
MŁODZI NA RYNKU PRACY RAPORT Z BADANIA

Maciej Pańków

Warszawa 2012

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
Zarys tematyki opracowania	3
Źródła danych	5
Rozdział I. Sytuacja młodych na rynku pracy w świetle statystyk publicznych	6
NEETS.....	12
Rozdział II. Formy zatrudnienia młodych	16
Umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze	17
Umowy czasowe	19
Niepełny wymiar czasu pracy, elastyczny czas pracy	22
Umowy cywilnoprawne.....	26
Samozatrudnienie	28
Praca tymczasowa	30
Formy zatrudnienia – podsumowanie.....	33
Klin podatkowy a sytuacja młodych	35
Praca nierejestrowana młodych.....	36
Rozdział III. Sytuacja absolwentów.....	38
Wejście młodych ludzi na rynek pracy.....	38
Badanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych	45
Wyniki monitoringu – Uniwersytet Jagielloński	45
Sytuacja absolwentów – inne uczelnie.....	49
Rozdział IV. Zatrudnianie młodych – perspektywa pracodawców	60
Młodzi okiem pracodawców	60
Ku większej elastyczności: formy zatrudnienia młodych a ekonomiczne teorie przedsiębiorstwa ..	62
Rozdział V. młody pracownik najemny.....	66
Młodzi na posegmentowanym rynku pracy	66
Praca najemna osób młodych – wyniki analiz ilościowych	71
Charakterystyka zakładu pracy i stanowiska	71
Charakter i ocena wykonywanej pracy.....	74
Źródła motywacji do pracy i uczestnictwo w reprezentacji pracowniczej	76
Młodzi pracobiorcy a związki zawodowe	79
Rozdział VI. Polityki publiczne wspierające młodych na rynku pracy.....	82
Polityki rynku pracy – źródła rekomendacji dla Polski	82
Polityki rynku pracy adresowane do młodych w Polsce	86

Kontekst prawno-instytucjonalny	86
Działania publicznych służb zatrudnienia	87
Planowane i obecnie wdrażane działania	89
Rozdział VII. Wnioski i rekomendacje	92
Wnioski z badania	92
Rekomendacje	93
Bibliografia	95

WSTĘP

Niniejsze opracowanie poświęcone jest sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce. Obejmuje diagnozę w oparciu o zróżnicowane źródła, które wskazano niżej, a także wynikające z niej rekomendacje dla twórców polityk publicznych. Wiele istotnych informacji umieszczono w kontekście europejskim, prezentując porównania z sytuacją w innych państwach. Starano się skoncentrować na kilku istotnych i szerokich polach problemowych, a w ich obrębie również na bardziej szczegółowych zagadnieniach, pozwalających na ukazanie pewnych konkretnych aspektów sytuacji młodych i wypracowanie na podstawie ich analizy szczegółowych rekomendacji. Raport stanowi w zamyśle autora przystępną kompilację danych z różnych źródeł, uzupełnioną również o wiedzę wytworzoną w toku badania. Na ogół nie ma bezpośrednich odniesień do toczących się obecnie dyskusji dotyczących sytuacji zawodowej osób młodych w Polsce, ani tym bardziej prób ich szczegółowego referowania, choć podejmowany jest szereg kwestii komentowanych i analizowanych w mediach oraz środowiskach akademickich. Przedstawione na końcu rekomendacje stanowią próbę zabrania głosu i dostarczenia pewnych propozycji co do kształtu rozwiązań służących poprawie położenia młodych Polaków na rynku pracy.

ZARYS TEMATYKI OPRAWOWANIA

Kluczową kwestią na potrzeby prowadzonych analiz jest wyznaczenie granic wiekowych dla grupy, w odniesieniu do której ma zostać zdiagnozowana sytuacja na rynku pracy oraz sformułowane rekomendacje. Trudno o jednoznaczną definicję zarówno młodzieży, jak i młodych osób dorosłych. W opracowaniu „Młodzi 2011” M. Boniego i K. Szafraniec wskazuje się na cezury 15-24 w odniesieniu do pierwszej grupy oraz 25-34 w stosunku do drugiej, wynikające przede wszystkim z przedziałów stosowanych w statystyce publicznej (choć zarówno w danych BAEL, jak i Eurostat spotyka się również inne podziały). Jednocześnie autorzy raportu, którzy za cel obrali dokonanie wieloaspektowej charakterystyki młodych Polaków, przyjmują kryterium oparte na określonych okolicznościach, w których badana kategoria demograficzna dorastała. Uwzględniają wszystkich młodych, których rozwój intelektualny przypadł na okres po zmianie ustroju w 1989 r. W grupie tej są zarówno „ludzie bardzo młodzi, którzy urodzili się w nowej Polsce (i dziś nie mają więcej niż 22 lata), jak i «po prostu młodzi» - ci, którzy w nowej Polsce tylko dorastali (dziś mogą mieć nawet 30-35 lat)”¹.

Tematyka niniejszego opracowania jest węższa i odnosi się ściśle do sytuacji młodych na rynku pracy oraz perspektyw zawodowych związanych z ich wykształceniem i kwalifikacjami. Badana

¹ M. Boni (red.), K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 37.

grupa wiekowa obejmuje zarówno „młodzież”, jak i „ludzi młodych” wg wskazanych wyżej przedziałów, jednocześnie w węższym zakresie. Wszędzie tam, gdzie uzyskane dane to umożliwiają, analiza koncentruje się przede wszystkim na osobach w wieku od 18 do 29 r.ż. Na potrzeby pracy przyjęto, że obowiązujący w Polsce i w znacznym stopniu realizowany obowiązek szkolny obejmujący osoby do 18 r.ż. decyduje o tym, że stosunkowo rzadko praca zarobkowa podejmowana przed przekroczeniem tej granicy stanowi istotne źródło dochodu, a tym bardziej podstawę zabezpieczenia społecznego. Jak będzie w dalszej części omówione, przeciętny moment, w którym młodzi Polacy wchodzą na rynek pracy wypada 4 lata po osiągnięciu pełnoletności. Dlatego osoby w wieku 18-24 w ogóle stanowią specyficzną kategorię na rynku pracy, w przypadku której nie można pomijać kwestii edukacji i wiążących się z nią potrzeb w przypadku podejmowania zatrudnienia. Wobec powyższego rozszerzanie rozpatrywanej populacji o kategorię 15-17 wydaje się mało użyteczne analitycznie.

Z kolei przyjęcie górnej granicy na poziomie 29 lat wynika z obserwowanych statystyk zatrudnienia, które sugerują, że osoby w kategorii 30-39 stanowią już silną rynkowo kategorię pracobiorców. Obrazują to wskaźniki zatrudnienia w 2010 r.: grupa ta charakteryzuje się największym odsetkiem zatrudnionych, wynoszącym 80,9%, podczas gdy dla kategorii 40-49 wynosi on 79,9%, dla 15-29 – 44,4%, zaś dla pracobiorców w wieku 50-64 – 34%². Także najpopularniejsze programy aktywizacji zawodowej realizowane przez publiczne służby zatrudnienia uwzględniają cezurę 30 r.ż.

Z praktycznego punktu widzenia granica 29 jest dość często uwzględniana w kategoryzacjach przyjmowanych w statystyce publicznej. Regułą zaś jest częste nieuwzględnianie cezury 18 r.ż., przez co w przypadku wielu przekrojów analitycznych będzie trzeba posiłkować się grupami 15+ lub 20+. Konieczność wykorzystania danych dla pierwszej z nich nie sprzyja trafnej ocenie sytuacji młodych na rynku pracy, niekiedy jest jednak jedyną dostępną opcją. Zdarza się, że informacji o położeniu interesującej nas kategorii demograficznej dostarczyć może jedynie odniesienie się do danych dla grupy 15-24 – mimo ograniczeń wiążących się z takim zabiegiem, w niektórych przypadkach analiza musi ją uwzględnić.

Opracowanie składa się z siedmiu rozdziałów. Dwa pierwsze stanowią opis sytuacji młodych w świetle statystyk publicznych. Perspektywy zatrudnienia zmieniają się w kolejnych etapach życia, co można dostrzec na przykładzie prezentowanych danych. Zagrożenie bezrobociem lub biernością zawodową jest silnie determinowane przez takie cechy badanych osób, jak wiek czy płeć. Z punktu widzenia interesującej nas problematyki ważne jest, że skrajne kategorie wiekowe – zarówno młodzi, jak i seniorzy – z różnych względów są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, niż pracownicy u szczytu rozwoju kariery. Analiza tego problemu, uwzględniająca szczególnie negatywne zjawisko tzw. NEETs (młodych osób zarówno nieuczących się, jak i nieaktywnych zawodowo oraz niekorzystających ze szkoleń) znalazła się w rozdziale pierwszym. W rozdziale drugim omówiono inny aspekt sytuacji młodych, również znacząco wyróżniający ich wśród innych kategorii demograficznych, jakim są formy zatrudnienia. Powszechnym zarówno w Polsce, jak i w większości krajów rozwiniętych zjawiskiem jest znacznie większy udział elastycznych typów umów wśród młodych pracobiorców, co zostanie szczegółowo przeanalizowane. Obok statystyk omówione zostaną podstawowe aspekty prawne prezentowanych form świadczenia pracy oraz analiza szeroko rozumianych kosztów, wynikających z zatrudnienia w oparciu o poszczególne z nich z perspektywy pracodawców.

W rozdziale trzecim podjęta zostanie problematyka sytuacji absolwentów, zarówno w odniesieniu do całej ich populacji w kraju na podstawie statystyki publicznej, jak i osób kończących wybrane do badania uczelnie. Ważną kwestią jest wdrażany obecnie zgodnie z

² BAEL, dane średnioroczne za 2010 r.

nowym prawem monitoring sytuacji absolwentów, któremu poświęcona będzie znaczna część rozdziału.

W rozdziałach czwartym i piątym znalazło się omówienie pewnych zagadnień teoretycznych, m.in. w celu wyjaśnienia sytuacji osób młodych, analizowanej za pomocą odpowiednich wskaźników w rozdziałach pierwszym i drugim. Rozdział czwarty poświęcony jest ekonomicznym teoriom tłumaczącym mniejszą stabilność zatrudnienia młodych. Uwzględniono w nim perspektywę pracodawców, w celu zarysowania podstawowych przesłanek gorszej sytuacji rynkowej najmłodszych pracobiorców. W rozdziale piątym bardziej skoncentrowano się na perspektywie tych ostatnich, omawiając teoretyczne przyczyny, dla jakich właśnie młodzi na rynku pracy w wielu kontekstach znajdują się w gorszym położeniu na rynku pracy i akceptują je, oraz jak wpływa ono na ich dalszą ścieżkę zawodową i szerszą sytuację życiową.

W rozdziale szóstym omawiane są polityki rynku pracy adresowane do młodych ludzi w Polsce, z odniesieniem do wniosków, jakie wynikają z analiz we wcześniejszych rozdziałach. Rozdział ostatni zawiera główne wnioski i rekomendacje dla twórców polityk publicznych.

W opracowaniu nie uwzględniono wszystkich aspektów sytuacji młodych na rynku pracy, co wiąże się z ograniczoną skalą projektu i jego ramami czasowymi. Nie obejmuje ono m.in. pogłębionej analizy sytuacji absolwentów szkół zawodowych czy kwestii migracji zarobkowych – to ostatnie zagadnienie doczeka się niewątpliwie interesujących omówień po ogłoszeniu odnoszących się do niego wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2011, które ma nastąpić w grudniu 2012 r.

ŹRÓDŁA DANYCH

W opracowaniu wykorzystano przede wszystkim analizę danych zastanych. Należą do nich: dane gromadzone w ramach statystyki publicznej i udostępniane w formie baz internetowych, takich jak Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (BDL GUS) czy serwis Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu), bądź raportów i publikacji (badania modułowe GUS). W dalszej kolejności wykorzystano krajowe i zagraniczne opracowania poświęcone wybranym aspektom rynku pracy i sytuacji osób młodych, raporty różnych instytucji, obowiązujące akty prawne oraz publikacje naukowe.

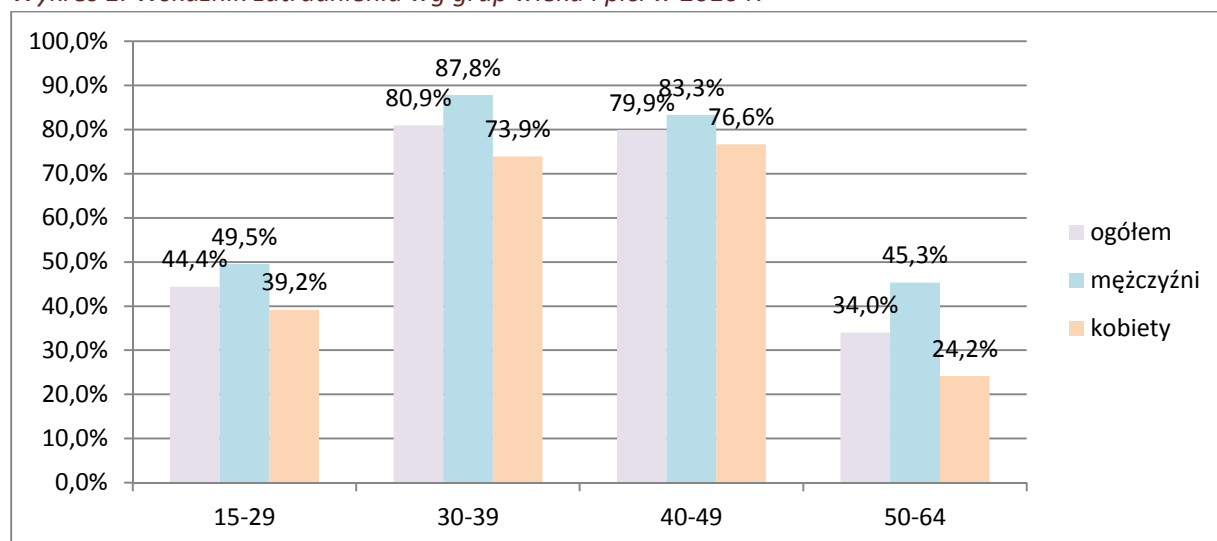
Dodatkowo uwzględniono wiedzę uzyskaną w toku dziewięciu wywiadów eksperckich przeprowadzonych w toku projektu z przedstawicielami biznesu, strony związkowej oraz ośrodków akademickich. Poddano również analizie statystycznej zbiór danych surowych z najnowszej edycji Europejskiego Sondażu Społecznego.

ROZDZIAŁ I. SYTUACJA MŁODYCH NA RYNKU PRACY W ŚWIECIE STATYSTYK PUBLICZNYCH

Analiza sytuacji młodych na rynku pracy rozpoczyna się od przedstawienia wartości podstawowych wskaźników związanych z zatrudnieniem. Osoby młode stanowią specyficzną grupę społeczno-zawodową, gdyż główną aktywność znacznej ich części stanowi edukacja. Częste podejmowanie studiów w Polsce przyczynia się do stosunkowo wysokiego odsetka biernych zawodowo wśród młodych oraz opóźnionego w stosunku do średniej dla UE27 przeciętnego wieku, w którym co najmniej 50% osób znajduje się na rynku pracy. W 2007 r. wiek ten wzrósł w naszym kraju do 22 lat z 21 notowanych w 2000 r., przy pozostającej w rozpatrywanym okresie na niezmiennym poziomie 20 lat średniej unijnej³.

O specyfice kategorii młodych świadczą prezentowane na wykresach 1, 2 i 3 dane BAEL. Na potrzeby analizy wyróżnione zostały cztery kategorie wiekowe: 15-29, 30-39, 40-49 i 50-64.

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku i płci w 2010 r.



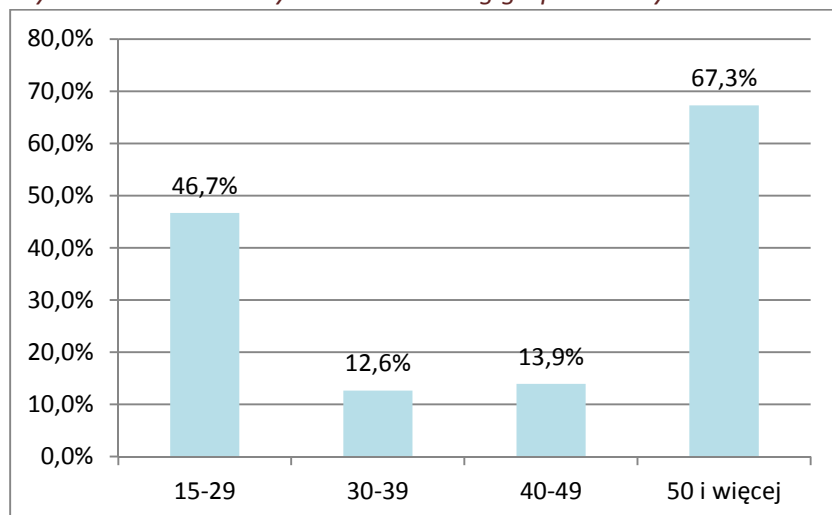
Źródło: BDL GUS, BAEL, dane średnioroczne.

Na wykresie 1 ukazano poziomy wskaźnika zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych. Z prezentowanych danych jednoznacznie wynika, że okres największej aktywności ekonomicznej w życiu Polaków zawiera się w przedziale wiekowym 30-49. W skrajnych kategoriach wiekowych wartości wskaźnika są o ok. połowę niższe, przy czym wyraźnie mniejszy jest udział zatrudnionych w kategorii 50-64. W grupie tej zaznacza się również największa, wynosząca aż 21 punktów procentowych, dysproporcja na niekorzyść kobiet. Znaczna jest również w grupie 30-39 (14 punktów), kiedy wiele kobiet podejmuje decyzje prokreacyjne. Wśród młodych wynosi 10 punktów procentowych, najmniejszą zaś obserwujemy w kategorii 40-49 (niecałe 7 punktów).

Zgodnie z danymi przedstawionymi na wykresie 2, udział biernych zawodowo (a więc osób wyłączonych z rynku pracy, które nie posiadają ani nie poszukują zatrudnienia) w kategorii 15-29 jest blisko cztery razy większy niż w środkowych grupach wiekowych, obejmujących osoby będące u szczytu swoich możliwości produkcyjnych. Większy odsetek biernych zawodowo obserwujemy tylko w przypadku ostatniej kategorii, uwzględniającej w tym przypadku również ogół ludności w wieku poprodukcyjnym (65+).

³ *Youth in Europe. A Statistical Portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2009.

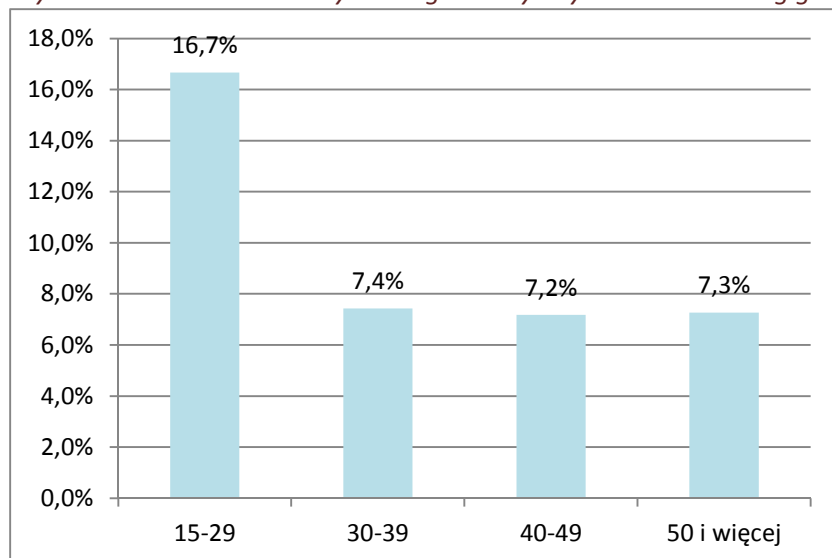
Wykres 2. Udział biernych zawodowo wg grup wiekowych w Polsce w 2010 r.



Źródło: BDL GUS, BAEL.

Na wykresie 3 przedstawione są odsetki bezrobotnych dla tych samych kategorii wiekowych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że są to wartości obliczone w oparciu o metodologię BAEL, odmienną od wykorzystywanej przez Powiatowe Urzędy Pracy przy szacowaniu stopy bezrobocia rejestrowanego. Stanowią one bardziej wiarygodną miarę skali tego zjawiska, definiując jako bezrobotnych te osoby, które w ostatnim czasie poszukiwały pracy i były gotowe do jej niezwłocznego podjęcia. Przy niemal identycznych odsetkach bezrobocia dla trzech grup wiekowych powyżej 30 r.ż., młodzi ludzie ponad dwa razy częściej bezskutecznie poszukiwali pracy. Jest to wyraźny sygnał, że sytuacja osób młodych na rynku pracy jest trudniejsza niż pozostałych kategorii demograficznych.

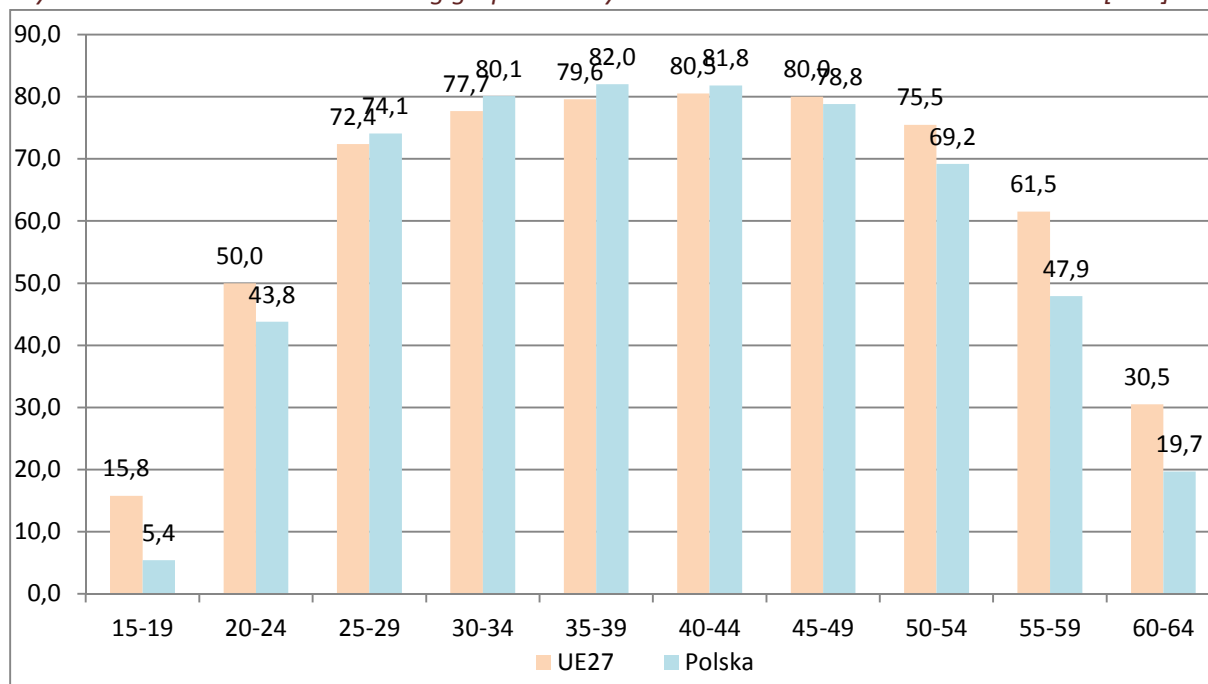
Wykres 3. Udział bezrobotnych w ogóle aktywnych zawodowo wg grup wiekowych w Polsce w 2010 r.



Źródło: BDL GUS, BAEL.

Szczegółowych danych porównawczych dla Polski i innych państw europejskich w odniesieniu do wskaźnika zatrudnienia w 5-letnich grupach wiekowych dostarcza Eurostat. Przedstawiono je na wykresie 4.

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wiekowych w UE27 i Polsce w IV kwartale 2010 r. [w %]



Źródło: Eurostat, dane kwartalne.

Polska charakteryzuje się nieco wyższymi od średnich w państwach UE wartościami wskaźnika zatrudnienia w środkowych grupach wiekowych – dotyczy to już kategorii 25-29, a przewaga naszego kraju utrzymuje się do granicy 44 r.ż. W skrajnych przedziałach wiekowych zatrudnienie jest niższe niż w całej UE. Różnice między kolejnymi grupami od 30 do 49 r.ż. są nieznaczne zarówno w Polsce, jak i przeciętnie w krajach Unii, utrzymując się na najwyższym poziomie – należy uznać ten przedział za okres zdecydowanie najintensywniejszej aktywności zawodowej. Jednocześnie zarówno kategoria 25-29, jak i 50-54 charakteryzuje się wartościami wskaźnika stosunkowo nieznacznie odchylającymi się od średniej dla grupy 30-49. W odniesieniu do sytuacji interesującej nas kategorii skłania to do wniosku, że jej odmienność od starszych roczników w niewielkim stopniu opiera się na samej wielkości zatrudnienia – cech różnicujących trzeba będzie poszukiwać w obszarze warunków zatrudnienia, takich jak rodzaj podpisywanych umów, czy pozycji w strukturze władzy przedsiębiorstw, o czym piszemy następnych rozdziałach. Młodzi w Polsce, na tle swoich kolegów z innych państw unijnych, po osiągnięciu wieku zazwyczaj wiążącego się z ukończeniem studiów stosunkowo licznie uzyskują zatrudnienie (74,1% wobec 72,4% średnio w UE27). Nieco gorzej na tle Unii kształtuje się wartość tego wskaźnika wśród młodych kobiet: 66,2% wobec 67,5%. Należy pamiętać, że przedział 25-29 to okres zdecydowanie najczęstszego podejmowania decyzji prokreacyjnych. Wśród urodzeń żywych w 2010 r. w Polsce zgodnie z danymi GUS aż 36,9% dotyczyło kobiet właśnie z tej grupy wiekowej, wobec 27,4% w kategorii 30-34 i 22,7% dla wieku 18-24. Urodzenie dziecka stanowi czynnik sprzyjający okresowemu wyłączeniu z rynku pracy w niektórych przypadkach, szczególnie gdy pewna część młodych pracobiorców zatrudniana jest w oparciu o inny typ kontraktu niż umowa o pracę, o czym będzie mowa w dalszej części tego opracowania.

Podczas gdy w kategorii 25-29 obserwuje się w Polsce korzystny na tle UE wskaźnik zatrudnienia, jego wartość dla młodzieży w przedziale wiekowym 20-24 nie jest już tak satysfakcjonująca. Ponad sześciopunktowa różnica może wynikać zarówno ze stosunkowo wysokiego w naszym kraju poziomu skolaryzacji, jak również z niskiego wskaźnika zatrudnienia w grupie osób gorzej wykształconych. W przypadku tych, którzy osiągnęli maksymalnie 2 poziom wg klasyfikacji ISCED97 (wykształcenie gimnazjalne), na poziomie UE27 dostrzec można

jedynie nieznacznie niższy poziom zatrudnienia w stosunku do ogółu młodzieży w wieku 20-24 – 48,7%. Tymczasem w Polsce jest to tylko 34,1%. Jednie w siedmiu państwach (w tym dwóch z „piętnastki”: Irlandii i Luksemburgu) odnotowano niższy poziom tego wskaźnika. Dziesięciopunktowe odchylenie Polski *in minus* od średniej europejskiej wynoszącej 55,8% obserwujemy w przypadku najniżej wykształconych w grupie 25-29. Bardziej szczegółowe omówienie sytuacji absolwentów znajduje się w dalszych rozdziałach.

Interesujące różnice na poziomie unijnym dostrzec można także w kategorii 15-19. Wykracza ona wprawdzie częściowo poza zakres wiekowy przyjęty w tym opracowaniu, zaobserwowane tendencje są jednak na tyle interesujące, że warto je krótko omówić. Państwa europejskie dzielą się na dwie wyraźnie różniące się grupy: dominującą liczebnie, do której zalicza się również Polska, w której zatrudnienie osób w wieku 15-19 jest niewielkie. W przypadku naszego kraju zatrudnianie młodocianych dopuszczalne jest w odniesieniu do osób, które ukończyły 16 r.ż. i ukończyły gimnazjum (art. 190-206 Kp.). Poza Polską, wartość wskaźnika poniżej średniej europejskiej osiągnęło w 2010 r. 18 państw, z czego 15 – jednocyfrową⁴. W grupie 8 państw uzyskujących wynik wyższy od średniej UE aż 5 mogło pochwalić się wskaźnikiem zatrudnienia wśród młodzieży na poziomie ponad ¼: zdecydowały przodowały Holandia (52,6%) i Dania (47,7%). Bardzo wysoki wynik osiągnęła również Austria (40,3%). Można powiedzieć, że państwa te wyznają odmienny od większości krajów europejskich paradygmat zatrudniania najmłodszych pracowników. Co ciekawe, bardzo wysokie odsetki zatrudnienia to częste zjawisko poza Unią: rekord w zestawieniu ustanowiła Islandia (55%), wysoko uplasowała się Szwajcaria (51,3%), ale też Norwegia (35,6%) i Turcja (21,3%). Jeśli dodać, że również Szwecja i Finlandia przekraczały średnią UE27, możemy wskazać na zbieżność wysokiego zatrudnienia wśród młodzieży modelem społecznym charakterystycznym dla państw skandynawskich (uwzględniającym rozwiązania w obszarze rynku pracy), a gdy uwzględnimy wysoki wynik Niemiec (28,2%) – także z odmianą kontynentalnego modelu specyficzną m.in. dla państw niemieckojęzycznych⁵.

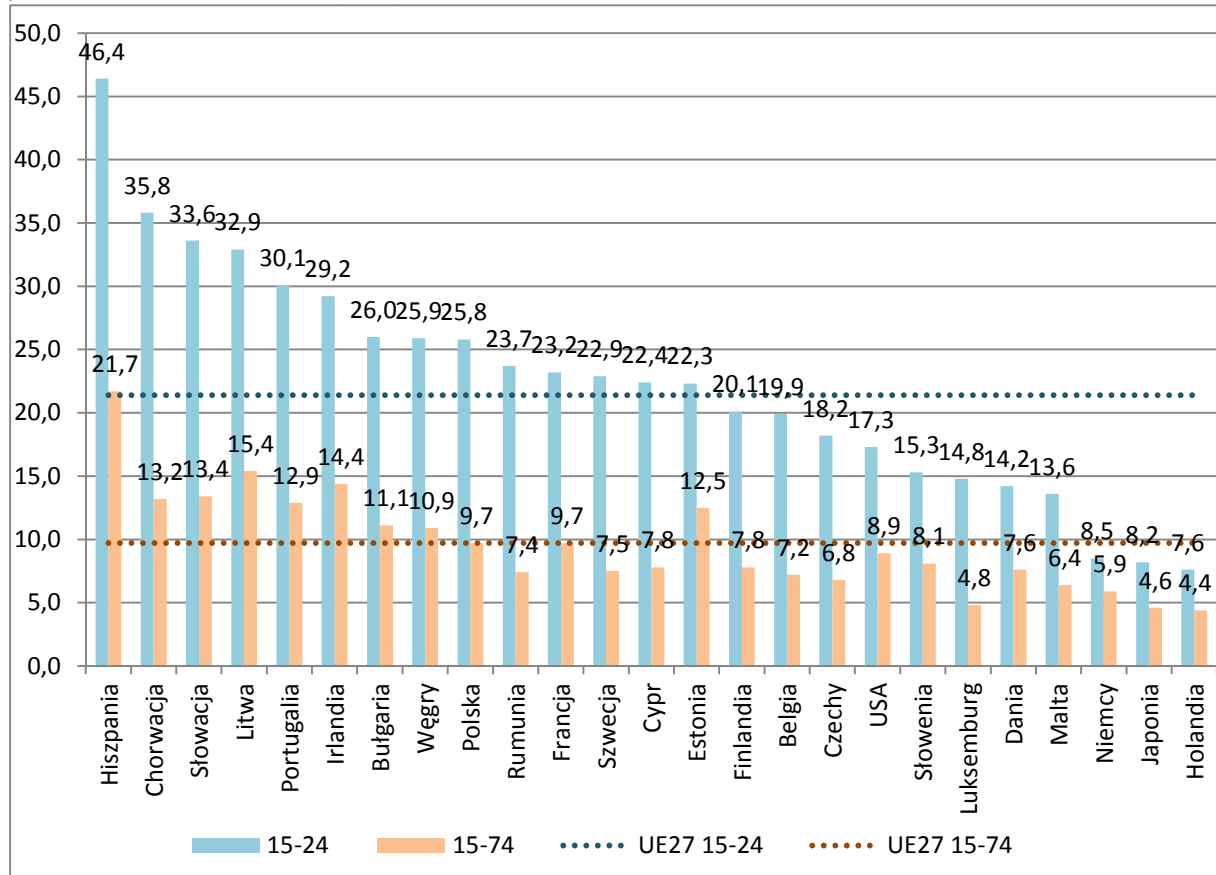
Porównaniu sytuacji młodych osób w Polsce i innych państwach UE (a także USA i Japonii) służą również dane przedstawione na wykresie 5. Odnoszą się one do poziomu bezrobocia w grupie wiekowej 15-24 (brak danych dla przedziału 18-30) oraz w ogóle ludności w wieku 15-74. Z powodu braków danych za rok 2011 w zestawieniu nie uwzględniono siedmiu krajów. Wśród 25 państw Polska pod względem poziomu bezrobocia młodych ludzi znalazła się na wysokim, 9 miejscu, z wynikiem 25,8% - o ponad 4 punkty procentowe wyższym niż średnia unijna. Szczególnie trudna sytuacja charakteryzuje głównie nowe państwa członkowskie i kraje Półwyspu Iberyjskiego. Rekordowo niekorzystny wynik odnotowano w Hiszpanii (46,4%). Poza nią i Portugalią (30,1%) w grupie państw starej „piętnastki” bardzo wysokie bezrobocie wśród młodych rejestruje się również w Irlandii (29,2%). Z kolei bardzo niski lub niski poziom bezrobocia młodych, przy również małej skali tego zjawiska w ogóle ludności w wieku produkcyjnym, obserwowano w obrębie UE15 w Holandii (7,6%), Niemczech (8,5%), Danii

⁴ Brak danych dla Estonii, stąd porównanie obejmuje 26 państw UE.

⁵ O występowaniu różnych modeli szeroko rozumianej polityki społecznej pisze m.in. G. Esping-Andersen. Wyróżnia on trzy podstawowe typy państwa opiekuńczego: liberalny, konserwatywny i socjaldemokratyczny. Pierwszy charakterystyczny jest dla Wielkiej Brytanii i Irlandii, oznacza się skromnymi świadczeniami jedynie na rzecz osób potrzebujących i niewielkim zakresem interwencji w mechanizmy rządzące przede wszystkim rynkiem pracy. Drugi ukształtował się w Niemczech, Austrii, Francji i Włoszech. U jego podstaw legło dążenie do utrzymania obowiązujących w epoce przemysłowej podziałów klasowych oraz dopuszczenie większego interwencjonizmu państwowego. Wreszcie ostatni model jest wizytówką krajów skandynawskich. Zakłada największy stopień aktywności państwa i rozszerzenie jego świadczeń na przedstawicieli klasy średniej. Jednocześnie warunkiem funkcjonowania tak zaawansowanego modelu państwa dobrobytu jest wysoki poziom zatrudnienia. Por.: G. Esping-Andersen, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Difin, Warszawa 2010, zwłaszcza s. 44-47.

(14,2) i Luksemburgu (14,8%). Korzystna sytuacja charakteryzuje również Japonię (8,2%) oraz dwa nowe państwa unijne: Malte (13,6%) i Słowenię (15,3%).

Wykres 5. Poziom bezrobocia wśród ogółu ludności w wieku 15-74⁶ i wśród osób w wieku 15-24 w państwach OECD w 2011 r. [w %]

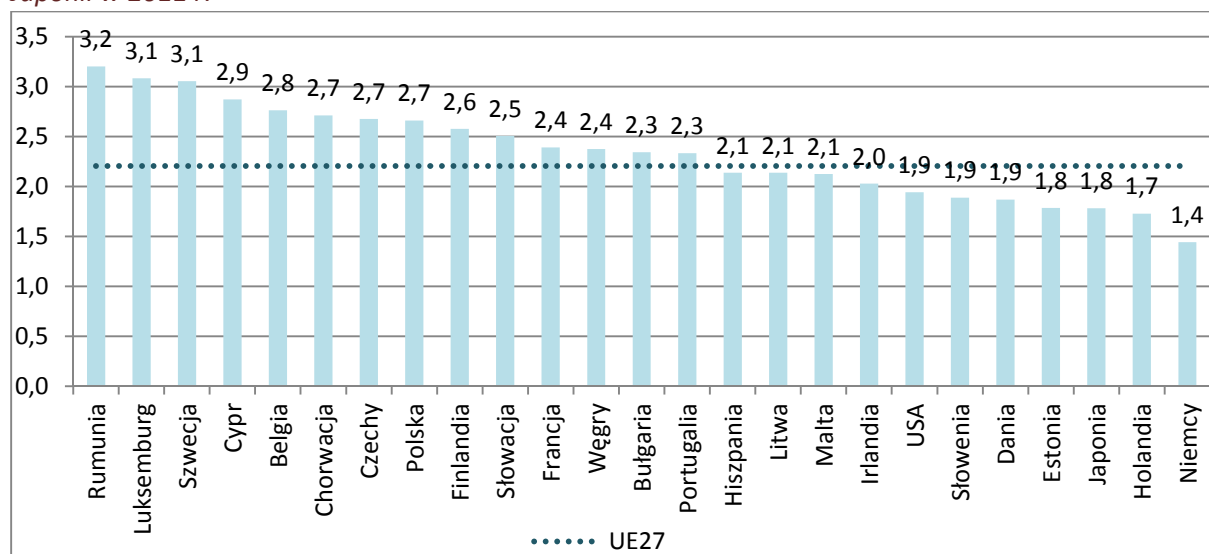


Źródło: Eurostat, dane średnioroczne.

Przytoczone dane wskazują na bardzo duże zróżnicowanie zarówno poziomu bezrobocia w ogóle populacji w wieku 15-74 (stosunek 4,9 pomiędzy najwyższym i najniższym wynikiem), jak i w interesującej nas grupie demograficznej (6,1). Dlatego pomocne w określeniu rynkowej sytuacji młodych pracobiorców może być porównanie w poszczególnych państwach skali tego zjawiska w grupie 15-24 z rozmiarami bezrobocia w ogóle ludności. Wartości tak skonstruowanego wskaźnika przedstawiono na wykresie 6. Jak widać, zaznaczają się dość wyraźne różnice, choć jednocześnie trudno wyróżnić określone kategorie państw. Największa różnica na niekorzyść młodych – około trzykrotna – charakteryzuje zarówno nowe kraje członkowskie, jak i wysoko rozwinięte państwa „piętnastki”: Rumunię, Luksemburg, Szwecję, Cypr i Belgię. Polskę z poziomem 2,7 (siódme miejsce) również należy zaliczyć do krajów, w których poziom bezrobocia młodych stanowi wysoką krotność częstości tego zjawiska w ogóle ludności w wieku 15-74. Najmniejsza dysproporcja wśród państw UE została odnotowana w Niemczech (1,4), Holandii (1,7), Estonii (1,8), Danii i Słowenii (1,9), a także w Japonii (1,8) i USA (1,9).

⁶ Dane dla Estonii, Wielkiej Brytanii, Norwegii i Islandii obejmują osoby od 16 r.ż.

Wykres 6. Stosunek poziomów bezrobocia w grupach 15-24 i 15-74 w państwach UE, Chorwacji, USA i Japonii w 2011 r.

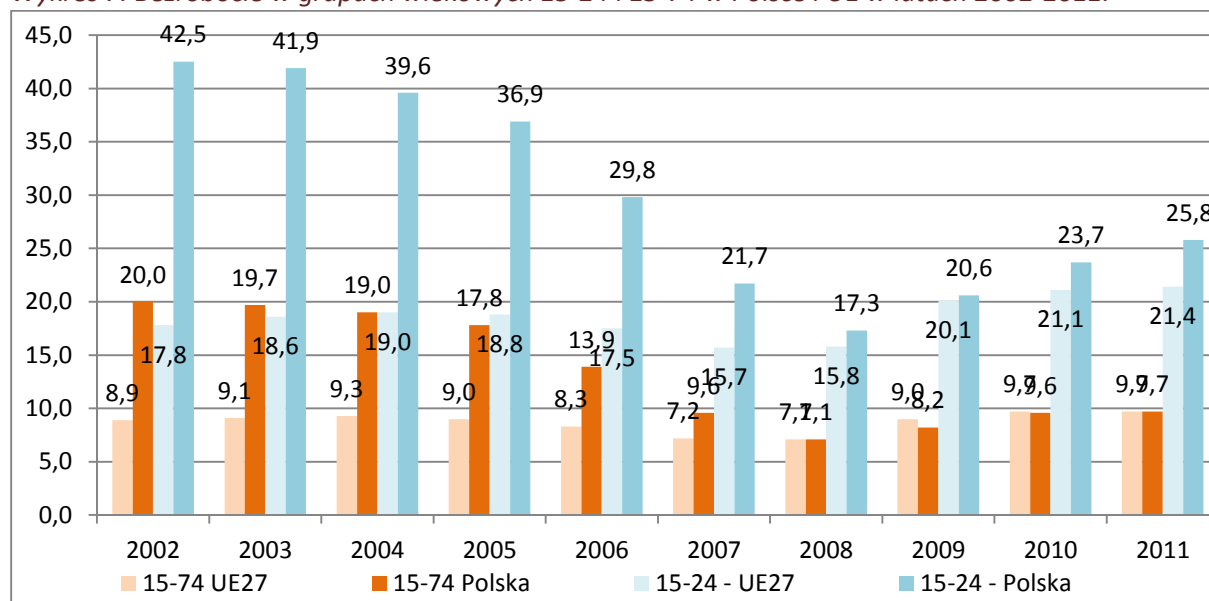


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Z powyższej analizy wynika, że trzy państwa europejskie odznaczają się wyraźnie najkorzystniejszymi poziomami uwzględnionych wskaźników – zarówno ogólny poziom bezrobocia, jak i stopień upośledzenia młodych na rynku pracy należą do zdecydowanie najniższych wśród badanych państw. Są to Niemcy, Dania i Holandia. Dwa ostatnie stanowią często wskazywane w literaturze przykłady państw, które z sukcesem wdrożyły strategię *flexicurity* w swoich modelach społecznych.

Można zadać pytanie, czy w ostatnich latach – naznaczonych kryzysem gospodarczym – doszło do zmian zarówno poziomu bezrobocia, w tym w interesującej nas grupie wiekowej. Porównaniu dynamiki tego wskaźnika dla najmłodszej kategorii wiekowej i ogółu pracobiorców w Polsce i Unii Europejskiej służą dane przedstawione na wykresie 7.

Wykres 7. Bezrobocie w grupach wiekowych 15-24 i 15-74 w Polsce i UE w latach 2002-2011.



Źródło: Eurostat, dane średnioroczne.

Wykres pozwala prześledzić tendencje począwszy od 2002 r., a więc czasu, gdy wychodzono z okresu poprzedniego spowolnienia gospodarczego. Wskaźniki rynku pracy dla Polski były wtedy znacząco gorsze niż na poziomie UE. Jednocześnie stosunek poziomu bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 do ogółu pracobiorców wynosił 2,0 dla UE i 2,1 dla naszego kraju. W kolejnych latach nastąpiła wyraźna poprawa sytuacji na rynku pracy. W najlepszym 2008 r. bezrobocie w Polsce spadło do poziomu poniżej średniej unijnej. Bezrobocie najmłodszych pracobiorców pozostawało wyższe niż przeciętne w UE27. Stosunek poziomów bezrobocia najmłodszych do wszystkich wynosił 2,2 w Unii i 2,4 w Polsce. Wskutek kryzysu gospodarczego 2008+ w naszym kraju nastąpił szybszy wzrost bezrobocia w grupie 15-24 niż wśród ogółu osób aktywnych zawodowo. Interesujący nas wskaźnik świadczący o defaworyzowaniu najmłodszych uczestników rynku pracy pozostał na poziomie 2,2 w UE27, osiągnął zaś 2,7 w Polsce.

NEETS

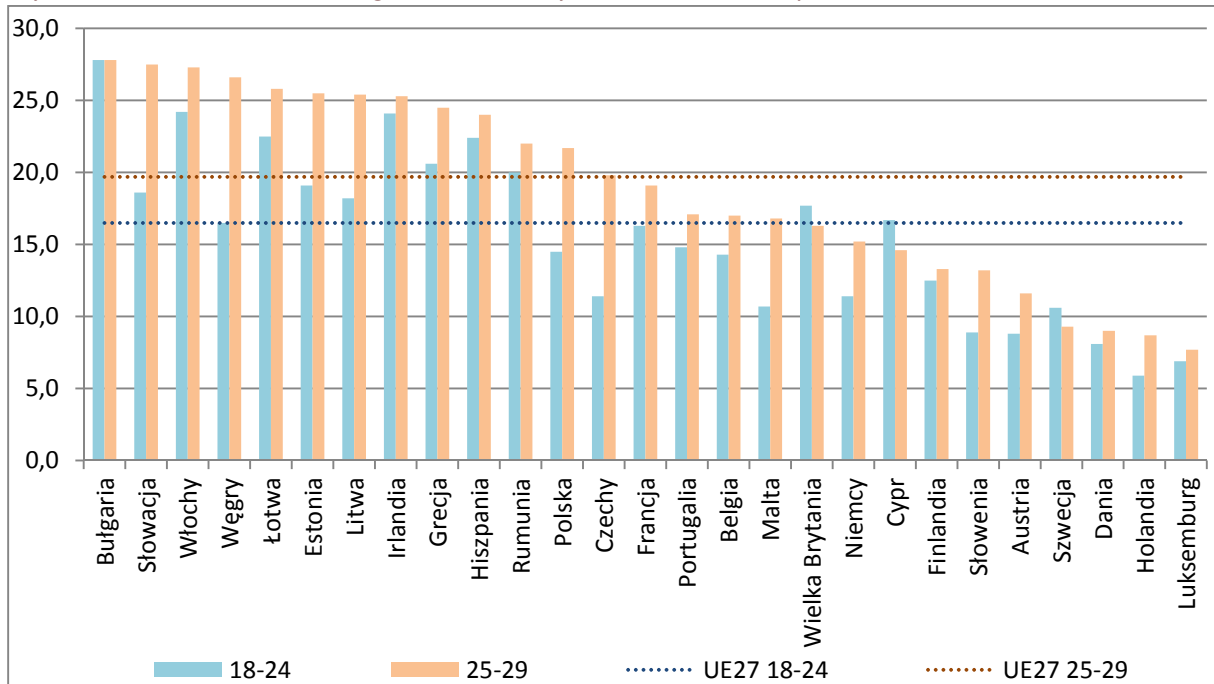
Dla oceny sytuacji młodych na rynku pracy w Polsce użyteczną kategorią okazuje się tzw. NEETs (ang. not in employment, any education and training – osoby niezatrudnione, nieuczące się ani nieszkolone), szczególnie w ostatnim czasie postrzegana jako poważny problem Unii Europejskiej, generujący wysokie koszty społeczne. W interesującym nas przedziale wiekowym edukacja i praca zarobkowa może być w wielu sytuacjach alternatywą – m.in. pogorszenie się sytuacji ekonomicznej wskutek kryzysu finansowego i ekonomicznego 2008+ prowadzi niekiedy do odraczania wejścia na rynek pracy, przy jednoczesnym wydłużaniu okresu edukacji jako jednej ze strategii przeczekania dekonjunktury, co zaobserwowano również w naszym kraju⁷. Dlatego wskazuje się na nieadekwatność tradycyjnych wskaźników zatrudnienia ma potrzeby oceny sytuacji młodych⁸.

Na wykresie 8 ukazano odsetki NEETs w państwach Unii Europejskiej. Polska uzyskała stosunkowo korzystny na tle innych krajów wynik w grupie 18-24: mniejszy odsetek NEETs notowano w 11 państwach, wskaźnik był o 2 punkty procentowe niższy niż średnia unijna. Świadczy to przede wszystkim o relatywnie wysokim udziale osób kontynuujących naukę po ustaniu obowiązku szkolnego. W grupie starszej (wykres 9) wynik naszego kraju nie jest już tak korzystny – lepszy uzyskało 15 państw, zaś średnia unijna tym razem okazała się o 2 punkty niższa.

⁷ M. Boni, K. Szafraniec, *op. cit.*, s. 145.

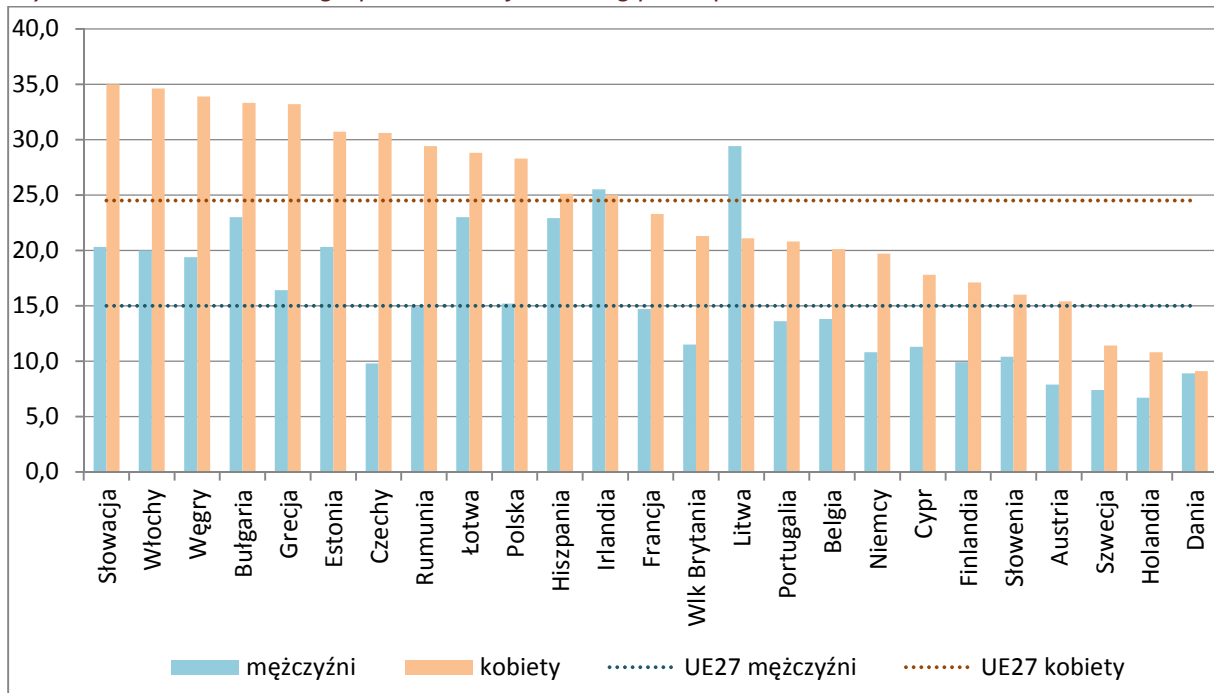
⁸ *Young people and NEETs in Europe: first findings*, Eurofound 2011.

Wykres 8. Udział NEETs w kategoriach wiekowych 18-24 i 25-29 w państwach UE w 2010 r.



Źródło: Eurostat.

Wykres 9. Udział NEETs w grupie wiekowej 25-29 wg płci w państwach UE w 2010 r.



Źródło: Eurostat. Brak danych dla Malty i Luksemburga.

W Unii Europejskiej w 2010 r. do kategorii NEETs zaliczało się 16,5% osób w grupie wiekowej 18-24 oraz 19,7% w grupie 25-29. Powszechną w państwach UE tendencją jest wzrost odsetka NEETs po przekroczeniu 25 r. ż., co sugeruje, że praktycznie wszędzie przechodzenie z okresu późnej edukacji do zatrudnienia napotyka na poważne utrudnienia i dla istotnej grupy młodych osób skutkuje częstszą biernością zarówno w obszarze zarobkowania, jak i zwiększania kwalifikacji czy kontynuowania edukacji. Jednocześnie występują znaczne różnice w tej dysproporcji. Równie wysokie wartości wskaźnika dla obu grup wiekowych notowano w

Bułgarii, która jednocześnie charakteryzowała się najbardziej niekorzystną sytuacją – aż 27,8% przedstawicieli obydwu kategorii wiekowych nie przejawiało aktywności zawodowej ani edukacyjnej. W pozostałych państwach występowały już wyraźne różnice – największa w Czechach, gdzie odsetek NEETs w starszej grupie był o prawie $\frac{3}{4}$ wyższy, niż w młodszej. W kategorii 25-29, aż w 7 państwach poza Bułgarią biernych pozostawało ponad 25% osób. Poza nowymi krajami członkowskimi (Słowacja, Węgry, państwa nadbałtyckie) w grupie tej znalazły się również Włochy i Irlandia. Z kolei najmniejsze odsetki biernych osób młodych to ponownie takie państwa, jak Dania i Holandia (najniższy odsetek NEETs w grupie 18-24: 5,9%), choć w grupie 25-29 najkorzystniejszy wynik uzyskał Luksemburg. Również Szwecja i Austria to kraje, w których wyłączeni z edukacji i rynku pracy młodzi stanowią stosunkowo wąski margines.

Dane dla państw UE wskazują również na wzrost odsetka NEETs począwszy od 2008 r., w którym notowano najkorzystniejszą sytuację: po pogorszeniu się sytuacji na rynkach pracy wskutek kryzysu udział osób biernych w grupie 18-24 zwiększył się średnio z 13,9 do 16,5%, zaś w grupie 25-29 z 17 do 19,7%. Tylko w nielicznych krajach nastąpiła tendencja odwrotna: w pierwszej kategorii wiekowej w przypadku Niemiec, Luksemburga i Szwecji, w drugiej – Niemiec, Luksemburga i Malty. Dynamika w przypadku Polski była stosunkowo korzystna na tle innych państw. W grupie 18-24 większy wzrost skali zjawiska odnotowano w 15 krajach, w grupie 25-29 – aż w 19.

Istotne różnice w skali zjawiska NEET zaznaczają się pomiędzy kobietami i mężczyznami. Podczas gdy dysproporcja nie jest znaczna w grupie 18-24 – dla UE27 wynosi 2,3, dla Polski 0,9 punktu procentowego – w wyższej kategorii wiekowej, zarówno na poziomie Unii, jak i większości państw członkowskich, powiększa się w istotny sposób. Dane odnoszące się do dysproporcji płciowych przedstawiono na wykresie 8. W 6 państwach UE notowano udział NEETs wśród kobiet w wieku 25-29 na poziomie ponad 30% - na Słowacji wyniósł on aż 35%. Jednak szczególnie duża różnica między płciami wystąpiła w Czechach: odsetek biernych na polu zawodowym i edukacyjnym kobiet wyniósł przeszło trzykrotność odsetka mężczyzn. Polska znalazła się w grupie państw z również dużą dysproporcją, zajmując 5 miejsce pod względem jej wielkości (mnożnik 1,9). Średnio w UE stosunek wartości wskaźników dla kobiet i mężczyzn wynosił 1,6. W Irlandii i Danii mieliśmy do czynienia z niemal całkowitą równością, natomiast na Litwie wystąpiła sytuacja odwrotna: odsetek NEETs w przypadku kobiet był o 0,3 niższy, niż dla mężczyzn.

Występowanie tej ich kategorii, która nie przejawia aktywności zarówno zawodowej, jak i na polu kształcenia, stanowi osobny i bardzo poważny problem w stosunku do zjawisk takich, jak bezrobocie czy bierność zawodowa – NEETs podlegają szczególnie wysokiemu ryzyku społecznej ekskluzji, pozostając poza układem instytucji pozwalających na nabywanie bądź aktualizację niezbędnych na rynku pracy kwalifikacji i umiejętności, a także innych kompetencji społecznych i obywatelskich.

Czynnikami ryzyka wystąpienia tego rodzaju życiowej bierności w kategorii wiekowej 15-24 są⁹:

- niepełnosprawność – zwiększa ryzyko o 40%;
- pochodzenie migracyjne – ryzyko większe o 70%;
- niski poziom wykształcenia – ryzyko trzykrotnie wyższe niż w przypadku osób, które uzyskały wykształcenie wyższe;
- zamieszkanie na obszarach peryferyjnych – prawdopodobieństwo 1,5 razy wyższe;

⁹ Ibidem, s. 3-4.

- niski poziom dochodów gospodarstwa domowego;
- rodzice doświadczyli bezrobocia – prawdopodobieństwo rośnie o 17%;
- rodzice posiadają niski poziom wykształcenia – ryzyko wyższe dwukrotnie;
- rodzice rozwiedzeni – ryzyko wyższe o 30%.

Spośród wskazanych czynników ryzyka najgroźniejsze wiążą się z niskim poziomem wykształcenia młodej osoby lub jej rodziców. Stosunkowo silnie oddziałuje również tło migracyjne, nie będące w Polsce powszechnym problemem. Istotne ryzyko dla młodych w naszym kraju może mieć źródło w miejscu zamieszkania oddalonym od większych ośrodków miejskich, co wobec stosunkowo słabo rozwiniętej infrastruktury i usług transportowych może stanowić poważną barierę zarówno w kontynuowaniu edukacji, jak i podejmowaniu aktywności zawodowej.

ROZDZIAŁ II. FORMY ZATRUDNIENIA MŁODYCH

Zagadnienie form zatrudnienia od lat jest przedmiotem zainteresowania specjalistów z dziedziny prawa pracy i badaczy rynków pracy. Począwszy od kryzysu ekonomicznego przełomu lat 70. i 80. nastąpiła erozja tradycyjnych rozwiązań z zakresu zbiorowych i indywidualnych stosunków pracy, związanych z epoką przemysłową. Ekspansja nowych branż w obszarze usług i przemysłu zaawansowanych technologii, dekoncentracja działalności gospodarczej, osłabienie pozycji negocjacyjnej związków zawodowych, globalizacja rynków i towarzysząca jej wzmożona konkurencja przedsiębiorstw to charakterystyczne symptomy zmiany, jaka nastąpiła praktycznie we wszystkich państwach wysokorozwiniętych. Zjawiskom tym – szerzej omawianym w rozdziale IV – towarzyszyło upowszechnianie się nowych form zatrudnienia, odmiennych od tradycyjnej umowy o pracę, charakteryzującej się przede wszystkim wysokim poziomem ochrony trwałości zatrudnienia w tradycyjnych, „rdzeniowych” sektorach gospodarki, związanych przede wszystkim z przemysłem. Zaczęły coraz częściej pojawiać się na rynkach pracy umowy elastyczne, zawierane na czas wykonania określonego zadania, nieuwzględniające typowego pakietu socjalnego bądź uwzględniające go częściowo.

Co ciekawe, rozwiązania te mają swoje zastosowanie zarówno w przypadku zatrudniania pracowników wysoko wykwalifikowanych, dynamicznych i dobrze opłacanych *freelancerów* ceniących sobie elastyczność i niezależność, jak i niewykwalifikowanych lub nisko wykwalifikowanych pracowników szeregowych produkcji czy prostych usług (świadczących często tzw. „pracę śmieciową” – ang. *junk job*). Mamy więc do czynienia z dwoma zupełnie odmiennymi typami sytuacji, z którymi wiążą się inne cele wykorzystania elastycznych typów kontraktu oraz zupełnie różny rozkład korzyści dla pracodawcy i pracobiorcy. Są to nowe wymiary segmentacji rynków pracy – omawianej w rozdziałach IV i V – sprowadzającej się nie tylko do występowania „lepszyc” i „gorszych” z perspektywy pracobiorców branż, ale również powszechnego podziału na stanowiska pracy skłaniające do budowania trwalszej więzi z pracownikiem oraz te, w przypadku których liczy się bardziej elastyczność numeryczna zatrudnienia, zaś pracownicy podlegają znacznej rotacji.

Wraz z pojawieniem się opisywanych zjawisk, w tym szczególnie liberalizacją i uelastycznieniem przepisów prawnych odnoszących się do warunków zatrudnienia w „gorszym” segmencie rynku pracy, podjęto w Unii Europejskiej dyskusję nad granicami wprowadzanych zmian. Przy ogólnej zgodzie z tezą o konieczności uelastyczniania zatrudnienia w związku z potrzebą zapewnienia konkurencyjności przedsiębiorstw oraz nawracającym problemem wysokiego bezrobocia, stwierdzono potrzebę dostosowania systemu zabezpieczenia społecznego i funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia do sytuacji, w której znaczna część siły roboczej podlega częstej utracie zatrudnienia i wymaga pomocy w jego przywróceniu. W ten sposób zrodziła się idea *flexicurity* – polityki rynku pracy łączącej elastyczność zatrudnienia z bezpieczeństwem socjalnym zwalnianych pracowników i aktywną polityką służb publicznych na rzecz przekwalifikowania i pomocy w poszukiwaniu nowej pracy. O polityce *flexicurity* będzie jeszcze mowa w rozdziale VI niniejszej pracy.

Młodzi stanowią kategorię pracobiorców nieposiadających dużych doświadczeń zawodowych, która z reguły – nawet w przypadku absolwentów szkół wyższych – wymaga znacznych nakładów na dalsze kształcenie pod kątem wykonywania pracy na konkretnych stanowiskach. Jednocześnie szczególnie w przypadku kobiet pracodawcy muszą liczyć się z perspektywą przerwy w pracy związanej z urodzeniem dziecka. Panuje powszechna opinia o wysokiej rotacji wśród młodych pracowników: zmieniają oni swoje plany częściej niż osoby z wyższych kategorii wiekowych, poszukując optymalnego dla siebie i dającego największą satysfakcję zajęcia, które da najlepsze perspektywy dalszego rozwoju zawodowego, co szerzej zostanie omówione w rozdziałach IV i V. To sprawia, że w naturalny sposób młodzi kwalifikowani są jako pracownicy

spoza objętego ochroną zatrudnienia rdzenia, świadcząc pracę w oparciu o formy odmienne od dającej największą stabilność umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym rozdziale zostaną przedstawione podstawowe prawne aspekty oraz statystyki wykorzystania różnych rodzajów rozwiązań przy zatrudnianiu młodych pracowników, z odniesieniem ich do sytuacji pracobiorców z wyższych kategorii wiekowych oraz sytuacji w innych państwach. W rozdziałach IV i V zostaną szerzej omówione ekonomiczne przyczyny rozpowszechnienia alternatywnych form zatrudnienia jako jednego z przejawów wspomnianej segmentacji rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem powodów, dla których szczególnie dużą popularnością cieszą się one w przypadku młodych pracowników. Przegląd rozpoczyna się od umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze, stanowiącej najstabilniejszy rodzaj kontraktu dający pracownikowi najpełniejszą ochronę, a zarazem punkt odniesienia dla charakterystyki atypowych form zatrudnienia.

UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY W PEŁNYM WYMIARZE

Umowa o pracę zawierana na czas nieokreślony niesie ze sobą szereg praw dla pracownika, związanych z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym, ochroną trwałości zatrudnienia, minimalnym wynagrodzeniem, bezpieczeństwem i higieną pracy, normami czasu pracy oraz przysługującymi okresami wolnymi. W związku z obowiązkiem ubezpieczeniowym odprowadzane są składki, stanowiące obciążenie zarówno dla pracobiorcy, jak i pracodawcy, co szerzej będzie omówione w paragrafie „klin podatkowy a sytuacja młodych” w dalszej części tego rozdziału:

- na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 9% wynagrodzenia brutto (opłacana przez pracownika),
- na ubezpieczenie emerytalne w wysokości 19,52% (opłacana w połowie przez pracodawcę, w połowie przez pracownika),
- na ubezpieczenie rentowe w wysokości 8% (6,5% wymiaru opłacane przez pracodawcę, 1,5% przez pracownika),
- na ubezpieczenie chorobowe w wysokości 2,45% (opłacana przez pracownika),
- na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości od 0,67 do 3,86% (opłacana przez pracodawcę).

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy musi zostać uzasadnione (art. 30§4 kp.), i to – jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego – z podaniem jego rzeczywistych przyczyn. Decyzję tę może podważyć sąd pracy. Ponadto o zamiarze zwolnienia poinformowany musi zostać reprezentatywny związek zawodowy działający w zakładzie pracy (art. 38§1 kp.). Obowiązujący okresy wypowiedzenia: 2-tygodniowy w przypadku zatrudnienia krótszego niż 6 miesięcy, miesięczny dla osoby pracującej w firmie od 6 miesięcy do 3 lat oraz 3-miesięczny w razie dłuższego niż 3 lata obowiązywania umowy. Osobie mającej prawo do miesięcznego okresu wypowiedzenia przysługują w razie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę 2 dni wolne na poszukiwanie pracy, zaś osobie dysponującej 3-miesięcznym wypowiedzeniem – 3 dni.

Wynagrodzenie brutto w przypadku zatrudnienia na pełny etat nie może być niższe niż określone rokrocznie w rozporządzeniu Rady Ministrów minimalne wynagrodzenie za pracę¹⁰. W 2012 r. wynosi ono 1500 zł. W przypadku młodej osoby może pojawić się również inna jego

¹⁰ Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr. 200, poz. 1679 z późn. zmianami), art. 4 i 6.

wielkość: w pierwszym roku pracy płaca minimalna stanowi 80% wymienionej kwoty, czyli obecnie 1200 zł¹¹.

Normy związane z czasem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy to m.in. prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie i 35 godzin w każdym tygodniu (art. 132 i 133 kp.), a także maksymalnie 48-godzinny tygodniowy czas pracy przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się zrzec (art. 152 kp.). Jego wymiar to 20 dni w przypadku osoby zatrudnionej krócej niż 10 lat i 26 dni dla pracujących dłużej – łącznie u wszystkich dotychczasowych pracodawców, a do okresu tego dolicza się m.in. 8 lat w przypadku absolwentów uczelni, 4 lata dla osób, które zakończyły edukację na poziomie liceum ogólnokształcącego oraz 3 lata dla absolwentów szkół zawodowych. W przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby pracownikowi przysługuje w okresie do 33 dni w ciągu roku wynagrodzenie w wysokości 80% jego normalnej płacy, chyba że niezdolność ta wystąpiła w skutek wypadku w trakcie pracy lub w drodze do niej bądź z niej, a także choroby przypadającej w czasie ciąży – wówczas wypłacane jest 100% wynagrodzenia.

Osobny dział kodeksu pracy reguluje uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. W nim zawarty jest przepis dotyczący zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych (art. 176). Szczególnej ochronie podlega trwałość zatrudnienia pracownicy w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, wyłączając pierwszy miesiąc umowy na okres próbny oraz pewne szczególne sytuacje (art. 177). W okresie tym pracodawcy nie wolno zatrudniać jej w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński trwający od 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka do 37 tygodni w razie wydania na świat pięciorga lub większej liczby dzieci (art. 180). Po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu przez matkę i rezygnacji przez nią z dalszej jego części, udzielony może być on ojcu. Odrębne udogodnienia dotyczą np. sytuacji, gdy dziecko po porodzie wymaga hospitalizacji. Z kolei ojciec ma prawo do dodatkowych 2 tygodni urlopu ojcowskiego w pierwszym roku życia dziecka (art. 182). W trakcie trwania urlopu macierzyńskiego rodzicowi przysługuje prawo do zasiłku odpowiadającego 100% przeciętnego wynagrodzenia uzyskiwanego w ciągu 12 miesięcy poprzedzających urlop. Jest to okres liczony do emerytury jako składkowy¹². Ponadto jedno z rodziców ma prawo do bezpłatnego urlopu wychowawczego trwającego maksymalnie 3 lata (art. 186 Kp.).

Powyższy przegląd obejmuje jedynie najbardziej podstawowe prawa pracownicze wynikające z umowy o pracę na czas nieokreślony, jako punkt odniesienia do omawianych dalej różnych form zatrudnienia. W przypadku niektórych typów umów mamy do czynienia z częścią praw pracownika wymienionych wyżej – przykładowo umowa zawierana na czas określony, choć w wielu przypadkach znacznie łatwiejsza do rozwiązania od umowy na czas nieokreślony, daje ochronę trwałości zatrudnienia kobiecie w ciąży na szczególnych zasadach, o czym mowa w następnym podrozdziale – bądź nawet wszystkich spośród nich, jednak przy proporcjonalnie mniejszych normach ilościowych, jak ma to miejsce w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu. Z kolei pewne formy umów nieprzewidziane w Kodeksie pracy mogą wykluczać większość rozwiązań służących zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego i odpowiednich warunków pracy, przenosząc na pracującego np. obowiązek zapewnienia sobie ubezpieczenia,

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r. (Dz.U. nr 192, poz. 1141).

¹² Informacje na podstawie serwisu internetowego ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=431>. Przepisy dotyczące wypłaty świadczeń z tytułu macierzyństwa znajdują się w Ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 z późn. zmianami).

jak w przypadku pracy na własny rachunek; także m.in. urlopy wypoczynkowe to przywilej, z którego skorzystać może praktycznie tylko osoba zatrudniana w oparciu o umowę o pracę.

UMOWY CZASOWE

Pod zawartym w tytule podrozdziału zbiorczym pojęciem umów czasowych należy rozumieć funkcjonujące w polskim Kodeksie pracy: umowę o pracę zawieraną na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy oraz umowę o pracę na okres próbny bądź na zastępstwo. Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony – w przeciwieństwie do umowy na czas nieokreślony – nie musi być uzasadniane przez pracodawcę. Umowa zawierana na okres do 6 miesięcy nie podlega wypowiedzeniu, przez co uznawana jest przez specjalistów z dziedziny prawa pracy jako najtrwalszy typ kontraktu funkcjonujący na polskim rynku pracy¹³. Jednocześnie umowa zawierana na czas dłuższy niż pół roku może zawierać klauzulę dopuszczającą jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem – i to także przed upływem sześciu miesięcy. Ważnym z perspektywy młodych kobiet mechanizmem zwiększającym trwałość zatrudnienia jest przepis nakazujący wydłużenie czasu trwania umowy zawieranej na dłużej niż miesiąc, która miała wygasnąć po upływie trzeciego miesiąca ciąży, do dnia porodu (art. 177 §3 Kp.). W prawie przewidziane są również ograniczenia w stosowaniu umów na czas określony: mogą być one zawierane w przypadkach, gdy istnieją obiektywne przesłanki, np. sezonowy charakter pracy. W innych sytuacjach dopuszczalne jest zawarcie z pracownikiem maksymalnie dwóch umów tego rodzaju: trzecia staje się umową na czas nieokreślony. Odstęp pomiędzy zawarciem kolejnej umowy, tak aby nie było ono traktowane jako odnowienie podlegające wskazanemu limitowi, musi wynosić minimum 30 dni. W Unii Europejskiej stosowane są różne sposoby ograniczania użycia umów czasowych – Dyrektywa unijna¹⁴ dopuszcza m.in. także limit czasowy, który obowiązywał zresztą w Polsce w okresie obowiązywania „ustawy antykryzysowej”¹⁵. W Polsce trwa dyskusja nad kształtem ograniczeń, zwłaszcza w kontekście niedawnego wygaśnięcia tego aktu prawnego (obowiązywał on do 31 grudnia 2011 r.). Wskazuje się na przypadki nadużyć ze strony niektórych pracodawców, polegające głównie na zawieraniu wieloletnich umów z klauzulą o dwutygodniowym wypowiedzeniu, uznane przez Sąd Najwyższy za mogące stanowić ominięcie prawa pracy¹⁶ i szczególnie potępiane przez przedstawicieli związków zawodowych. Pracodawcy mogą korzystać również z umów o pracę na okres próbny, trwających 3 miesiące, a także z umów na zastępstwo np. w okresie nieobecności pracownicy w związku z urlopem macierzyńskim bądź inną usprawiedliwioną nieobecnością zatrudnianej osoby. Umowa taka wygasa wraz z powrotem zastępowanego pracownika, podlega jednak również rozwiązaniu za trzydniowym wypowiedzeniem.

Z perspektywy młodych pracobiorców umowy o pracę na czas określony można uznać za rozwiązanie korzystne na tle innych, omawianych niżej form zatrudnienia. Zapewniają one ochronę kodeksową, stanowiąc wariant stosunku pracy, niosący znacznie więcej uprawnień (np. urlopy zdrowotne i wypoczynkowe) niż jakikolwiek inny typ kontraktu. Można również oczekiwać, że pewien brak stabilizacji życiowej związany z terminowością zatrudnienia oraz

¹³ A. Świątkowski, *Ograniczenie swobody zawierania umów o pracę na czas określony jako alternatywa flexicurity*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 11, s. 565-569.

¹⁴ Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, str. 43–48).

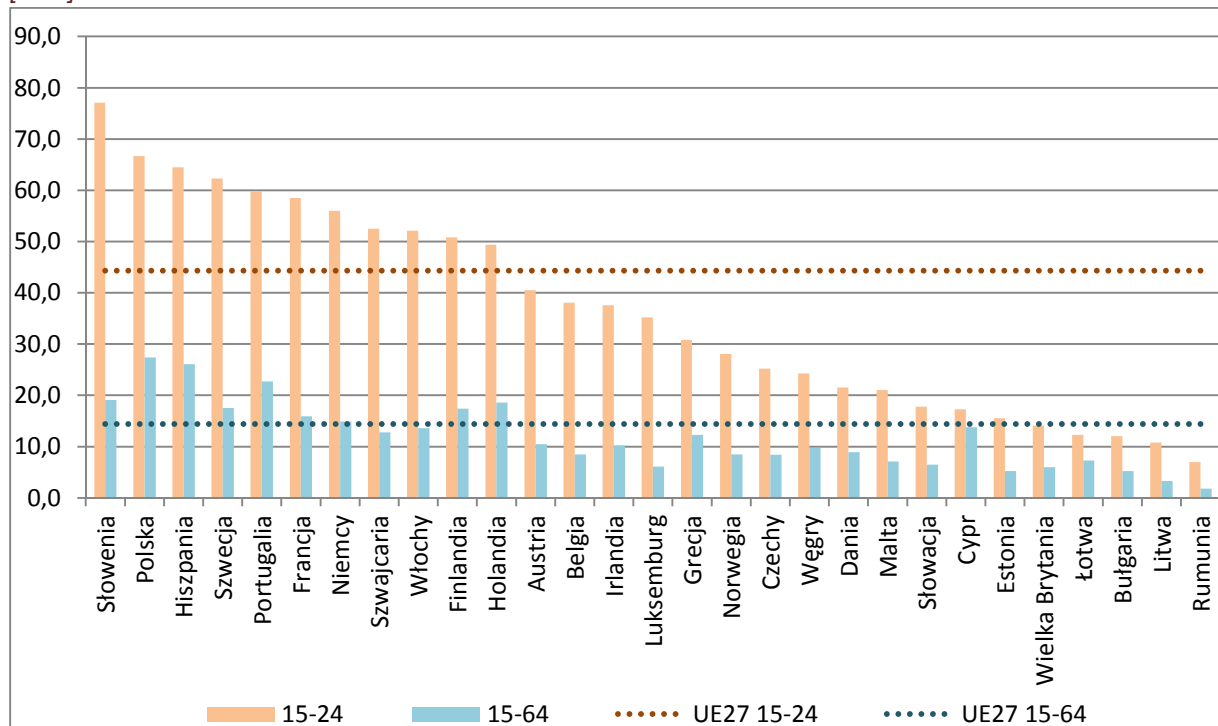
¹⁵ Ustawa z dn. 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz.U. z 2009 nr 125 poz. 1035.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04.

możliwością łatwego rozwiązania umowy przez pracodawcę nie jest dla większości osób w tym wieku znaczną niedogodnością. Ranga problemu prawdopodobnie zwiększa się wraz ze zbliżaniem się do górnej granicy przedziału wiekowego określonego dla młodych w tym opracowaniu. Rośnie wtedy liczba osób legalizujących związki i/lub decydujących się na usamodzielnienie od rodziców, w tym zakup własnego mieszkania. Umowa czasowa może utrudniać otrzymanie kredytu mieszkaniowego. Nierzadko wiąże się również z gorszymi perspektywami awansu i rozwoju zawodowego, niższymi dochodami, jak również poczuciem pracownika, że jego stanowisko jest gorsze, niż kolegów zatrudnianych w oparciu o kontrakt bezterminowy¹⁷.

Poniżej podejmujemy analizę popularności i struktury umów czasowych w Polsce i UE na podstawie dostępnych danych ze statystyki publicznej. Odsetki pracowników czasowych wśród ogółu pracowników najemnych wśród osób w wieku 15-24 oraz 15-64 w państwach UE przedstawiono na wykresie 10.

Wykres 10. Udział pracowników na umowach czasowych w ogóle pracowników najemnych w grupach wiekowych 15-24 i 15-64 w państwach Unii Europejskiej, Norwegii i Szwajcarii w III kwartale 2011 r. [w %]



Źródło: Eurostat, dane kwartalne.

Państwa UE odznaczają się znacznymi różnicami co do częstości stosowania umów czasowych zarówno wśród ogółu pracowników najemnych, jak i wśród najmłodszej ich kategorii. Omówmy osobno wartości wskaźników dla obu grup. Polska jest krajem, w którym popularność tego rozwiązania jest najwyższa w ogóle pracowników najemnych (27,4% przy średniej 14,4% dla UE27). Znalazły się za nią Hiszpania i Portugalia, a dalej kolejno Słowenia, Holandia i Szwecja. Wysoką popularnością cieszą się więc kontrakty czasowe zarówno w państwach przechodzących trudności na rynkach pracy, jak i te znane z korzystnej sytuacji i sukcesów we

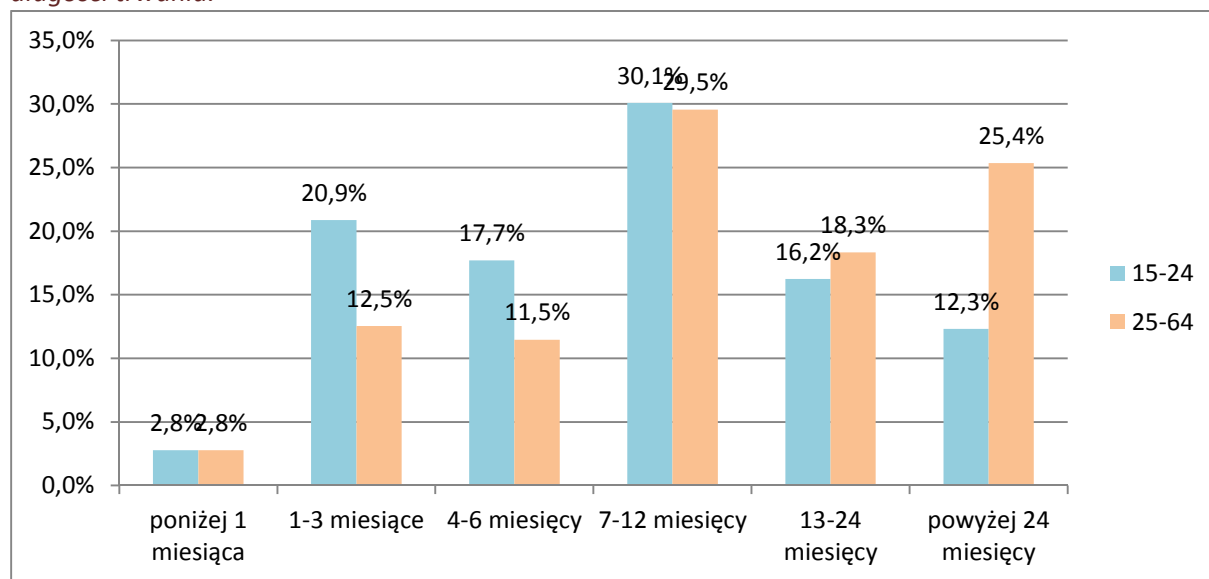
¹⁷ Por. J. Konieczna-Sałamatyn, M. Pańków, J. Stasiowski, *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku. Raport końcowy*, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wrocław 2011, s. 143-157.

wdrożeniu rozwiązań z obszaru *flexicurity*. Bardzo niska popularność kontraktów czasowych charakteryzuje nowe państwa członkowskie – szczególnie Rumunię, Litwę, Bułgarię i Estonię. Wydaje się, że wysoki poziom rozwoju gospodarczego wiąże się z co najmniej umiarkowanym stopniem rozpowszechnienia umów czasowych, choć są wyjątki – bardzo wąski margines stanowią one w Wielkiej Brytanii i Luksemburgu, mniej niż dziesięcioprocentowy ich udział obserwujemy również w Norwegii, Belgii i Danii.

W grupie 15-24 wyższy niż w naszym kraju poziom popularności umów czasowych osiągnęła tylko Słowenia. Jednocześnie tendencja do znacznie częstszego ich wykorzystania wśród młodych jest w krajach Unii powszechna – przeciętna częstość ich występowania to 44,3%. Jedynie w dwóch państwach (Łotwa, Cypr) stosunek odsetka pracowników czasowych wśród młodych do ich udziału w ogóle pracowników najemnych wynosi mniej niż 2. W pozostałych państwach kształtował się on w przedziale 5,77 (Luksemburg) do 2,31 (Bułgaria) przy średniej unijnej 3,08. W Polsce osiągał 2,43. Mimo znacznych różnic pomiędzy poszczególnymi krajami ponownie trudno wyróżnić ich grupy wg kryterium popularności kontraktów czasowych wśród młodych, które można by odnieść do innych cech, takich jak poziom rozwoju gospodarczego czy sytuacja na rynku pracy omawiana w poprzednim rozdziale: w czołówce, obok Polski, Słowenii i państw Półwyspu Iberyjskiego, znalazły się Szwecja i Niemcy. Na końcu listy, obok Rumunii, Bułgarii i państw nadbałtyckich uplasowała się znowu Wielka Brytania.

Na wykresie 11 przedstawiono dane dotyczące czasu, na jaki obowiązywały umowy czasowe z osobami młodymi (w wieku 15-24) i pozostałymi pracownikami (25-64) w Polsce w IV kwartale 2011 r.

Wykres 11. Umowy czasowe z pracownikami w wieku 15-24 i 25-64 w Polsce w IV kwartale 2011 r. wg długości trwania.



Źródło: Eurostat, dane kwartalne.

Umowy bardzo krótkotrwałe stanowią wąski margines w obu grupach wiekowych. Wśród młodych nie są również częstym zjawiskiem wzbudzające kontrowersje wśród prawników i przedstawicieli związków zawodowych kontrakty długoterminowe, z tym że należy pamiętać o złożoności problemu umów wieloletnich. Obok wspomnianego wyżej wyroku SN wydany był również inny, w którym wskazywano na wolę długotrwałego utrzymania współpracy między stronami stosunku pracy, jaka powinna im przyświecać przy zawieraniu długookresowej

umowy¹⁸ – niewątpliwie często taka motywacja faktycznie się pojawia, zaś o ponad połowę mniejszy udział takich umów wśród młodych pracowników wynika z wcześniej omówionych ich cech. Najczęstszą kategorią w analizowanych grupach, cieszącą się w obydwu bardzo zbliżoną popularnością, okazały się umowy zawierane na okres 7-12 miesięcy. W Polsce jest to często stosowane rozwiązanie, stanowiące przedłużenie okresu próbnego – pozwala bliżej poznać nowego pracownika i należyście zweryfikować jego kwalifikacje, na co trzymiesięczna umowa na okres próbny może być niewystarczająca¹⁹. Również praca projektowa często posiada kilkunastomiesięczny horyzont czasowy, co może wpływać na popularność umów czasowych o tej długości trwania – a więc i na kategorię 13-24 miesiące, która zajęła w zestawieniu czwarte miejsce w kategorii wiekowej 15-24. Młodych wyróżnia częstość zawierania umów na okres 1-3 miesięcy, z których niewątpliwie znaczna część to umowy na okres próbny. O wiele większa rotacja wśród młodych pracowników stanowi tutaj najbardziej prawdopodobne wyjaśnienie różnicy w stosunku do kategorii 25-64.

NIEPEŁNY WYMIAR CZASU PRACY, ELASTYCZNY CZAS PRACY

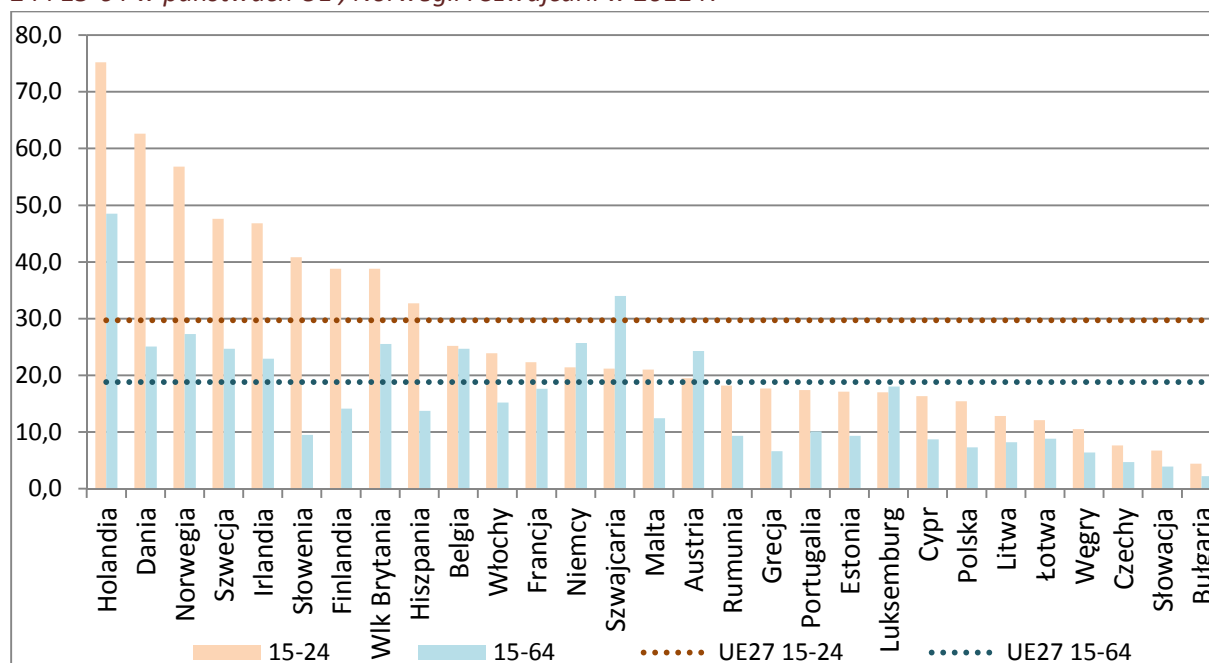
Szereg rozwiązań dotyczących innego niż typowy czasu pracy (a więc w godzinach 8-16 lub 9-17 w ramach pełnego etatu) jest dostępny w przypadku zawierania umowy o pracę. Z prawnego punktu widzenia nie są to więc odrębne formy zatrudnienia, mogą mieć jednak bardzo duże znaczenie organizacyjne z perspektywy młodych – zarówno jeszcze uczących się, jak i opiekujących się małymi dziećmi. Szerszego omówienia wymaga szczególnie praca w niepełnym wymiarze czasu. Szczególnie w państwach takich jak Polska, w których poziom wynagrodzeń na tle UE jest relatywnie niski, stanowić ona może dla młodych zarówno sposób godzenia obowiązków zawodowych z edukacją i życiem rodzinnym (*work-life balance*), jak i ryzyko niskich dochodów, niepełnego wykorzystania swoich możliwości (*underemployment*) czy gorszego stosunku finansowych korzyści do kosztów świadczenia pracy (m.in. niższe wynagrodzenia przy takich samych kosztach transportu). Autorzy raportu Eurofound poświęconego pracy w niepełnym wymiarze wskazują również na inne jej mankamenty: powiązanie często z prostszymi zadaniami, niższe stawki płacowe, gorsze perspektywy awansu, poczucie niewykorzystania swojego pełnego potencjału²⁰. W przypadku młodego pracownika, który uzyskał już pożądany tytuł zawodowy, praca w niepełnym wymiarze czasu może więc być wysoce niesatysfakcjonująca. Na wykresie 12 przedstawiono dane dotyczące udziału zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród pracujących w państwach UE, w najmłodszej grupie pracobiorców oraz w ich ogóle.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 30 września 2009 r. (II PK 88/09).

¹⁹ J. Konieczna-Sałamatin, M. Pańków, J. Stasiowski, op. cit., s. 95.

²⁰ E. Sandor, *Part-time work in Europe*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011.

Wykres 12. Odsetki zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w kategoriach wiekowych 15-24 i 15-64 w państwach UE, Norwegii i Szwajcarii w 2011 r.

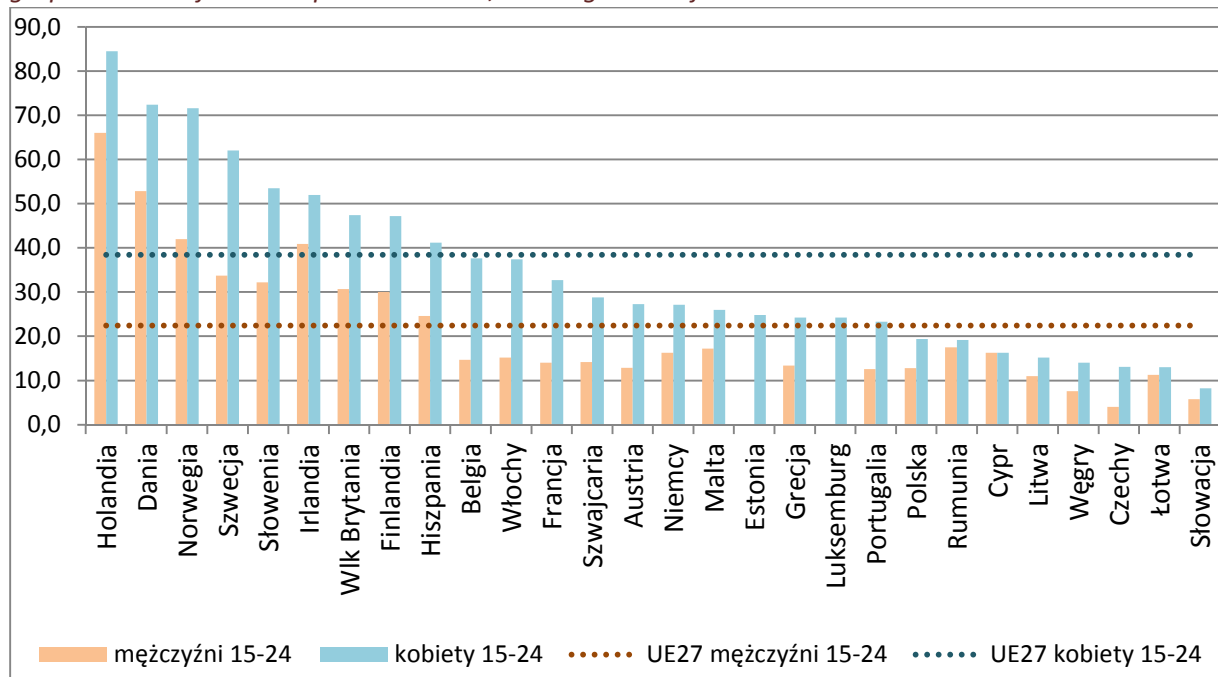


Źródło: Eurostat.

Dane Eurostatu niestety ponownie nie obejmują interesującej nas najbardziej kategorii 18-29, umożliwiając analizę porównawczą jedynie w odniesieniu do najmłodszych uczestników rynku pracy. Wynika z niej, że na poziomie UE występuje wyraźnie większy udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze w grupie 15-24 (o ponad połowę w stosunku do kategorii 15-64). Jednocześnie mamy do czynienia z bardzo dużym zróżnicowaniem popularności tej formy zatrudnienia: od 75,2% najmłodszych pracowników w Holandii i 62,6% w Danii do 6,7% na Słowacji i 4,4% w Bułgarii. W przypadku liderów wpływ na tak wysoki współczynnik ma zarówno popularność pracy w niepełnym wymiarze na całym rynku pracy (w Holandii jest to niemal połowa pracowników), jak i wcześniej opisywana popularność zatrudnienia młodzieży, łączącej pierwszą aktywność zawodową z edukacją. Co ciekawe, w państwach niemieckojęzycznych tendencja jest odwrotna: większy udział pracy w niepełnym wymiarze obserwujemy wśród ogółu zatrudnionych. W Polsce, podobnie jak w innych nowych państwach członkowskich UE praca w niepełnym wymiarze jest mało popularna, choć ponad dwa razy częściej wykorzystywana w przypadku najmłodszych pracowników (15,4% wobec 7,3% w grupie 15-64).

Na wykresie 13 ukazano zróżnicowanie popularności pracy w niepełnym wymiarze w zależności od płci w najmłodszej grupie pracobiorców w poszczególnych państwach. Wartości zerowe oznaczają braki danych. Z tego samego powodu na wykresie nie znalazły się dane dla Bułgarii.

Wykres 13. Odsetki zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 15-24 w państwach UE, Norwegii i Szwajcarii w 2011 r.



Źródło: Eurostat.

Z danych na wykresie wynika wyraźna przewaga popularności zatrudnienia w niepełnym wymiarze wśród kobiet już wśród najniższej wiekowej kategorii pracobiorców, kiedy jeszcze istotna ich część daleka jest od podejmowania decyzji prokreacyjnych. Na poziomie unijnym przewaga kobiet bliska jest dwukrotnej, w Belgii i Włoszech przekracza dwuipółkrotność, zaś w Czechach – przy ogólnie niskiej popularności pracy w niepełnym wymiarze – trzykrotność. W przypadku Polski dysproporcja jest mniejsza.

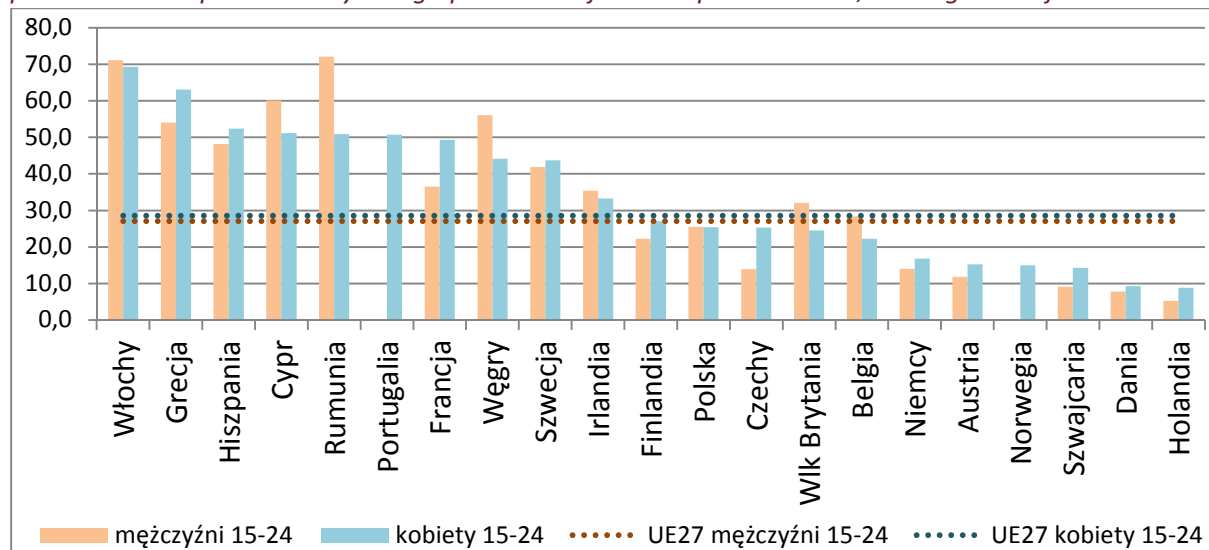
Raport Eurofound pozwala na bardziej pogłębioną analizę tego zjawiska, w tym na częściową odpowiedź na pytanie, na ile jest ono zjawiskiem pożądanym wśród młodych osób. Na podstawie cytowanych wyników European Working Conditions Survey 2005 można stwierdzić, że liczba pozytywnych odpowiedzi na pytanie o dobre perspektywy rozwoju zawodowego rośnie wraz z liczbą godzin przepracowanych w tygodniu: z niecałych 20% w przypadku zatrudnienia do 10 godzin tygodniowo do 35% wśród pracujących w wymiarze 40-50 godzin. Złożone zadania powierzano jedynie 29% osób pracujących w wymiarze do 10 godzin, 44% pracowników przepracowujących od 11 do 20 godzin i 60% tych, którzy w pracy przebywali od 31 do 40 godzin tygodniowo. W przypadku obu pytań każda kolejna kategoria godzinowa związana była z korzystniejszym rozkładem odpowiedzi, aż do poziomów znacznie przekraczających ustawowe limity tygodniowego czasu pracy w większości państw, kiedy następowało odwrócenie tej tendencji. Na pytanie, czy ich praca wiąże się z wyzwaniem intelektualnym, twierdząco odpowiadało 38% respondentów pracujących w niepełnym wymiarze i 49% zatrudnionych na pełny etat.

Jednocześnie rozkład odpowiedzi na pytanie o uczenie się nowych rzeczy w miejscu pracy nie różnił się pomiędzy kategoriami 21-30, 31-40 i 41-50 – twierdzącej udzielało ok. 70% badanych – choć znacznie pogarszał się w niższych przedziałach (61% dla 11-20 i 47% przy wymiarze poniżej 10 godzin). Jednocześnie poziom satysfakcji z warunków zatrudnienia praktycznie nie różnił się pomiędzy poszczególnymi kategoriami, wliczając to najniższą – odsetek odpowiedzi pozytywnych przekraczał 80%, spadając dopiero w przypadku osób przepracowujących w tygodniu znacznie ponad 40 godzin. Z kolei odpowiedzi na istotne pytanie o godzenie pracy

zawodowej z obowiązkami rodzinnymi wynikającymi z uczestnictwa w życiu społecznym były bardzo silnie zależne od wymiaru czasu pracy: niemal 90% respondentów z kategorii poniżej 10, 11-20 i 21-30 oceniało dobrze lub bardzo dobrze ten wymiar swojego życia, w grupie 31-40 udział odpowiedzi pozytywnych spadał do niecałych 85%, zaś dla wymiaru 41-50 nieznacznie przekraczał 70%. Różnice w częstości samych ocen bardzo dobrych w odniesieniu do *work-life balance* były jeszcze bardziej zróżnicowane: od 52% dla najniższego przedziału do 19% w kategorii 41-50.

Omówione wyniki pokazują, że z perspektywy rozwoju zawodowego młodej osoby zwłaszcza znaczne ograniczenie tygodniowego wymiaru pracy może być czynnikiem negatywnym. Z drugiej strony, niepełny wymiar czasu pracy znacznie ułatwia godzenie obowiązków zawodowych z domowymi i rodzinnymi, przez co może stanowić etap powrotu na rynek pracy w przypadku młodej matki. Dodatkowo ocenę tej formy zatrudnienia ułatwiają dane Eurostatu pokazane na wykresie 14, dotyczące odsetka najmłodszych pracujących w niepełnym wymiarze, którzy chcieliby uzyskać zatrudnienie na pełny etat.

Wykres 14. Udział pracujących w niepełnym wymiarze wbrew swoim preferencjom wśród ogółu pracowników niepełnoetatowych w grupie wiekowej 15-24 w państwach UE, Norwegii i Szwajcarii w 2011 r.



Źródło: Eurostat.

Wartości zerowe oznaczają braki danych. Kilka państw z powodu niedostępności danych dla obu płci nie znalazło się w zestawieniu. Ogólny obraz, który wyłania się z danych, należy ocenić jako pozytywny, szczególnie z perspektywy naszego kraju. W skali UE wbrew swoim oczekiwaniom w obniżonym wymiarze czasu pracuje mniej niż 1/3 pracowników niepełnoetatowych. W Polsce ich udział wynosi ok. 1/4. Na poziomie Unii tylko nieznacznie więcej jest kobiet, które nie z własnej woli pracują w niepełnym wymiarze – różnica wynosi jedynie półtora punktu procentowego. Co istotne, państwa z bardzo niewielkim odsetkiem osób, dla których część etatu to przymus, to jednocześnie te, w których udział tej formy zatrudnienia jest wysoki. Jednocześnie aprobatą dla niej nie wynika – bądź wynika w małym stopniu – z młodego wieku pracobiorców uwzględnionych w danych na wykresie: w przypadku Holandii analizowany wskaźnik jest identyczny w grupach wiekowych 15-24 i 15-64 (7,2%), zaś w Danii, choć dwukrotnie wyższy dla ogółu pracobiorców (odpowiednio 8,7 i 16,1%), nadal należy do niższych w Europie. Przyjęte w tych krajach rozwiązania zachęcają do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze w każdym wieku, choć umożliwia je wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego i płac realnych. W skali UE osoby młode nieco częściej niż ogół pracowników skarżą się na tę formę zatrudnienia (28 do 26,1%). W Polsce obserwujemy również minimalną różnicę na niekorzyść najmłodszych: 25,4 do 24,8%. Z analizowanych danych wynika, że

pomimo występowania pewnej grupy pracowników, którzy preferowaliby zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu – a więc ich potencjał marnuje się w związku z wykorzystaniem tej formy zatrudnienia – znaczna część młodych pracobiorców nie odczuwa z tego powodu niedogodności. Również w grupie 15-64 ok. $\frac{3}{4}$ pracowników w naszym kraju akceptuje zatrudnienie na częśćkę etatu.

Odrębną kategorię stanowi praca – w pełnym lub niepełnym wymiarze – realizowana w nietypowych bądź elastycznych godzinach. Szczególnie dla młodych osób zatrudnianych na stanowiskach wymagających kreatywności i samodzielności w zarządzaniu czasem pracy mogą to być atrakcyjne i potrzebne rozwiązania. Brak w statystyce publicznej danych na ten temat, można jednak posłużyć się jako heurystyką wynikami badań regionalnych poświęconych rynkowi pracy. Przykładowo, w województwie dolnośląskim w 2011 r. 8% pracodawców godziło się, aby wybrane osoby w ich firmach korzystały z indywidualnego rozkładu czasu pracy – dane te dotyczą pracowników ze wszystkich kategorii wiekowych łącznie²¹. Rozwiązanie takie jest trudne do zaimplementowania w wielu przypadkach, np. przy zatrudnianiu pracowników liniowych produkcji, zwłaszcza w systemie zmianowym. Polega na pozostawieniu pracownikowi swobody wyboru godziny rozpoczynania i kończenia pracy – zazwyczaj w przedziale odpowiednio od 7:00 do 9:00 i od 15:00 do 17:00. Może to być istotne ułatwienie m.in. dla osób dojeżdżających do pracy oraz rodziców, którzy muszą odwieźć dziecko do żłobka czy przedszkola. Dla osób uczących się, zatrudnionych na znaczną część etatu lub w pełnym wymiarze, korzystną propozycją może być równoważny czas pracy, stosowany m.in. w sklepach wielkopowierzchniowych. To rozwiązanie polega na wydłużeniu dobowego czasu pracy maksymalnie do 12 godzin (np. w dni handlowe – w czasie weekendu), co rekompensowane jest krótszym czasem pracy w inny dzień lub dniem wolnym od pracy. Z handlem – ale również ze stanowiskami specjalistycznymi i twórczymi – wiąże się też zadaniowy czas pracy, wykorzystywany na Dolnym Śląsku przez 13% firm. W tym przypadku pracownik jest rozliczany z wyznaczonego zadania, samodzielnie ustalając czas, w którym będzie je wykonywał.

Omówione tutaj krótko formy organizacji czasu, choć pod względem prawnym nie stanowią odrębnych rozwiązań od umowy o pracę, mogą być w pewnych kontekstach korzystnym ułatwieniem dla młodych pracowników, a jednocześnie środkiem racjonalizacji zarządzania przedsiębiorstwem.

UMOWY CYWILNOPRAWNE

Omawiane w następnych dwóch podrozdziałach formy zatrudnienia – umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie – stanowią rozwiązania umożliwiające pracodawcy ograniczenie relacji z pracownikiem (zleceniobiorcą) tylko do okresu wykonywania zadań związanych z konkretnym przedsięwzięciem, np. projektem. W ich przypadku nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy.

Umowy cywilnoprawne przewidziano w Kodeksie cywilnym. Są to: umowa zlecenia (art. 734-751), będąca tzw. umową starannego działania, oraz umowa o dzieło (art. 627-646), stanowiąca umowę rezultatu. Pomiędzy obydwoma typami kontraktu rysują się zasadnicze różnice, zarówno w odniesieniu do charakteru zadań osoby pracującej, jak i zasad zawierania umowy, np. w kwestii towarzyszącego jej ubezpieczenia. Na rosnącą popularność umów cywilnoprawnych wskazano w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2010 r. Z kontroli tej instytucji wynikało, że systematycznie rósł w ostatnich latach udział osób (wśród wszystkich kategorii wiekowych) świadczących prace w oparciu o te rozwiązania: z 15,5% w

²¹ Por. J. Konieczna-Sałamatin, M. Pańków, J. Stasiowski, op. cit., s. 128.

2008 do 18,6% w 2009 i 20,9% w 2010 r. wśród ogółu pracujących (brak odrębnych danych dla osób młodych).²²

Umowa o dzieło powinna być zawierana w sytuacji, w której zleceniodawca oczekuje konkretnego rezultatu pracy. Nie towarzyszy jej obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne ani zdrowotne, chyba że wykonanie dzieła zlecane jest pracownikowi etatowemu, świadczącemu pracę w oparciu o umowę agencyjną bądź umowę zlecenia. Od podstawy opodatkowania odlicza się koszty uzyskania przychodu, wynoszące 50% w razie przeniesienia na zamawiającego praw autorskich bądź 20% w pozostałych przypadkach. Jeżeli udowodni się, że koszty te były wyższe, odlicza się ich faktyczną wysokość²³. Poza sytuacjami nadużyć, polegających na zawieraniu umowy w sytuacji, gdy pracujący wykonuje doraźne polecenia przełożonego, stwierdzonymi przez PIP m.in. w budownictwie²⁴, umowa o dzieło pozwala wykonującemu zadanie – nierzadko wysoko wykwalifikowanemu freelancerowi – na maksymalną swobodę i elastyczność.

Częściej stosowanym rozwiązaniem jest umowa zlecenia²⁵, w przypadku której istotne są wykonywane czynności, nie zaś ich rezultat. Świadczący pracę w oparciu o umowę zlecenia podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu, gdy zaś jest ona jedynym jego źródłem dochodu – także społecznemu. Nie obowiązuje jednak szereg uprawnień wynikających z Kodeksu pracy – np. związanych ze szkoleniami BHP, medycyną pracy, czasem pracy, ochroną wynagrodzeń (płaca minimalna). Przedstawiciele inspekcji pracy, publicznych służb zatrudnienia i związków zawodowych wskazują na przypadki nadużyć w stosowaniu umów zlecenia, jednocześnie podkreślając często, że nie jest to formuła niekorzystna w przypadku osoby dopiero wchodzącej na rynek pracy. Stanowi bowiem lepszą, bo legalną, alternatywę dla pracy „na czarno”, która może zakończyć się stratą całego wynagrodzenia²⁶. Nie są niestety udostępniane w ramach statystyki publicznej dane dotyczące popularności stosowania umów cywilnoprawnych, a tym bardziej pozwalające na porównanie częstości ich występowania w poszczególnych grupach wiekowych pracobiorców. Młodzi na rynku pracy – zwłaszcza niżej wykwalifikowani bądź z najniższych roczników – są grupą, w przypadku której szczególnie uniknięcie wypłaty wynagrodzenia w wysokości płacy minimalnej może stanowić silny bodziec do wykorzystania umowy cywilnoprawnej. Przyczyną drugiego rodzaju jest obniżanie ryzyka związanego z ochroną zatrudnienia wynikającą z kodeksu pracy w przypadku niedoświadczonej osoby, której kwalifikacje mogą okazać się niedostateczne. Dlatego niekiedy umowa zlecenia stanowi zamiennik umowy o pracę na okres próbny.

Zastrzeżenia budzą sytuacje, gdy w oparciu o ten typ kontraktu świadczy się pracę stacjonarnie, w typowym dla zakładu ośmiodzinnym reżimie, zaś obowiązki na stanowisku nie różnią się swoim charakterem od tych pełnionych przez pracowników etatowych. W takiej sytuacji ewidentnie istnieją przesłanki dla nawiązania stosunku pracy.

²² *Sprawozdanie Głównego Inspektoratu Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r.*, s. 120.

²³ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 Nr 80 poz. 350 z późn. zmianami), art. 22 ust. 9 pkt 6.

²⁴ *Sprawozdanie Głównego Inspektoratu Pracy...*

²⁵ Por. np. J. Konieczna-Sałamatin, M. Pańków, J. Stasiowski, op. cit., s. 102-109.

²⁶ Ibidem.

SAMOZATRUDNIENIE

Samozatrudnienie rozumiemy tu jako prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej (pracę na własny rachunek) przy jednoczesnym niezatrudnianiu pracowników. Można je uznać za szczególnie korzystną formę aktywności gospodarczej w przypadku wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, specjalistów, przedstawicieli wolnych zawodów czy artystów. Pozwala na przyjmowanie zleceń od różnych podmiotów oraz rozliczanie podatku dochodowego przy uwzględnieniu faktycznych kosztów uzyskania przychodu. Daje dużą elastyczność i swobodę zarządzania własnym czasem. Zobowiązuje do odprowadzania składki na ubezpieczenie społeczne w wymiarze określonym dla podstawy równej 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (składka wynosi w okresie kwiecień-grudzień 2012 623,05 zł miesięcznie bez dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego lub 674,88 zł wraz z nim²⁷; stanowi ono podstawę m.in. do wypłaty zasiłku macierzyńskiego – patrz podrozdział dotyczący umowy o pracę na czas nieokreślony), składki zdrowotnej zaś dla 75% średniego wynagrodzenia w ostatnim kwartale poprzedniego roku (składka ta w 2012 r. to 254,55 zł, z czego 219,19 zł odlicza się od podatku). Składka na Fundusz Pracy wynosi 51,83 zł. Dodatkowo nowy przedsiębiorca może wykorzystać ulgę, która pozwala na odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne od podstawy wynoszącej 30% płacy minimalnej przez okres maksymalnie 24 miesięcy (wysokość takiej składki od kwietnia do grudnia 2012 to 132,53 zł lub 143,56 zł z ubezpieczeniem chorobowym); nie płaci też składek na Fundusz Pracy. Wymienione zasady niosą ze sobą określone konsekwencje: choć w kategoriach względnych odprowadzane składki nie są bardzo wysokie, przychód uzyskiwany przez przedsiębiorcę musi przekraczać pewną kwotę, aby samozatrudnienie w ogóle opłacało się jako alternatywa dla pracy najemnej, w tym opartej o umowę cywilnoprawną. Dla okresu od kwietnia do grudnia 2012 można przyjąć, że jest to 2115,60 zł miesięcznie, gdyż tyle stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (dla składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosi ona 2828,31 zł). Swoje skutki ma również możliwość odprowadzania niższych składek przez nowych przedsiębiorców: może to okazać się pewną pułapką, gdy po tym okresie, z miesiąca na miesiąc, ich wymiar znacząco wzrośnie. Osoba rezygnująca z działalności gospodarczej po okresie odprowadzania preferencyjnych składek ubezpieczeniowych, które nie obejmują tej na rzecz Funduszu Pracy, nie posiada prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Jednocześnie praca na własny rachunek wiąże się z większą odpowiedzialnością, związaną z koniecznością samodzielnego prowadzenia księgowości oraz odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy i składek ubezpieczeniowych. Brak też takich uprawnień, jak bezpłatne urlopy wypoczynkowe czy zwolnienia chorobowe. Dodatkowo zaobserwowano sytuacje „wypychania” przez niektórych pracodawców na samozatrudnienie ich dotychczasowych pracowników, niekiedy nisko wykwalifikowanych, którzy w ten sposób muszą świadczyć pracę na rzecz jednego zleceniodawcy, nie posiadając ochrony wynikającej z norm gwarancyjnych zawartych w Kodeksie pracy, opisanych szczegółowo w podrozdziale dotyczącym umowy o pracę na czas nieokreślony²⁸. Oznacza to istotne oszczędności dla pracodawcy, wiąże się jednak ze znacznymi niedogodnościami dla pracownika i jest niezgodne z prawem, jeśli istnieją przesłanki zatrudniania w ramach stosunku pracy – zgodnie z Ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych nie są działalnością gospodarczą czynności, którym towarzyszy odpowiedzialność wobec osób trzecich za ich rezultat oraz wykonanie, są prowadzone pod

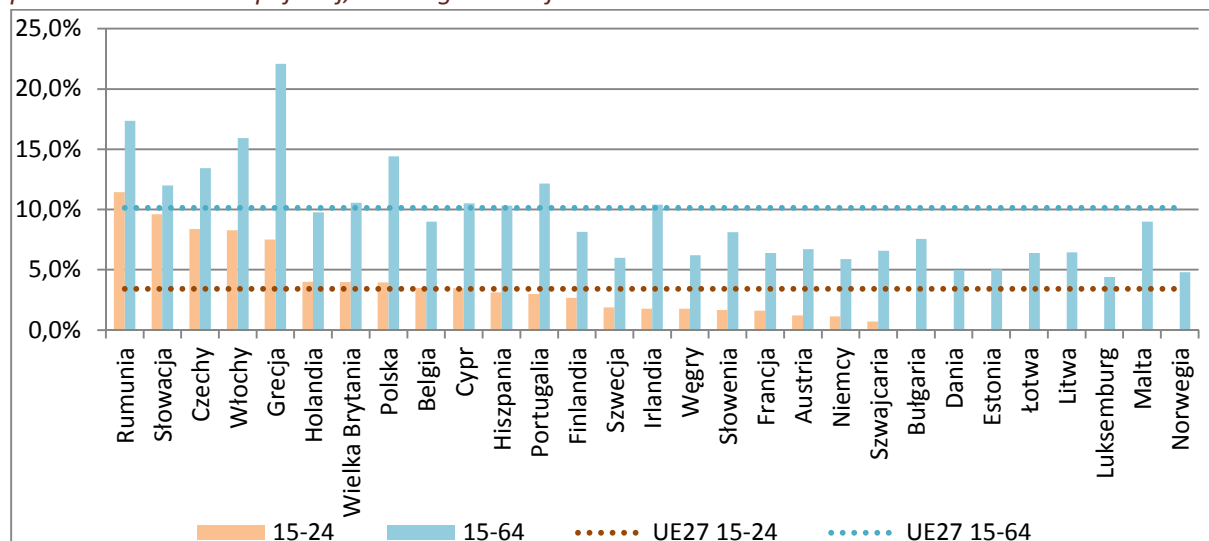
²⁷ Informacje o wymiarach składek ubezpieczeniowych na podstawie serwisu internetowego ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?id=35>.

²⁸ E. Zarzycka, *Polak elastyczny*, „Solidarność” 2008, nr 34, s. 12.

kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego, a także nie wiążą się dla osoby je wykonującej z ryzykiem gospodarczym²⁹.

Na wykresie 15 przedstawiono dane dotyczące skali samozatrudnienia w grupach wiekowych 15-24 i 15-64 w państwach Unii Europejskiej, Szwajcarii i Norwegii. Brak danych dotyczących najmłodszej kategorii wiekowej w przypadku 8 państw, stąd zerowa wartość wskaźnika. Europejski Urząd Statystyczny nie udostępnia danych dla szczególnie interesującej w tym kontekście grupy 18-29.

Wykres 15. Odsetek samozatrudnionych w ogóle pracujących w grupach wiekowych 15-24 i 15-64 w państwach Unii Europejskiej, Norwegii i Szwajcarii w IV kwartale 2010 r.



Źródło: Eurostat, dane kwartalne

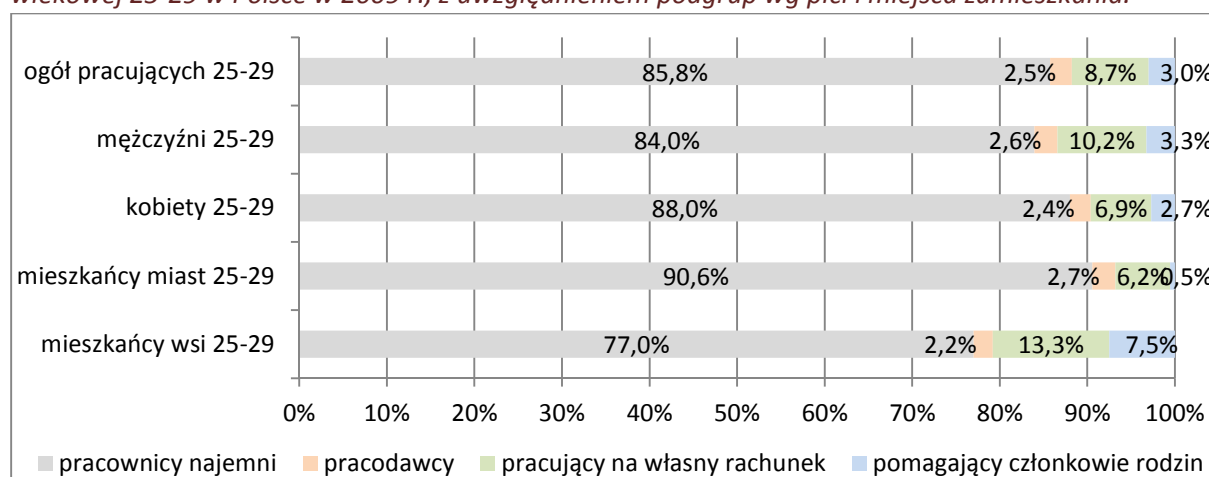
Z danych wynika, że w ogóle pracujących samozatrudnienie najpopularniejsze jest w Grecji, Rumunii i Włoszech – wskaźnik przekracza w tych krajach 15%. Wysoko rozwinięte państwa europejskie – włącznie z utrzymującą wysoką elastyczność rynku pracy Holandią – utrzymują umiarkowane rozpowszechnienie samozatrudnienia, nieprzekraczające 10%. Polska ułokowała się z wysokim, czwartym wynikiem 14,4%, wyprzedzając Czechy i Portugalię. Średnia UE27 to 10,1%. Z kolei młodzi w wieku 15-24 znacznie rzadziej decyduje się na pracę na własny rachunek, co nie jest zaskoczeniem, biorąc pod uwagę ryzyko wiążące się z tego typu działalnością oraz tendencję do podejmowania jej przez przedstawicieli wolnych zawodów, którzy uzyskują potrzebne kwalifikacje i uprawnienia zazwyczaj w późniejszym wieku. Dodatkowo w krajach posiadających rozwiązania podobne do polskich przeciętny przychód, na jaki mogą liczyć przedstawiciele najmłodszych kategorii pracobiorców może być zbyt niski, aby móc prowadzić działalność przy obowiązujących obciążeniach. Tym niemniej w kilku państwach, w których obserwujemy wysokie wskaźniki samozatrudnienia, również ich poziom w przypadku młodzieży wyraźnie wyróżnia się na tle średniej unijnej. Rekord ustanowiła tu Rumunia, gdzie ponad 10% pracującej młodzieży w grupie 15-24 prowadzi działalność gospodarczą. Jednak w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo samozatrudnienie wśród najmłodszych pracujących nie przekracza 5%, zaś w Niemczech jest to 1,1%. Polska nieznacznie przekracza średnią unijną, z wynikiem 3,9%.

Dodatkowe dane dla Polski niesie raport GUS, szerzej omawiany w rozdziale „Sytuacja absolwentów”. Na ich podstawie można poddać analizie uwzględniającej płeć i miejsce zamieszkania szczególnie interesującą z perspektywy badania przedsiębiorczości kategorię

²⁹ Ustawa z dn. 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 nr 80 poz. 350 z późn. zmianami), art. 5b ust. 1.

wiekową 25-29, której przedstawiciele w zdecydowanej większości uczestniczą już w rynku pracy, posiadają formalne kwalifikacje zawodowe, oraz – zwłaszcza w przypadku osób z wykształceniem zawodowym – zgromadzone pewne doświadczenie. Niewątpliwie mogą więc już próbować swoich sił jako niezależni przedsiębiorcy. Na wykresie 16 ukazano ich udział w ogóle pracujących, obok pozostałych kategorii, w tym pracowników najemnych. Z przedstawionych danych wynika, że w 2009 r. w grupie wiekowej 25-29 poziom przedsiębiorczości był nadal istotnie niższy niż w ogóle ludności w wieku produkcyjnym w Polsce (w odniesieniu do danych przedstawionych na wykresie 15). Wyraźnie mniejszą skłonność do pracy na własny rachunek przejawiały kobiety. Przedsiębiorczość młodych osób wyraźnie wyższy poziom osiągała na terenach wiejskich, co wiązać należy z prowadzeniem gospodarstw rolnych oraz małych rodzinnych firm usługowych, a także mniejszą liczbą dostępnych miejsc pracy – pracownicy najemni stanowili jedynie nieco ponad ¾ pracujących.

Wykres 16. Struktura pracujących wg statusu zawodowego w głównym miejscu pracy w grupie wiekowej 25-29 w Polsce w 2009 r., z uwzględnieniem podgrup wg płci i miejsca zamieszkania.



Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy 2009, obliczenia własne.

Komentując niski poziom przedsiębiorczości niższych roczników młodzieży, autorzy raportu „Młodzi 2011” stwierdzają, że nie jest to efekt braku zainteresowania prowadzeniem własnej firmy, ale niesprzyjającego klimatu, skomplikowanych procedur związanych z prowadzeniem działalności tego typu oraz braku kapitału startowego: niedostępność finansowania zewnętrznego została wskazana jako czynnik w największym stopniu ograniczający konkurencyjność małych i średnich firm w badaniu PARP, prowadzonym wśród przedstawicieli kadry zarządzającej MSP³⁰.

PRACA TYMCZASOWA

Praca tymczasowa jest formą zatrudnienia, polegającą na udostępnianiu pracodawcy (nazywanemu pracodawcą użytkownikiem) pracowników przez agencję pracy tymczasowej. Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych³¹ agencja zatrudnia na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, wskazując podmiot, na rzecz którego będzie świadczona praca. Jeżeli nie są spełnione przesłanki do podejmowania zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, taki trójstronny kontrakt może być również umową zlecenia. Agencja bierze na siebie formalną, administracyjno-kadrową obsługę

³⁰ M. Boni, K. Szafraniec, op. cit., s. 165.

³¹ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 221, poz. 1737 z późniejszymi zmianami.

zatrudnienia, w tym odprowadzanie składek ubezpieczeniowych, szybko kierując do danej firmy potrzebną liczbę pracowników³². Pracodawca użytkownik unika więc formalności wiążących się z tworzeniem nowego etatu, zyskując możliwość szybkiego uzupełnienia braków kadrowych zarówno w momencie wzrostu zapotrzebowania na pracę (np. w razie otrzymania nowego zlecenia), jak i w okresie zmniejszenia się liczby osób gotowych do jej świadczenia (w sezonie urlopowym). Jednocześnie to pracodawca użytkownik zapewnia szkolenia BHP, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej, napoje i posiłki profilaktyczne oraz ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, a także przeprowadza ocenę informacji o ryzyku zawodowym. Leasing pracowniczy jest więc sposobem na obniżenie ryzyka biznesowego, poprzez możliwość elastycznego dostosowania wielkości siły roboczej do aktualnych potrzeb.

Z perspektywy pracowników tymczasowych korzystna może być możliwość świadczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu w elastycznych godzinach oraz zdobycia pewnego doświadczenia zawodowego w warunkach niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Część sprawdzonych przez pracodawcę użytkownika pracowników tymczasowych ma szansę uzyskać stałe zatrudnienie. Agencje pracy świadczą nawet usługę łączącą cechy pośrednictwa pracy i leasingu pracowniczego, określaną jako *try & hire*: pracownik jest udostępniany na okres próbny, w trakcie którego firma w każdej chwili może z niego zrezygnować i poprosić o skierowanie innego kandydata. Po okresie próbnym osoba jest zatrudniana w oparciu o umowę o pracę.

Leasing pracowniczy z perspektywy osób młodych, szczególnie jeszcze uczących się, może być sposobem wejścia na rynek pracy, zdobycia pierwszych doświadczeń i dodatkowych środków finansowych. Problemem jest dominacja prac prostych, głównie w obszarze produkcji, oferowanych za pośrednictwem agencji. Wiąże się to zarówno z niskimi wynagrodzeniami – co szczególnie przy niewielkim wymiarze czasu pracy może stanowić przeszkodę w podejmowaniu tego rodzaju aktywności – jak i prawdopodobieństwem pracy poniżej posiadanych kwalifikacji (*underemployment*). Problemem może być również brak życiowej stabilizacji: umowa może być zawierana na bardzo krótki czas, a odnawiana nawet codziennie. Ograniczeniem ustawowym jest jedynie łączny czas trwania umowy z jednym pracodawcą użytkownikiem: do 18 miesięcy w okresie trzech lat. Nie obowiązuje również dodatkowa ochrona stosunku pracy w przypadku kobiety, która zaszła w ciążę, jak ma to miejsce w przypadku umowy o pracę na czas określony. Z drugiej strony, ta forma zatrudnienia może być interesująca z perspektywy młodych jako dodatkowy, stosunkowo efektywny kanał rekrutacji na stanowiska w firmach. Również z punktu widzenia pracodawcy można wskazać potencjalne niedogodności. Podstawowe to brak identyfikacji pracownika z firmą oraz potrzeba zwiększonego nadzoru³³.

Leasing pracowniczy jest stosunkowo nową formą zatrudnienia, na polskim rynku obecną ok. 14 lat³⁴. W 2010 r. przez agencje pracy tymczasowej zatrudnianych było w Polsce 433 tys. pracowników, skierowanych do 10964 firm³⁵. W 2009 r. udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych w Polsce wynosił 0,44%, co stanowiło na tle Unii Europejskiej jeden z niższych odsetków. Najwyższy odnotowano w Wielkiej Brytanii (3,56%) i Holandii (2,53%). W państwach naszego regionu wykorzystanie praca tymczasowa jest mniejsze: w Czechach omawiany wskaźnik wynosił 0,71%, na Węgrzech – 0,56%.

Praca tymczasowa jest formą perspektywiczną z punktu widzenia struktury polskiego rynku pracy, nie tylko z uwagi na fakt, że większą popularnością cieszy się w wyżej rozwiniętych

³² T. Dudek, *Pracownik tymczasowy*, „Personel i zarządzanie” 2011, nr. 7, str. 62-65.

³³ *Leasing pracowniczy – rozwiązanie nie tylko na kryzys*, „Gazeta Praca”, artykuł dostępny pod adresem: http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,7499276,Leasing_pracowniczy__rozwiązanie_nie_tylko_na_kryzys.html.

³⁴ *Leasing pracowniczy...*

³⁵ Źródło: Polskie Forum HR, za: T. Dudek, op. cit.

państwach. Na początku 2010 r. weszła w życie nowelizacja Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która prowadziła znaczne ułatwienia w stosowaniu tej formy świadczenia pracy: zniosła wcześniejszy zakaz zatrudniania pracowników agencji przez pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy przeprowadzali zwolnienia zbiorowe, a także wydłużyła dopuszczalny czas zatrudnienia pracownika leasingowego przez jeden podmiot z 12 do 18 miesięcy w okresie trzech lat. Ponadto 31 grudnia 2011 r. wygasła „ustawa antykryzysowa”, przez co ponownie pojawiło się ograniczenie liczby odnowień umów o pracę na czas określony z jednym pracownikiem – prawdopodobnie bardziej dolegliwe z punktu widzenia potrzeby elastyczności od limitu łącznego czasu trwania umów, który wprowadziła ustawa. Możliwość wielokrotnego przedłużania umowy z pracownikiem tymczasowym może stanowić dla pracodawców dodatkową zachętę do korzystania z tej formy zatrudnienia. Poniżej omówione zostaną dodatkowe informacje uzyskane od przedstawicieli agencji pracy tymczasowej w wywiadach poświęconych zatrudnianiu młodych w oparciu o leasing pracowniczy.

W trakcie realizacji projektu zostały przeprowadzone dwa wywiady eksperckie z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej: panią Anną Balicką, menadżerem jednego z warszawskich oddziałów firmy Randstad oraz panem Tomaszem Dudkiem, dyrektorem operacyjnym Otto Polska. Oba podmioty oferują pośrednictwo pracy zarówno tymczasowej, jak i stałej, w kraju oraz za granicą. Celem wywiadów było uzyskanie pogłębionej wiedzy wykraczającej poza aspekty prawne i statystyki o charakterze ilościowym. Zapytano m.in. o charakterystykę społeczno-demograficzną pracowników tymczasowych, charakter wykonywanej pracy, rodzaj firm korzystających z tej formy zatrudnienia i powody, dla których sięgają po leasing pracowniczy, wreszcie szanse, jakie stwarza dla młodych osób i ryzyka, z jakimi może się dla nich wiązać.

Z pracy tymczasowej korzystają zarówno firmy usługowe, jak i produkcyjne. Pierwsze, skoncentrowane głównie w dużych miastach, mogą przejściowo potrzebować pracownika na zastępstwo np. na recepcji lub dorywczo przy wprowadzaniu danych bądź inwentaryzacji. Niekiedy decydują się na intensywniejsze wykorzystanie leasingu, powierzając przykładowo całą obsługę recepcji agencji pracy tymczasowej – jest to więc forma outsourcingu. Inne rodzaje zadań to praca hostessy w trakcie kampanii promocyjnej czy roznoszenie ulotek – to ostatnie, niewątpliwie należące do najprostszych i najniżej płatnych, to jedna z nielicznych opcji dla najmłodszych klientów agencji, która może pośredniczyć w zatrudnieniu osób od 16 r.ż.³⁶; zgodnie ze słowami jednego z rozmówców, takie osoby też niekiedy poszukują pracy w ramach leasingu. Z kolei firmy produkcyjne, ulokowane głównie na obrzeżach miast, często na obszarach specjalnych stref ekonomicznych, potrzebują pracowników dodatkowych liniowych produkcji, do pakowania, magazynierów, operatorów wózków widłowych czy innych pracowników związanych z logistyką, w związku z sezonowymi wahaniami produkcji bądź nieprzewidzianymi wcześniej zamówieniami. Jeden z rozmówców zasugerował wręcz, że bez możliwości skorzystania z tej formy zatrudnienia w pewnych sytuacjach firmy mogłyby rezygnować ze zlecenia, mając w perspektywie bardziej złożony proces poszukiwania pracowników i ich rekrutacji. W kontekście kryzysu ekonomicznego 2008+ leasing pracowniczy może być również sposobem uzupełniania braków kadrowych w sytuacji, gdy wiele firm z kapitałem obcym w związku z dyspozycjami central zagranicznych nie może obecnie zwiększać liczby etatów. Jak wynika z powyższego omówienia, w ramach leasingu pracowniczego dominują prace proste. Jeden z rozmówców oszacował na podstawie swoich doświadczeń ich stosunek do prac wymagających kwalifikacji na poziomie od 6:4 do 7:3. Zadania bardziej złożone to m.in. te powierzane w administracji firm czy firmach typu call center. W ramach leasingu nie może być świadczona praca niebezpieczna, z kolei większość specjalistów i osób z dłuższym, kilkuletnim

³⁶ Z takiej możliwości nie korzysta firma Randstad, zatrudniająca tylko pełnoletnich pracowników.

doświadczeniem w naturalny sposób – mając większe oczekiwania co do warunków zatrudnienia – poszukuje stałych stanowisk zgłaszając się do agencji.

Wśród osób zatrudniających się w ramach leasingu wyraźnie przeważają liczebnie osoby młode. Znaczną ich grupę stanowią studenci. Prawidłowość ta dotyczy zwłaszcza stanowisk w firmach usługowych na obszarze miast. Zdecydowana dominacja młodych nie dotyczy obszarów bardziej peryferyjnych, gdzie do prac pomocniczych w firmach produkcyjnych zgłasza się znaczna liczba starszych pracobiorców: trudniejszy dla nich lokalny rynek pracy skłania do korzystania z usług agencji pracy tymczasowej, która w wielu sytuacjach staje się jedyną drogą do uzyskania dochodów i podtrzymania aktywności zawodowej. Rozmówcy podkreślali znaczenie pracy tymczasowej jako sposobu wejścia na rynek pracy lub powrotu do aktywności zawodowej (np. po okresie wychowywania dzieci). Leasing w okresie studiów może być pierwszym krokiem do wejścia w struktury korporacji, okazją do pokazania się z dobrej strony pracodawcy, który rekrutując na stałe stanowiska w firmie chętniej zatrudni osobę w ten sposób poznaną. Z przytoczonych szacunków wynika, że nawet ok. 1/5 pracowników tymczasowych z czasem znajduje stałe zatrudnienie u pracodawców użytkowników. Poza funkcją leasingu jako kanału rekrutacji wg modelu try&hire może to być również – także dla osób młodych – sposób na „przeczekanie” okresu poszukiwania pracy po zakończeniu nauki, jeżeli perspektywy jej znalezienia nie malują się korzystnie.

Leasing pracowniczy może też wiązać się z pewnymi zagrożeniami bądź niedogodnościami, zarówno z perspektywy zarówno pracobiorców, jak i pracodawców. Można jednak przypuszczać – wyciągając pośrednio wnioski z wypowiedzi rozmówców – że w warunkach prawidłowo funkcjonującego rynku pracy i wysokiej etyki biznesu problemy te powinny stanowić margines. Przede wszystkim ta forma zatrudnienia jest ze swojej natury tymczasowa, dlatego też powinna stanowić pewien pośredni etap kariery zawodowej we wskazanych wyżej sytuacjach. Może tak nie być zwłaszcza w przypadku nisko wykwalifikowanych pracowników o bardzo słabej pozycji na rynku pracy, którzy w warunkach trudnej lokalnej sytuacji gospodarczej są zagrożeni wpadnięciem w pułapkę wieloletniej pracy tymczasowej – jak wynika z analiz prowadzonych w następnym rozdziale, nie stanowią oni jednak licznej grupy wśród osób młodych. Leasing nie daje poczucia życiowej stabilizacji, przez co należy oceniać jego pozytywną rolę przede wszystkim w kategoriach pomostu do trwalszych form zatrudnienia. Należy zwrócić uwagę na to, że są to *de facto* te same mankamenty, które znamionują inne czasowe formy zatrudnienia – choć jak wskazano wyżej, elastyczność w pewnych aspektach idzie tutaj dalej niż w przypadku umowy o pracę na czas określony. Również z perspektywy pracodawcy pojawiają się pewne mankamenty: nadzór nad szybko rotującymi pracownikami tymczasowymi może wymagać większej ostrożności – ponownie jednak pojawia się analogia z innymi terminowymi formami umów. W przypadku leasingu trudno mówić o identyfikacji pracownika z firmą, choć wg słów rozmówczyni do pewnego stopnia to od pracodawcy zależy, czy da odczuć takiej osobie, że jest również częścią personelu, zapewniając udogodnienia i bonusy oferowane stałym pracownikom, wykraczające poza przewidziane prawem minimum. Postawy pracodawców co do tej kwestii są zróżnicowane, choć – jak i w odniesieniu do ich ogólnej wiedzy na temat leasingu pracowniczego – zaznacza się tutaj w opinii informatorki pozytywna tendencja.

FORMY ZATRUDNIENIA – PODSUMOWANIE

Powyższy przegląd form zatrudnienia – siłą rzeczy niepełny – uświadamia mnogość rozwiązań prawnych innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony, w oparciu o które może być oferowane zatrudnienie. Ich wykorzystanie może mieć różne motywy ze strony pracodawcy, jak również pracobiorcy. W kontekście zatrudniania młodych dla tego pierwszego liczyć się będzie przede wszystkim możliwość zweryfikowania niedoświadczonego jeszcze pracownika, jak

również obniżenia kosztów, które mogłyby wynikać z zatrudnienia niewłaściwej na danym stanowisku osoby. To również kompensacja wyższych nakładów na inwestycje w „młody” kapitał ludzki oraz zabezpieczenie przed naturalną skłonnością osób poniżej 30 r.ż. do częstszych zmian miejsca zatrudnienia. Dla młodych z kolei elastyczne formy zatrudnienia wiążące się z niepełnym wymiarem czasu pracy to możliwość pogodzenia nauki z działalnością zarobkową, choć jednocześnie ryzyko niskich dochodów, popadnięcia w „pułapkę” umów terminowych, czego dolegliwość rośnie wraz z potrzebą usamodzielnienia się. Poniżej w tabeli prezentujemy poszczególne formy zatrudnienia, odnosząc je do kosztów, z jakimi wiążą się dla pracodawcy. Takie zestawienie może ułatwić porównanie obciążeń wynikających z poszczególnych form prawnych, w oparciu o które są zatrudniani pracownicy w Polsce.

Tabela 1. Formy zatrudnienia i ich koszty z perspektywy pracodawcy w Polsce. Kolor czerwony – koszt występuje; kolor żółty – koszt występuje częściowo lub warunkowo; kolor zielony – koszt nie występuje.

Forma zatrudnienia	Koszt dla pracodawcy ⁽¹⁾					
	ochrona trwałości zatrudnienia	składki – ubezpiecz. społeczne	składki – ubezpiecz. zdrowotne	płaca minimalna	szkolenia BHP, odzież robocza, normy dźwigania	brak nadzoru bądź problemy z nadzorem
umowa o pracę na czas nieokreślony						
umowa o pracę na czas określony	(2)					
umowa o pracę – niepełny wymiar	(3)	(4)		(5)		
leasing pracowniczy						(7)
samozatrudnienie						
umowa zlecenia		(6)				(8)
umowa o dzieło						

Źródło: Opracowanie własne.

Objaśnienia:

1. Pracodawcy użytkownika w przypadku leasingu pracowniczego.
2. Pełna ochrona w przypadku krótkookresowych umów (do 6 miesięcy). Brak ochrony w przypadku często zawieranych umów na okres dłuższy niż 6 miesięcy, zawierających klauzulę o możliwości rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Brak obowiązku uzasadnienia rozwiązania umowy.
3. Zawarta na czas nieokreślony.
4. Zawarta na czas określony.
5. Płaca minimalna obowiązuje w odniesieniu do pełnego etatu. Z perspektywy finansów pracodawcy ma to znaczenie takie samo jak w przypadku zatrudniania pracownika w pełnym wymiarze (koszty są proporcjonalne), jednak należy pamiętać, że dla pracownika z niższego segmentu rynku pracy zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu nawet obowiązywanie minimalnego wynagrodzenia wiąże się z bardzo niskimi dochodami.
6. Obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne obowiązuje, gdy umowa zlecenia jest jedynym źródłem dochodu pracownika.
7. W przypadku pracy tymczasowej mogą wynikać dodatkowe koszty związane z nadzorem często rotujących i mniej identyfikujących się z firmą pracowników.

8. Umowa zlecenia reguluje sposób realizacji zlecenia (umowa starannego działania), jednak nadzór nad stanowiskiem i posiadanie przełożonego stanowią przesłanki zawarcia umowy o pracę.

Powyższa tabela stanowi skrócone podsumowanie wyżej omówionych cech różnych form kontraktu stosowanych na rynku pracy, z perspektywy kosztów, jakie generują dla pracodawcy. Widać wyraźnie, że umowa o pracę generuje znacznie więcej kosztów, niż inne typy kontraktu, stąd ich obecnie wysoka popularność w dobie niepewnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw. Z drugiej strony, elastyczne formy zatrudnienia mogą w inny sposób uderzać w pracodawców, co wiąże się z mniejszymi możliwościami nadzoru oraz brakiem identyfikacji z firmą.

KLIN PODATKOWY A SYTUACJA MŁODYCH

Osobnego omówienia wymaga tzw. klin podatkowy, czyli „różnica między kosztami pracy, ponoszonymi przez pracodawcę w związku z wynagradzaniem za pracę zatrudnianego pracownika a wynagrodzeniem netto, jakie otrzymuje pracownik”³⁷. Kwestia pozapłacowych kosztów pracy stanowi przedmiot dyskusji ekonomistów, gdyż uznaje się, że wysokie opodatkowanie pracy prowadzi do wzrostu bezrobocia lub ucieczki w formy zatrudnienia, które umożliwiają obniżenie tych kosztów, jak również wzrost zatrudnienia nierejestrowanego, czyli „szarej strefy”. Dzieje się to dwutorowo: koszty, w postaci składek ubezpieczeniowych i zaliczek z tytułu podatku dochodowego, dzielone są pomiędzy pracodawcę i pracownika. W przypadku tego pierwszego, oznacza to wzrost kosztów pracy o kwotę odprowadzanych należności, co powoduje spadek popytu na pracę w gospodarce. Z kolei z perspektywy pracobiorcy stanowi obniżenie dochodu – w związku z czym spada globalnie podaż pracy. Uwzględnienie pozapłacowych kosztów pracy oznacza więc ustalenie punktu równowagi rynkowej na niższym poziomie, co na wykresie podaży i popytu uwidacznia się w postaci klina, stanowiąc społeczną stratę³⁸. W uproszczony sposób przedstawiono to na wykresie 15, gdzie linią ciągłą oznaczono popyt i podaż przed opodatkowaniem pracy, linią przerywaną obie zmienne po opodatkowaniu, litera A oznacza pierwotny punkt równowagi rynkowej, zaś litera B – punkt równowagi osiągniętej po uwzględnieniu pozapłacowych kosztów pracy.

Okazuje się, że na tle innych państw Unii Europejskiej Polska odznacza się umiarkowanym poziomem pozapłacowych kosztów pracy, co pokazuje Ł. Nadolny, analizując dane OECD za 2007 r.³⁹. We Wspólnocie wyraźnie niższe były one na Wyspach Brytyjskich, gdzie obowiązuje liberalny model społeczny, w Zjednoczonym Królestwie osiągając ok. 1/3, zaś w Irlandii – jedynie nieco ponad 1/5 łącznego wymiaru płacy. W naszym kraju stanowiły nieco mniejszą część wynagrodzenia brutto, niż średnio w 19 państwach UE: dla przeciętnej płacy było to 42,8% przy średniej unijnej 43%. Wyjątkowo wysokie były w Belgii, na Węgrzech i w Niemczech, w każdym z tych państw przekraczając 50%. Tym, na co zwracają uwagę wszyscy cytowani w tym paragrafie autorzy, są bardzo małe różnice w wysokości klina podatkowego w Polsce w zależności od wymiaru wynagrodzenia – w 2006 r. najmniejsze spośród wszystkich państw OECD. Od 2008 r., kiedy spłaszczono progi podatku dochodowego, musiały one ulec jeszcze dalszej redukcji. Zgodnie z danymi OECD, na udział pozapłacowych kosztów zatrudnienia

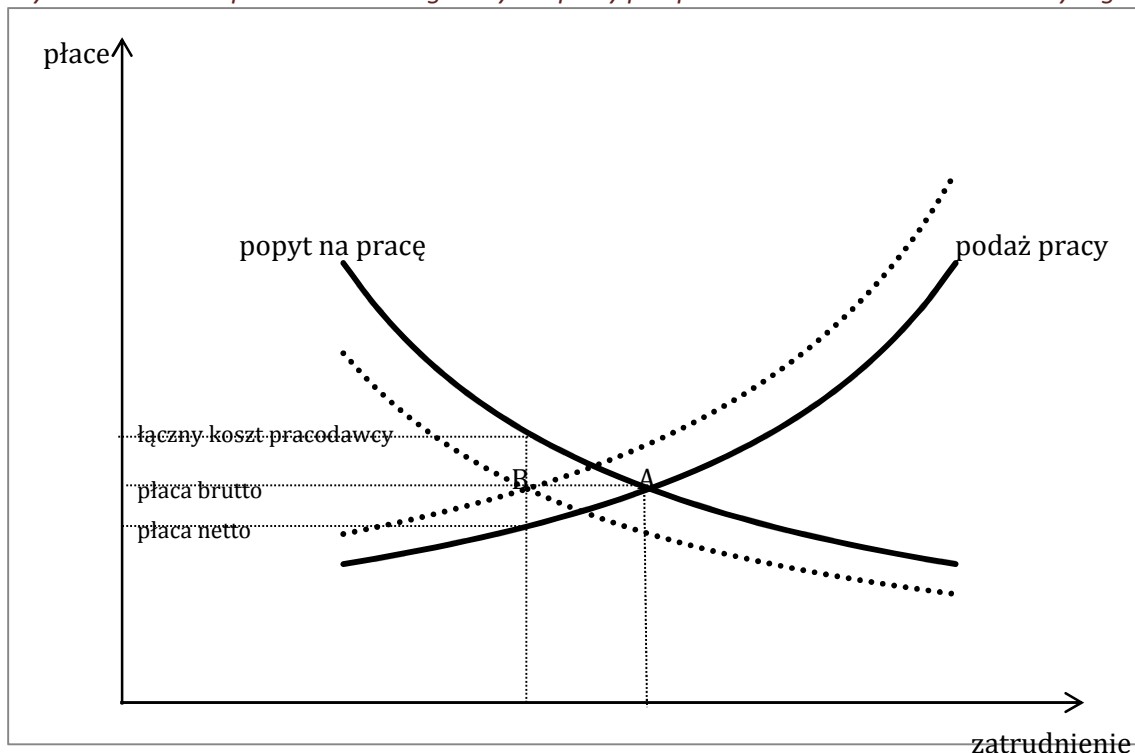
³⁷ K. Polarczyk, *Opodatkowanie wynagrodzeń za pracę (składki i PIT) w państwach Unii Europejskiej*, „Analizy” nr 6, Biuro Analiz Sejmowych 2008.

³⁸ A. Krajewska, *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Łódź 2007, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

³⁹ Ł. Nadolny, *Klin podatkowy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” nr 5-6/2009, str. 11-14.

w naszym kraju praktycznie nie miało wpływu to, czy osoba zarabiała 67, 100 czy 167% przeciętnego wynagrodzenia – różnice odsetków, jakie stanowiły koszty pozapłacowe, wynosiły ok. 1 punktu procentowego. Ma to istotne znaczenie w dyskusji nad sytuacją młodych pracobiorców, często z racji mniejszego doświadczenia, faktu uczenia się, pracy w niepełnym wymiarze czasu bądź wyższej rotacji osiągających zarobki znacznie niższe od tych, na które mogą liczyć pracownicy z grupy wiekowej 30-50. W wielu państwach europejskich stwarza się zachęty do zatrudniania osób w gorszej sytuacji na rynku pracy właśnie poprzez obniżanie wymiaru składek dla pracobiorców o niższych dochodach oraz nowo zatrudnianych⁴⁰. Dla wymienionych wyżej poziomów wynagrodzenia różnice dochodzą w wielu krajach do 5 punktów procentowych. Jak było już wyżej wskazane, na znaczne ulgi w tym zakresie mogą liczyć osoby podejmujące samodzielną działalność gospodarczą. Preferencyjne stawki składek ubezpieczeniowych mogłyby stanowić zachętę także dla pracodawców, którzy chętniej zatrudnialiby osoby w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym młodych.

Wykres 17. Zmiana punktu równowagi na rynku pracy po opodatkowaniu i oskładkowaniu wynagrodzeń.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ł. Nadolny, Klin podatkowy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej, „Polityka Społeczna” nr 5-6/2009, str. 11.

PRACA NIEREJESTROWANA MŁODYCH

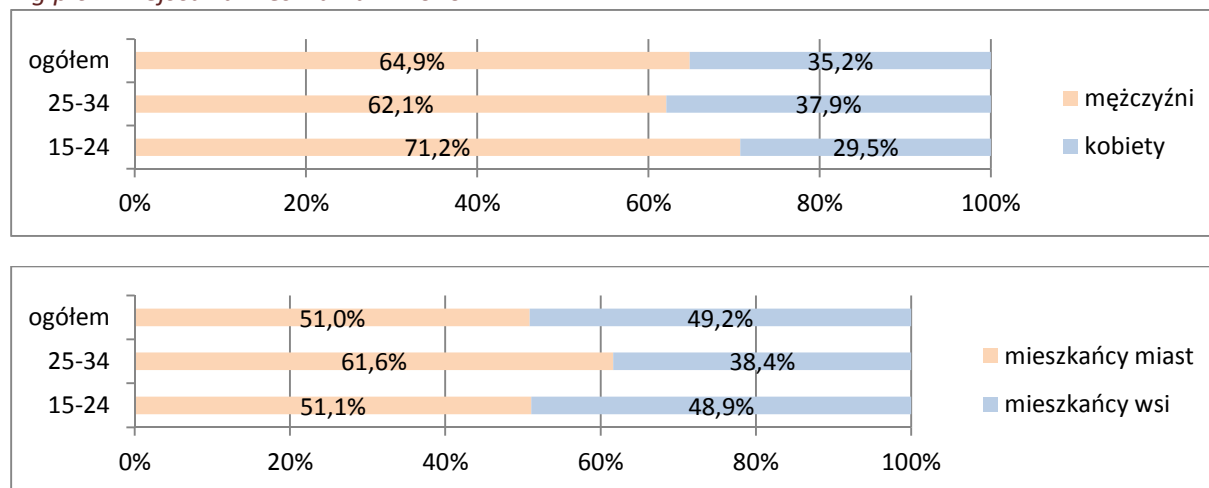
Analiza specyfiki form zatrudnienia i kosztów wiążących się z ich wykorzystaniem z perspektywy pracodawców powinna być uzupełniona o jeszcze jedną formę, o której dane nie figurują w oficjalnych statystykach urzędowych. Praca nierejestrowana, inaczej „na czarno” bądź w „szarej strefie”, to zjawisko występujące w gospodarce wszystkich państw, jednak z bardzo różnym natężeniem. Jego zasięg odznacza się dużą zmiennością również w czasie w obrębie poszczególnych państw. W Polsce pięciokrotnie w latach 1995-2010 GUS przeprowadził badania modułowe towarzyszące BAEL, których celem było oszacowanie skali pracy nierejestrowanej.

⁴⁰ A. Krajewska, op. cit.

Wynika z nich, że zasięg „szarej strefy” w Polsce w latach 1995-2010 systematycznie spadał, z poziomu 2,2 mln do 785 tys. (co dało w ostatnim badaniu 4,6% ogółu pracujących).⁴¹ Na początku rozpatrywanego okresu wyraźnie częściej praca „na czarno” stanowiła dodatkowe źródło dochodu, podczas gdy pod jego koniec zaznaczała się nieznaczna przewaga osób traktujących ją jako źródło główne. Ta forma zarobkowania ma charakter krótkotrwały i doraźny, zaznacza się wyraźna sezonowość jej zasięgu – zimą pracuje w ten sposób o blisko 2/3 mniej osób niż latem, przeważają wtedy mieszkańcy miast, podczas gdy w okresie ciepłym – terenów wiejskich. Najczęściej „na czarno” zatrudnia się przy pracach ogrodniczo-rolnych, remontach i naprawach budowlano-instalacyjnych, w usługach budowlano-instalacyjnych, usługach sąsiedzkich, przy produkcji i w handlu. Wśród pracujących w „szarej strefie” dominują osoby z niskim poziomem wykształcenia – wykształcenie co najmniej średnie posiadało 43,9% spośród nich, przy czym odsetek ten wzrósł od poprzedniego badania.

Udział osób młodych w „szarej strefie” w 2010 r. był znaczny. Wg GUS najmłodsza kategoria pracobiorców (15-24) stanowiła 19% ogółu zatrudnianych na „czarno”, podczas gdy wyższa grupa wiekowa (15-34) była kategorią najliczniejszą (29%). Łącznie przedstawiciele obu grup wiekowych stanowili niemal połowę ogółu nielegalnie zatrudnianych pracowników. Na wykresach 18 i 19 przedstawiane są dane pozwalające na uchwycenie struktury nierejestrowanych młodych pracowników wg płci i miejsca zamieszkania.

Wykresy 18 i 19. Struktura grup wiekowych 15-24 i 25-34 oraz ogółu pracowników nierejestrowanych wg płci i miejsca zamieszkania w 2010 r.



Źródło: Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r., obliczenia własne.

Najmłodsza kategoria pracujących w „szarej strefie” znacznie bardziej niż ich ogół zdominowana jest przez mężczyzn. Wśród młodych zaznacza się dominacja mieszkańców miast – szczególnie wyraźna w grupie wiekowej 25-34.

Mimo pewnych doraźnych korzyści, które może przynosić jako element strategii przetrwania niekorzystnej sytuacji na rynku, praca nierejestrowana z wielu przyczyn jest potencjalnie bardzo groźna dla młodej osoby. Przedstawiciele instytucji rynku pracy, takich jak powiatowe urzędy pracy i ochotnicze hufce pracy, wyrażają swoją troskę o legalność podstawy świadczenia pracy, której brak może zakończyć się całkowitą utratą dochodu bądź uszczerbkiem na zdrowiu bez możliwości dochodzenia swoich praw przed sądem, a w rezultacie już na początku kariery zawodowej zachwianiem wiary w praworządność i społeczny ład⁴².

⁴¹ Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r., GUS, Warszawa 2011.

⁴² J. Konieczna-Sałamatyn, M. Pańków, J. Stasiowski, op. cit., s. 83.

ROZDZIAŁ III. SYTUACJA ABSOLWENTÓW

W tym rozdziale podjęta zostanie kwestia sytuacji absolwentów. Tę kategorię młodych wg GUS definiuje się jako osoby będące w okresie dwunastu miesięcy po uzyskaniu świadectwa ukończenia szkoły wyższej, policealnej, średniej (zawodowej lub ogólnokształcącej) bądź zasadniczej. W oczywisty sposób nie jest ona jednorodna: różnice nie odnoszą się tylko do poziomu uzyskanego wykształcenia, ale również sytuacji zawodowej oraz decyzji o kontynuowaniu bądź niepodejmowaniu nauki na wyższym lub tym samym poziomie w ramach innego kierunku bądź zawodu.

Problem sytuacji absolwentów łączy się z wieloma szerszymi zagadnieniami istotnymi z punktu widzenia sytuacji młodych i dyskutowanymi szeroko w debacie publicznej. Niżej zostaną omówione następujące problemy: struktura nauczania w polskim szkolnictwie ponadpodstawowym, długość okresu oczekiwania na znalezienie pierwszej pracy po ukończeniu nauki oraz stopień zagrożenia bezrobociem, a także pogłębiona charakterystyka osób kończących wyższe uczelnie ze względu na ich sytuację na rynku pracy w zależności od kończonych kierunków, atutów i słabych stron z perspektywy pracodawców, poziomu przedsiębiorczości i innych cech. Jako źródła wykorzystane zostaną zarówno dane zastane dostępne w ramach statystyki publicznej i raportów badawczych, jak i informacje uzyskane w toku indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami akademickich biur karier bądź innych jednostek odpowiedzialnych za kontakty z absolwentami.

WEJŚCIE MŁODZYCH LUDZI NA RYNEK PRACY

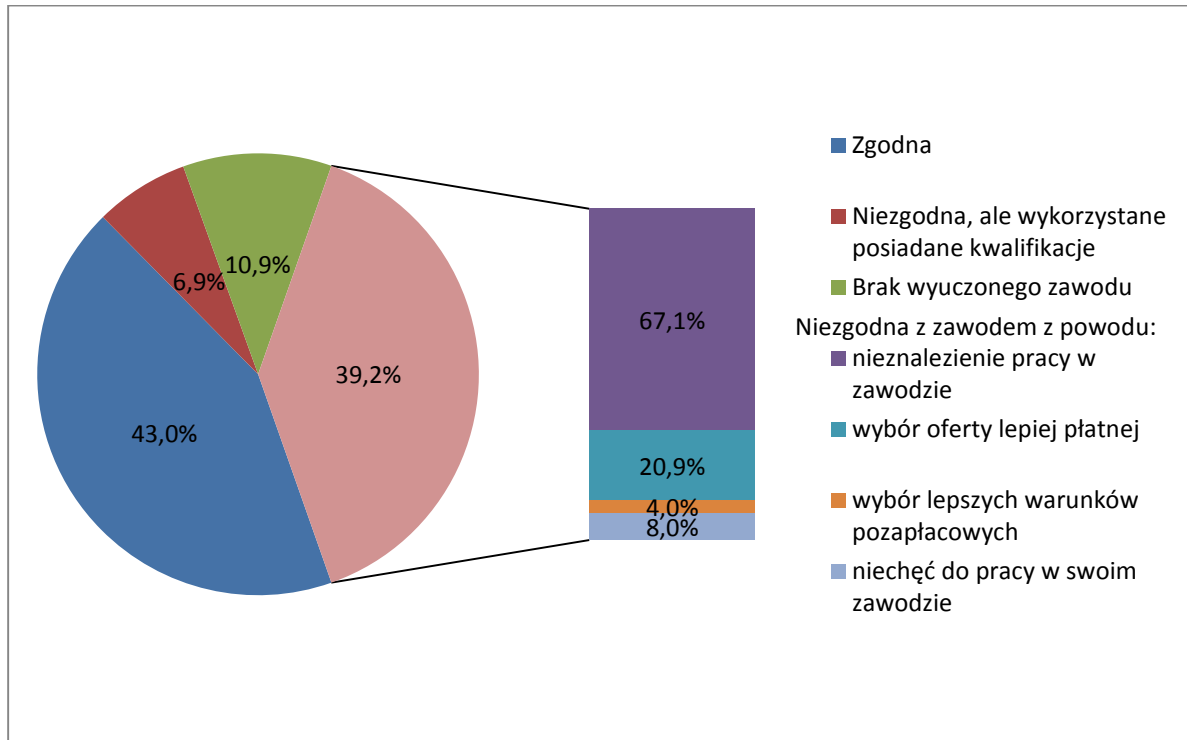
Pomocne w analizie struktury populacji absolwentów w Polsce są dane pochodzące z badania modułowego GUS „Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.”, przeprowadzonego na podstawie rozporządzenia Komisji Europejskiej równoległe z kwartalnym Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności, na reprezentatywnej krajowej próbie osób młodych. Jako źródło na potrzeby niniejszej pracy, dane te posiadają pewne mankamenty. Po pierwsze, odnoszą się do sytuacji sprzed ponad dwóch lat. Co prawda uchwycono pierwsze efekty spowolnienia gospodarczego i pogorszenia się sytuacji na rynku pracy, jednak dystans czasowy jest już zbyt duży, aby można było traktować analizowane wartości wskaźników jako bieżące. Po drugie, raport GUS definiuje młodych jako osoby w wieku 18-34. Nie jest to jednak istotny mankament z perspektywy rzetelności analizy, dzięki przyjętej przez GUS ścisłej definicji absolwentów, pozwalającej uchwycić sytuację tylko tych osób, które niedawno ukończyły naukę – ponadto w odniesieniu do nich obowiązują inne ramy wiekowe, tj. 15-30, choć również ten przedział nie pokrywa się w pełni z przyjętym w niniejszym opracowaniu.

W 2009 r. liczba absolwentów wynosiła w Polsce 655 tys., co stanowiło 2,1% łącznego zasobu pracy, 5,8% ludności w wieku 18-34 i 4,8% ludności w wieku 15-30. Wskaźnik zatrudnienia w II kwartale 2009 wśród nich wynosił 55,4%, podczas gdy w ogóle ludności produkcyjnej – 64,8%. Jednocześnie podlega on silnym wahaniom – istotna część absolwentów nie podejmuje szukania pracy od razu po ukończeniu nauki, czekając z podjęciem odpowiednich kroków do zakończenia wakacji – dotyczy to zwłaszcza absolwentów szkół ogólnokształcących. W 2008 r. było to przyczyną różnicy w poziomie wskaźnika zatrudnienia między II i IV kwartałem przekraczającej 10 punktów procentowych – rok wcześniej osiągnęła ona blisko 20 punktów. Najkorzystniejsza sytuacja zawodowa nadal charakteryzuje absolwentów szkół wyższych – wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosił 80%. Współczynnik aktywności zawodowej, uwzględniający obok pracujących także osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia, w grupie absolwentów był niemal

taki sam jak w ogóle ludności w wieku produkcyjnym – odpowiednio 70,7 i 70,5%. Wśród kończących wyższe uczelnie osiągał aż 94%.

Z perspektywy oceny dopasowania oferty szkół ponadgimnazjalnych z zapotrzebowaniem na rynku pracy istotna jest informacja o zgodności pierwszej pracy z zawodem wyuczonym. Dane zawarto na wykresie 20.

Wykres 20. Stopień zgodności pierwszej pracy z zawodem wyuczonym wśród absolwentów w 2009 r.



Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.

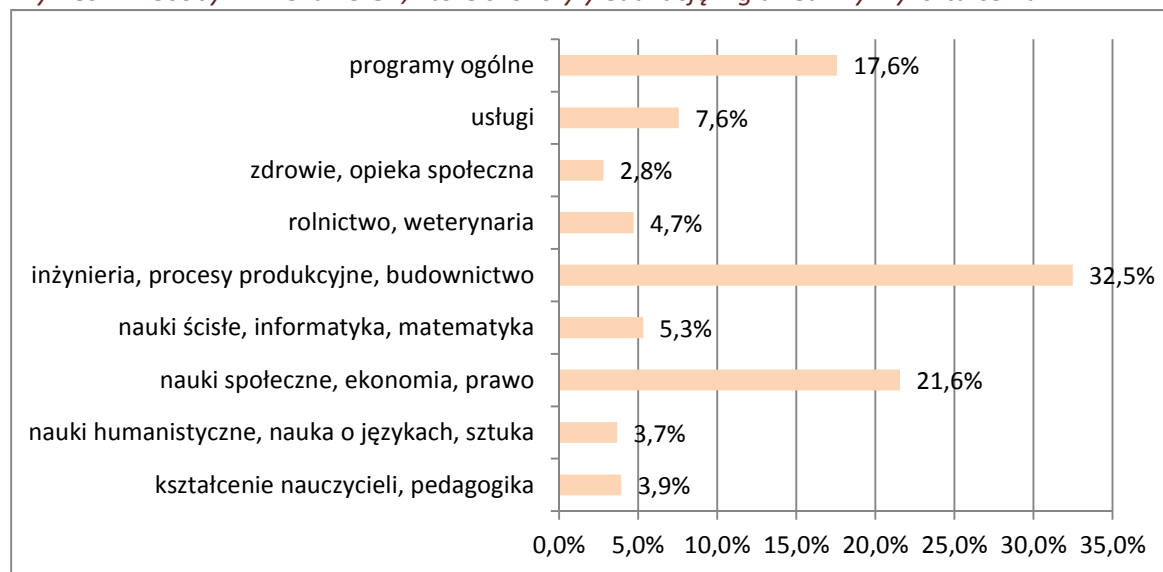
Z danych przedstawionych na wykresie 19 wynika, że osoby wykonujące pracę zgodną z wyuczonym zawodem stanowią najliczniejszą kategorię pracujących absolwentów, choć nie są większością bezwzględną. Niemal równie duża część osób kończących szkołę ponadgimnazjalną podjęła pracę w innym zawodzie, czego przyczyną w ponad 2/3 przypadków był brak miejsc pracy w zawodzie wyuczonym, zaś co piąty absolwent został zachęcony do takiej decyzji korzystniejszą płacowo ofertą.

Na wykresie 21 przedstawiono strukturę absolwentów wg dziedziny uzyskanego wykształcenia w 2009 r., jednak należy zaznaczyć, że dane odnoszą się w tym przypadku do wszystkich osób w przedziale wiekowym 15-34, o których na podstawie dodatkowych informacji wiadomo, że nie kontynuowały nauki – nie jest to więc obraz absolwentów z 2009 r., ale ogółu osób w wieku 15-34, które ukończyły edukację. Najliczniejszą grupę, niewątpliwie heterogeniczną pod względem poziomu wykształcenia, stanowią osoby w zawodach związanych z inżynierią, budownictwem i procesami produkcyjnymi – niemal 1/3 ogółu absolwentów. Ponad 1/5 to kończący kierunki społeczne, ekonomiczne i prawo. Nadal istotną kategorię stanowią młodzi, którzy edukację ukończyli na poziomie liceum ogólnokształcącego – określoną jako programy ogólne. Udział każdej z pozostałych dziedzin wykształcenia wśród kończących swoją edukację w ostatnich latach był kilkuprocentowy. Kierunki ścisłe, w tym informatykę i matematykę, ukończyło 5,3% opuszczających uczelnie. Do tej kategorii zalicza się większość tzw. kierunków zamawianych,

których promowanie zalecane jest m.in. w związku z celami strategii Europa 2020. Są to w roku akademickim 2012/13 wg MNiSzW⁴³:

- analityka gospodarcza
- automatyka i robotyka
- automatyka i robotyka, elektronika i telekomunikacja, informatyka
- biotechnologia
- budownictwo
- chemia
- energetyka
- energetyka jądrowa
- fizyka
- fizyka techniczna
- informatyka
- informatyka stosowana z komputerową nauką o materiałach
- inżynieria gospodarcza i wodna
- inżynieria materiałowa
- inżynieria środowiska
- inżynieria chemiczna
- nanotechnologia i technologie procesów materiałowych
- matematyka
- mechanika i budowa maszyn
- mechatronika
- ochrona środowiska
- studia matematyczno-przyrodnicze
- technologie ochrony środowiska
- technologia chemiczna i procesowa
- wzornictwo
- zaawansowane materiały i nanotechnologie

Wykres 21. Osoby w wieku 15-34, które skończyły edukację wg dziedziny wykształcenia.

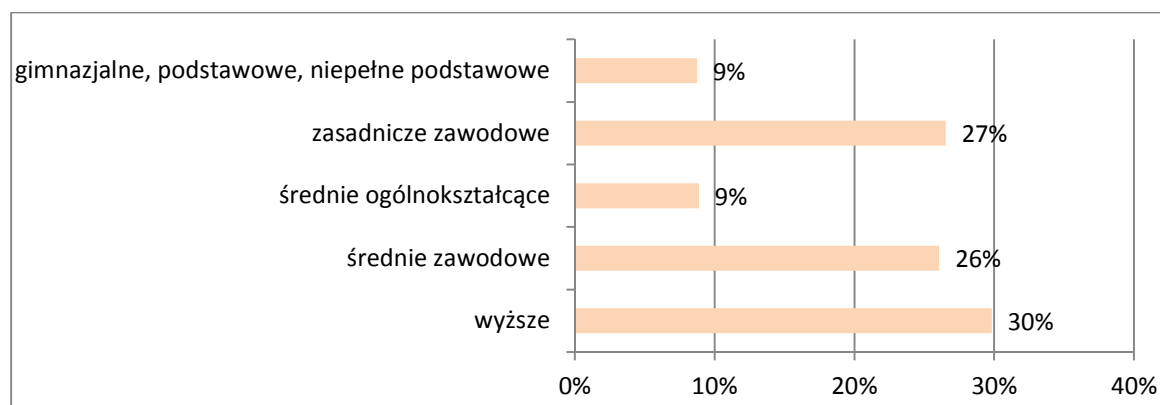


Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

⁴³ Źródło: serwis Akademickiego Biura Karier UW, <http://portal.uw.edu.pl/web/biuro-karier/kierunki-zamawiane>.

Na kolejnym wykresie przedstawione zostały odsetki kończących edukację w grupie wiekowej 15-34 wg poziomu uzyskanego wykształcenia.

Wykres 22. Osoby w wieku 15-34, które skończyły edukację wg poziomu uzyskanego wykształcenia.

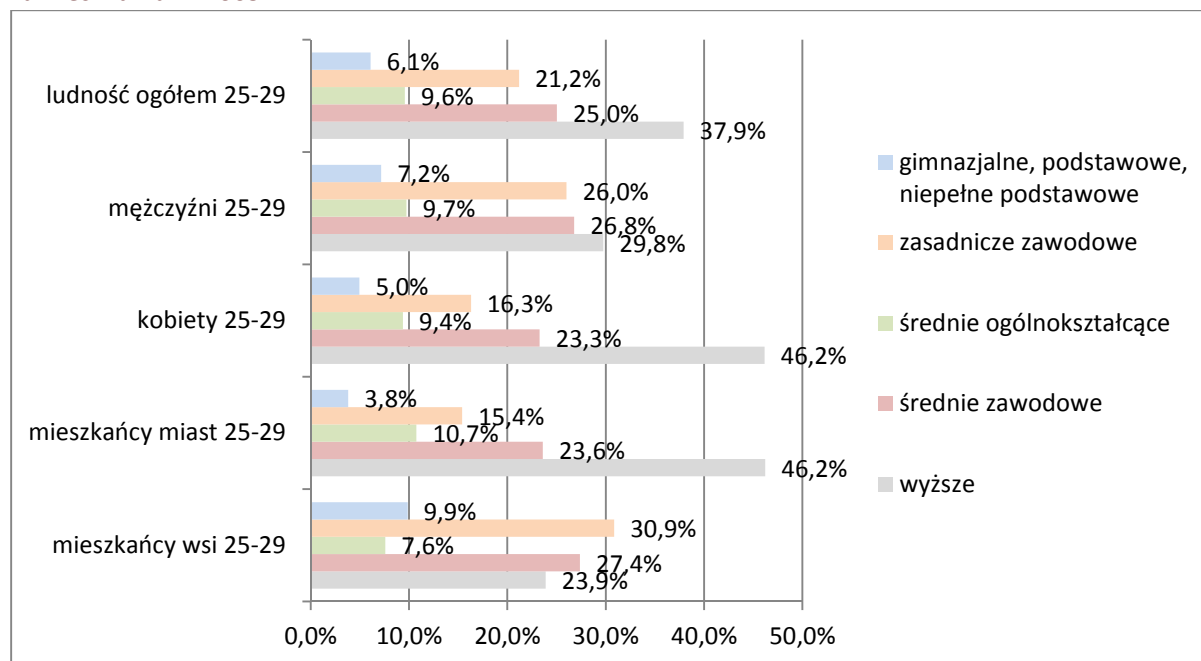


Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

Osoby tytułujące się dyplomem szkoły wyższej okazują się najliczniejszą grupą absolwentów której udział wynosi blisko 1/3, choć nadal istotnymi kategoriami są kończący zasadnicze i średnie szkoły zawodowe (łącznie obie te grupy stanowią ponad 50% absolwentów). Z kolei bardzo wcześnie przerywający lub kończący edukację, jak również dysponujący mało użytecznym na rynku pracy wykształceniem średnim ogólnym stanowią niecałą 1/5 ogółu absolwentów.

Dodatkowe użyteczne informacje z omawianego raportu GUS niesie porównanie struktury wykształcenia ludności w wieku 25-29, a więc na tym etapie życia, na którym większość osób osiąga docelowy poziom wykształcenia i jest obecna na rynku pracy. Na wykresie 23 przeprowadzono analizę danych BAEL z uwzględnieniem płci i miejsca zamieszkania, w istotny sposób wpływających na osiągnięte wykształcenie.

Wykres 23. Struktura wykształcenia ludności w wieku 25-29 z uwzględnieniem płci i miejsca zamieszkania w 2009 r.

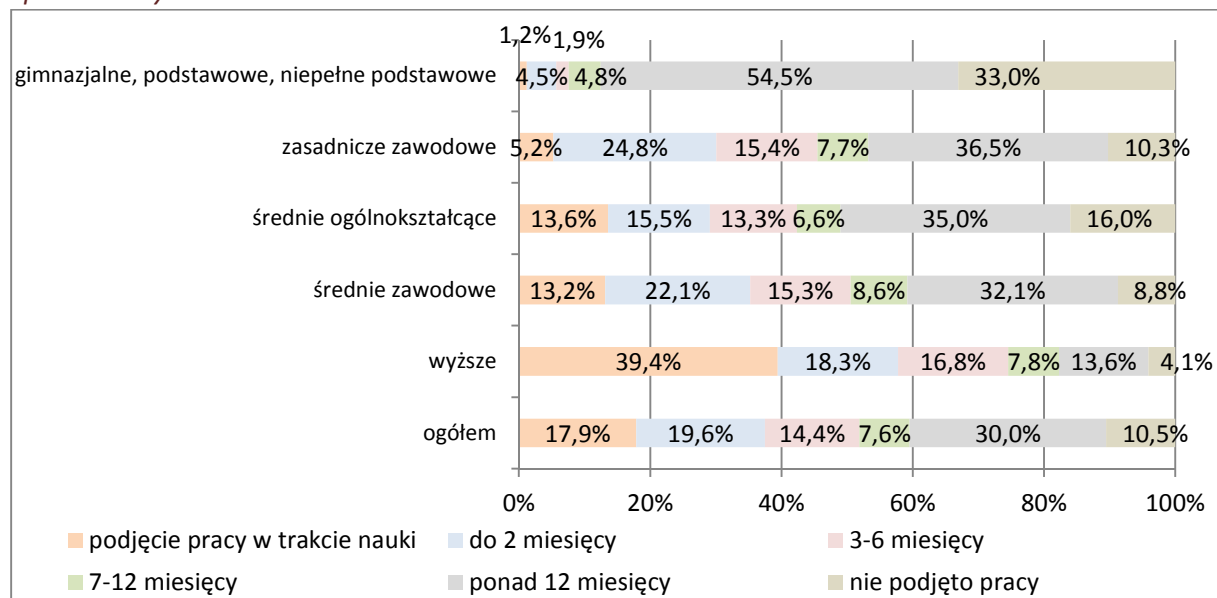


Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

W 2009 r. wykształcenie wyższe było wyraźnie dominującą kategorią wykształcenia ludności w wieku 25-29, podczas gdy osoby, które zakończyły edukację na poziomie nie wyższym niż gimnazjalny stanowiły margines. Wśród kobiet obserwowano o połowę wyższy odsetek absolwentów uczelni niż wśród mężczyzn, którzy wyraźnie częściej posiadali wykształcenie zasadnicze zawodowe. Jeszcze większa dysproporcja w upowszechnieniu wykształcenia wyższego występowała między miastem i wsią, gdzie stanowiło ono dopiero trzecią pod względem częstości występowania kategorię, przy przewadze wykształcenia zasadniczego zawodowego i średniego zawodowego. Niemal co dziesiąta młoda osoba z terenów wiejskich ukończyła edukację na etapie gimnazjum. Jeżeli uwzględnić obie wskazane cechy, wśród osób w wieku 25-29 lat wykształcenie wyższe posiadało 54,7% kobiet zamieszkających w miastach i jedynie 16,8% mężczyzn z terenów wiejskich – różnica ponad trzykrotna.

Zarówno poziom, jak i dziedzina uzyskanego wykształcenia ma istotne znaczenie z perspektywy szans absolwenta na znalezienie pracy. Świadczą o tym różnice w odsetkach poszczególnych kategorii osób kończących edukację wg czasu, w którym uzyskiwały pierwsze zatrudnienie po opuszczeniu szkoły. Na wykresie 24 ukazano dane uwzględniające grupy absolwentów wg poziomu uzyskanego wykształcenia.

Wykres 24. Osoby w wieku 15-34 kończące edukację wg czasu, w którym uzyskały zatrudnienie i poziomu wykształcenia.



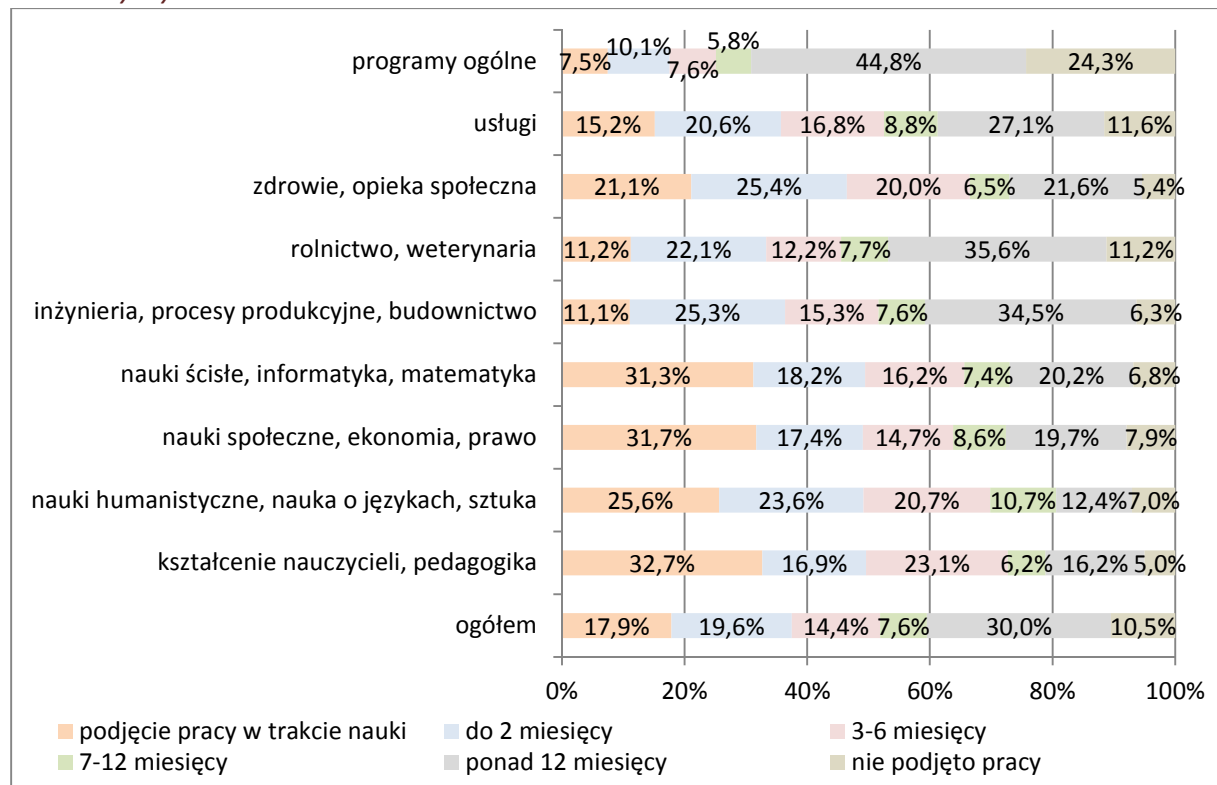
Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

Rozkład częstości poszczególnych sytuacji jest zależny również od czynników niezwiązanych z szansami na rynku pracy – przede wszystkim dotyczy to podejmowania pracy w trakcie nauki, które silnie wiąże się z wiekiem. Osoby wcześniej przerywające edukację mogą nawet nie podlegać jeszcze ustawie o zatrudnianiu młodocianych, umożliwiającej podjęcie pracy po 16 r.ż. i ukończeniu gimnazjum – w ich przypadku podejmowanie pracy w trakcie nauki praktycznie nie występuje. Z kolei bardzo duża część studentów w związku ze wzrastającymi potrzebami materialnymi i stopniowym usamodzielnianiem się wchodzi na rynek pracy jeszcze na długo przed uzyskaniem dyplomu. Znacznie rzadziej pracę podejmowały w trakcie edukacji osoby, które edukację ukończyły na poziomie średnim. Pozostałe wyróżnione typy sytuacji, odnoszące się do okresu oczekiwania na znalezienie pierwszej pracy (włącznie ze scenariuszem, gdy zatrudnienia nie udało się uzyskać), w większym stopniu powinny być warunkowane rynkowymi szansami, jakie poszczególne poziomy wykształcenia stwarzają w związku z posiadanymi kwalifikacjami i typową związaną z nimi ścieżką kariery. Dłużej niż kwartał na

zatrudnienie musiało czekać 61,2% osób z najniższym poziomem wykształcenia, 59,7% z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 54,9% ze średnim ogólnokształcącym, 56% ze średnim zawodowym oraz 38,1% z wyższym. Jednocześnie szeregi długotrwale bezrobotnych (tj. poszukujących pracy dłużej niż rok) bezpośrednio po zakończeniu nauki zasiliło aż 54,5% osób z najniższym poziomem wykształcenia, 36,5% po „zawodówce” i tylko 13,6% z dyplomem wyższej uczelni – daje to obraz zróżnicowania perspektyw zawodowych poszczególnych kategorii absolwentów. Najczęściej całkowite niepowodzenie w znalezieniu pracy przytrafiało się osobom z najniższym poziomem wykształcenia, drugą zaś kategorią najbardziej dotkniętą tym problemem byli absolwenci szkół średnich ogólnokształcących.

Dostępne są również dane dotyczące sytuacji absolwentów wg dziedziny wykształcenia, których analizę ułatwia wykres 25. Sugerują one, że dziedzina kształcenia nie ma tak zasadniczego wpływu na losy absolwenta, jak można by oczekiwać. Wyraźnie częstsze przypadki nieznalezienia pracy po ukończeniu szkoły charakteryzują te dziedziny edukacji, które wiążą się z niższym poziomem wykształcenia: przede wszystkim programy ogólne (blisko ¼ absolwentów), usługi i rolnictwo. Największą pewnością zatrudnienia zapewniały pedagogika oraz obszar ochrony zdrowia i opieki społecznej. Ryzyko niepodjęcia pracy w niemal równym stopniu dotyczy absolwentów nauk ścisłych, społecznych i humanistycznych, a – co ciekawe – długotrwałe bezrobocie niemal dwa razy częściej trapiło osoby z wykształceniem ścisłym, niż humanistycznym. Przed ukończeniem edukacji częściej podejmowali pracę przedstawiciele dziedzin wykształcenia wiążących się ze studiowaniem: stanowili ponad ¼ absolwentów kierunków ścisłych, społecznych, humanistycznych i pedagogicznych.

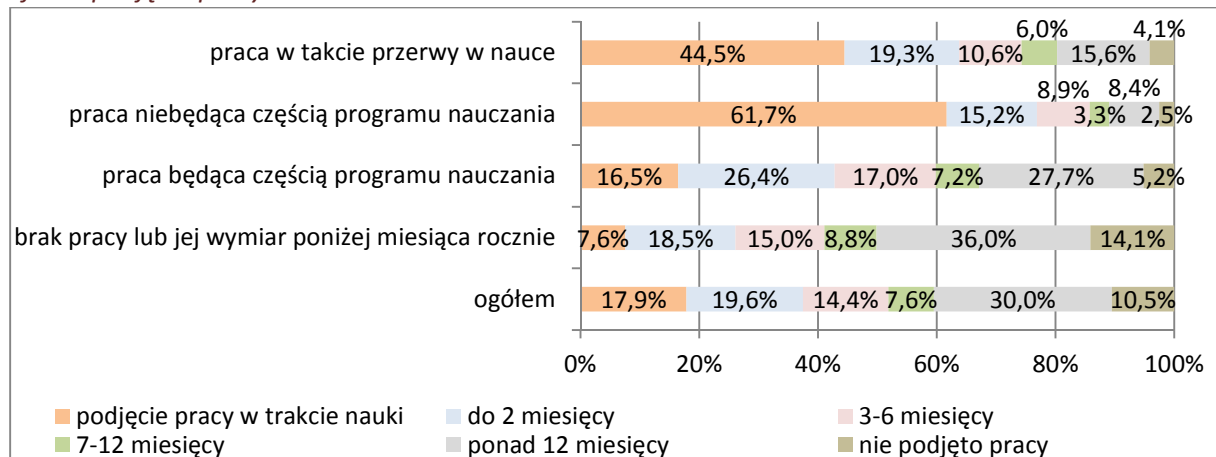
Wykres 25. Osoby w wieku 15-34 kończące edukację wg czasu, w którym uzyskały zatrudnienie i dziedziny wykształcenia w 2009 r.



Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

Dane z badania GUS pozwalają również na ocenę, w jakim stopniu fakt podjęcia nauki przed zakończeniem edukacji ma wpływ na późniejsze szanse na rynku pracy. Przedstawiono je na wykresie 26.

Wykres 26. Osoby w wieku 15-34 kończące edukację wg czasu, w którym uzyskały zatrudnienie i faktu podjęcia pracy w okresie nauki w 2009 r.

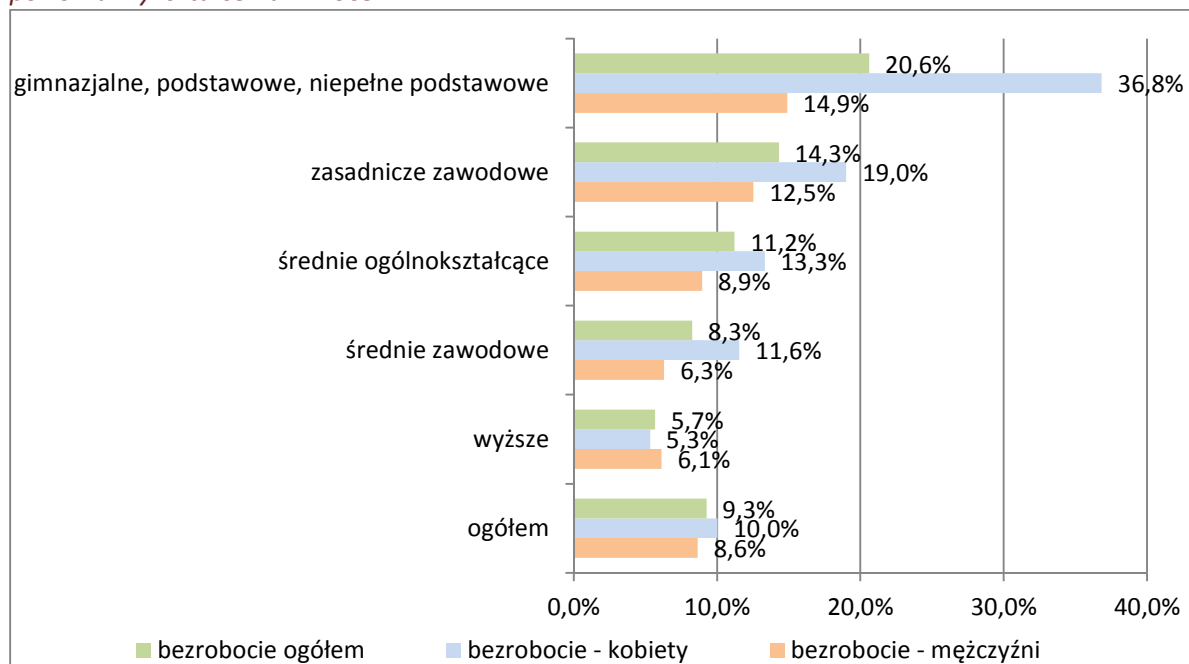


Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

Fakt podejmowania pracy w trakcie nauki obniża wyraźnie ryzyko jej niepodjęcia bądź długotrwałego poszukiwania po zakończeniu edukacji. Jednocześnie najkorzystniejszy scenariusz rysuje się dla tych absolwentów, którzy samodzielnie podejmowali pracę niezwiązaną z programem nauczania – najczęściej kontynuowali ją bezpośrednio po ukończeniu edukacji, zaś jedynie co dziesiąty z nich miał długotrwałe problemy z uzyskaniem zatrudnienia. W przypadku osób, których praca w okresie nauki ograniczała się do praktyk zawodowych, udział długotrwale bezrobotnych i na trwałe wyłączonych z rynku pracy wynosił już blisko 1/3.

Poziomy bezrobocie – mierzonego zgodnie z metodologią BAEL – w grupie wiekowej 25-29 wg wykształcenia ukazano na wykresie 27. Przedstawione dane pozwalają na porównanie sytuacji osób młodych z ukończonymi różnymi typami szkół w wieku, w którym zdecydowana większość osób w Polsce osiąga już docelowy poziom wykształcenia i obecna jest na rynku pracy.

Wykres 27. Poziom bezrobocie wśród osób w wieku 25-29, z uwzględnieniem płci, wg osiągniętego poziomu wykształcenia w 2009 r.



Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., obliczenia własne.

Z przedstawionych danych wynika, że wyższe wykształcenie nadal stanowi ważny czynnik ochrony przed bezrobociem, i to nieco bardziej wśród kobiet – w tej kategorii wykształcenia poziom bezrobocia zbliżał się w 2009 r. do stopy naturalnej. Również wykształcenie średnie zawodowe zapewnia wysokie prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia, choć dotyczy to w większym stopniu mężczyzn. Bardzo wysoki poziom bezrobocia charakteryzuje kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a zwłaszcza gimnazjalnym, podstawowym bądź niepełnym podstawowym – najniższa kategoria wykształcenia nie jest jednak licznie reprezentowana, zaś liczebności bezrobotnych wg płci w jej obrębie są bardzo niewielkie, co obniża pewność wniosków dotyczących tej części populacji na podstawie przyjętej próby.

BADANIE LOSÓW ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH

Wyżej analizowane dane wskazują na bardzo wysoki stopień skolaryzacji na poziomie wyższym. Uczelnie różnego typu kończy obecnie ponad 1/3 młodych ludzi w Polsce. Jest to bardzo liczna i kluczowa dla współczesnej gospodarki opartej na wiedzy grupa, której bardziej szczegółowej charakterystyce poświęcono niniejszy podrozdział. Wykorzystujemy informacje uzyskane w wywiadach z przedstawicielami akademickich biur karier wybranych uczelni oraz z raportów z badań losów zawodowych absolwentów. Zgodnie ze znowelizowaną Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym, od 2011 r. wszystkie szkoły wyższe mają prowadzić monitoring losów zawodowych swoich absolwentów. W momencie pisania niniejszego opracowania znaczna część z nich prowadzi badanie bądź przygotowuje się do publikacji jego wyników, przez co dane nie mogą być udostępnione. Dlatego jeżeli nie będzie wskazane że jest inaczej, informacje uzyskane w wywiadach z przedstawicielami akademickich biur karier odnoszą się do ich wiedzy operacyjnej, wyniesionej z kontaktów z klientami, nie zaś do wyników badania, w którym często jednostki te w aktywny sposób uczestniczą.

WYNIKI MONITORINGU – UNIwersYTET Jagielloński

Niektóre uczelnie zdecydowały się uprzedzić zmiany w prawie i wcześniej podjęły monitoring sytuacji absolwentów. Przykładem jest Uniwersytet Jagielloński⁴⁴, który zbadał ją już w odniesieniu do osób kończących studia w roku akademickim 2007/2008, przez co możliwe jest omówienie treści raportu, obecnie z trzeciej edycji badania, jako punkt wyjścia do dalszych rozważań. Analizowane tu opracowanie⁴⁵ przynosi istotne informacje dwójakiego rodzaju. Po pierwsze pozwala przyjrzeć się założeniom i metodologii monitoringu sytuacji absolwentów, przeprowadzonego przez jeden z czołowych polskich uniwersytetów w przededniu upowszechnienia obowiązku podejmowania takich działań. Z drugiej strony istotna jest sama treść raportu i wnioski, jakie z niej płyną, pozwalające na ocenę sytuacji absolwentów tego ważnego ośrodka akademickiego.

Badanie losów zawodowych absolwentów UJ realizowane jest za pomocą rozbudowanej ankiety wypełnianej w Internecie, ma charakter wyczerpujący (kierowane jest do wszystkich osób, które po danym roku akademickim obroniły pracę licencjacką lub magisterską). W celu uzyskania wysokiego poziomu zwrotów prowadzonych jest kilka fal badawczych, w ramach każdej zaś trzykrotnie wysyła się maile z zaproszeniem do badania. Rezultat należy ocenić wysoko: w edycji badania dla rocznika 2009/2010 uzyskano stopę zwrotu na poziomie 75%, podczas gdy w pierwszej edycji było to 59%. Problemem jest jednak również etap wcześniejszy – uzyskanie

⁴⁴ Do pionierskich inicjatyw należy również badanie przeprowadzone przez Politechnikę Krakowską jako pierwszą uczelnię techniczną w Polsce – por. przypis na str. 58.

⁴⁵ M. Ćwiakalska, P. Hojda, M. Ostrowska-Zakrzewska, *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego – rocznik 2009/2010. Absolwenci studiów magisterskich i licencjackich*, Kraków 2011, Biuro Karier.

zgody na wysłanie zaproszenia. Część studentów nie wypełnia odpowiedniego formularza w okresie, w którym przystępuje do egzaminu magisterskiego lub licencjackiego mimo komunikatów o badaniu. Zaproszenia można było wysłać jedynie do 57% absolwentów, co przy uwzględnieniu odsetka zwrotów daje ostateczny wynik 43%. Nadal jest to duża liczba, jednak szczególnie w odniesieniu do mniej licznych kategorii respondentów może utrudniać lub uniemożliwiać dokonanie rzetelnych przekrojów analitycznych – np. w przypadku mniej licznie reprezentowanych kierunków studiów. Autorzy postulują, aby wypełnienie formularza było obowiązkowe przed obroną dyplomu. Odsetki osób wyrażających zgodę na udział w badaniu różnią się istotnie między wydziałami. Najwyższy odnotowano na Wydziale Matematyki i Informatyki (84%), najniższy – na Wydziale Polonistyki (30%). Autorzy tłumaczą te różnice odmiennymi odsetkami absolwentów wypełniających formularz. Można spekulować, w jakim stopniu wpływ na nie ma również satysfakcja z odbytych studiów. Należy się zgodzić z tezą, że im wyższy współczynnik odpowiedzi, tym większa wartość uzyskanych wyników i możliwości przeprowadzania pogłębionej analizy porównawczej w obrębie populacji absolwentów, dlatego należy stwarzać jak najlepsze warunki dla możliwie pełnej realizacji badania.

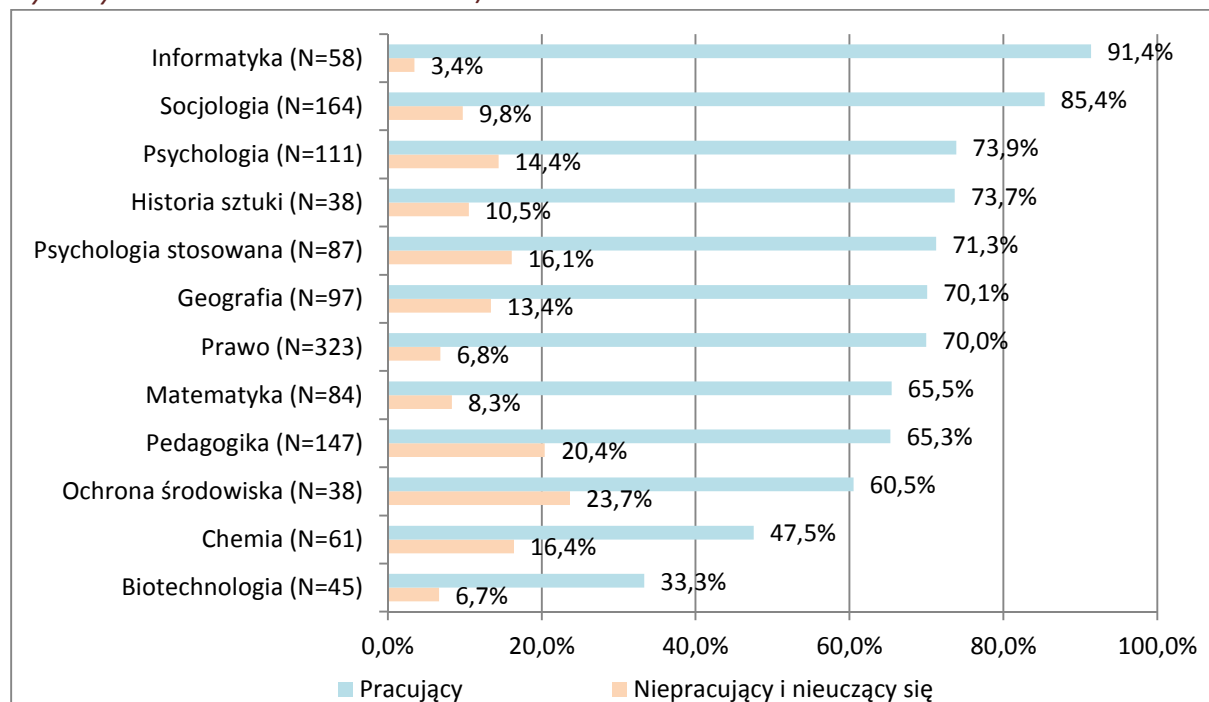
Poza kwestiami metodologicznymi, raport poświęcony losom absolwentów UJ niesie również szereg interesujących obserwacji dotyczących ich charakterystyki. Skoncentrujmy się na wynikach dla osób kończących studia magisterskie – dane nie obejmują absolwentów Collegium Medicum. Studia drugiego stopnia na UJ kończy wyraźnie więcej kobiet niż mężczyzn: stanowią one 70% zbadanych absolwentów. Daje się zaobserwować wyraźny odpływ studentów ze wsi i mniejszych miast do dużych i wielkich ośrodków miejskich. Zamieszkanie na wsi przed podjęciem studiów deklarowało 27% respondentów, co stanowiło najliczniejszą kategorię (wielkie miasta – 23%, małe miasta – 22%). Po ukończeniu edukacji aż 53% badanych pozostało w wielkich miastach, zaś tylko 14% na wsi. Jeszcze większy odpływ następuje z małych miast, do których wraca rzadziej niż co drugi pochodzący z nich absolwent (9% badanych). Studenci przyjeżdżający z bardziej peryferyjnych obszarów znajdują w Krakowie stałe miejsce zamieszkania, gdyż tutejszy rynek pracy pozwala im podjąć atrakcyjną pracę. Nie jest zaskakujący stan cywilny badanych: dominują osoby stanu wolnego (63%), żonaci i zamężne stanowią 19%, życie w wolnym związku deklaruje 17% respondentów. Odniesienie tych danych do odsetków nowożeńców wg grup wiekowych w 2010 r. (wg danych GUS wśród nowożeńców osoby poniżej 25 r.ż. stanowiły 39% wśród kobiet i 20,3% wśród mężczyzn) prowadzi do wniosku, że studenci UJ wyraźnie opóźniają założenie rodziny w stosunku do ogółu populacji, co nie może nie mieć związku z planami dotyczącymi kariery zawodowej.

Wśród absolwentów UJ ze stopniem magistra dominują wyraźnie osoby pracujące i niekontynuujące nauki – 49%. Jednocześnie wiele osób kontynuuje naukę, równoległe z aktywnością zawodową 22%, nie pracując zaś – 16%. 13% respondentów nie pracuje ani nie uczy się. W stosunku do pierwszej edycji badania, przeprowadzonej wśród osób kończących studia w roku akademickim 2007/2008, wyraźnie zmniejszył się udział absolwentów jednocześnie pracujących i kontynuujących naukę (o 8 punktów procentowych). Jednocześnie wzrósł zarówno udział pracujących nieuczących się (o 5 pkt), niepracujących i nieuczących się (o 2 pkt) oraz niepracujących kontynuujących naukę (o 1 pkt). Jeżeli oddzielić oba rozpatrywane rodzaje aktywności, udział pracujących spadł o 3 pkt proc., zaś uczących się – o 7 pkt. Nie znajduje więc wśród absolwentów UJ potwierdzenia teza o kontynuowaniu edukacji jako strategii przetrwania kryzysu i trudnej sytuacji na rynku pracy⁴⁶. Zastanawiać może natomiast znaczny spadek udziału osób godzących pracę z dalszą nauką. Przy porównaniach wyników kolejnych edycji badania trzeba jednak pamiętać o stale rosnącym stopniu udziału w badaniu, co może wpływać na strukturę badanych osób.

⁴⁶ M. Boni, K. Szafraniec, op. cit.

Dla niektórych kierunków, w przypadku których udział w badaniu przekraczał 50% i jednocześnie liczebność respondentów była wyższa niż 30, można pokusić się o analizę sytuacji zawodowej, mając świadomość niepewności prezentowanych danych oraz ich ścisłego powiązania z sytuacją wyłącznie absolwentów UJ. Dane odnoszące się do faktu zatrudnienia bądź nieaktywności na obu wskazanych polach zaprezentowano na wykresie 28.

Wykres 28. Odsetki osób pracujących oraz niepracujących i nieuczących się wśród absolwentów wybranych kierunków UJ rocznika 2009/2010.



Źródło: Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego, opracowanie własne.

Szczególnie wysoki odsetek zatrudnionych charakteryzuje informatykę i socjologię. Brakiem aktywności zagrożeni są zwłaszcza absolwenci ochrony środowiska, pedagogiki, chemii i psychologii stosowanej. W przypadku kilku kierunków bardzo rozpowszechnioną praktyką jest kontynuowanie nauki po zakończeniu studiów magisterskich. Wśród ogółu absolwentów dominują studia na drugim kierunku (31%) i studia doktoranckie (30%). Mniej popularne są studia podyplomowe (24%), wskazywano również aplikację prawniczą lub specjalizację (15%) oraz kursy zawodowe (12%). Wśród analizowanych tu kierunków zwłaszcza biotechnologia charakteryzuje się bardzo dużym udziałem osób kontynuujących naukę, z których zdecydowana większość – jak wynika z odrębnych danych, odnoszących się do Wydziału Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii – wybiera studia doktoranckie. Podobnie wygląda sytuacja kończących chemię, choć wśród nich ok. ¼ podejmuje inny kierunek studiów. W przypadku matematyków również znaczna grupa absolwentów kontynuuje naukę, często nie podejmując pracy zawodowej – połowa z nich podejmuje studia trzeciego stopnia, ponad 1/3 kształci się na innym kierunku. Z kolei dane dla Wydziału Historycznego sugerują, że wśród absolwentów historii sztuki kontynuujących naukę po zakończeniu tego kierunku znaczny był udział studiujących inny kierunek i uczestników studiów podyplomowych, przewyższając odsetek doktorantów. W przypadku geografii proporcje te były prawdopodobnie wyrównane (jak sugerują dane dla Wydziału Biologii i Nauk o Ziemi). Jak widać, ścieżka kariery istotnie różni się w zależności od kończonych kierunków. Można również wskazać kierunki dające wyraźnie większe prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia oraz te, które łączą się z większym ryzykiem zawodowej bezczynności.

Spośród osób niepracujących i niekontynuujących nauki 23% posiadało przez pewien czas zatrudnienie w okresie 6 miesięcy od ukończenia studiów. 65% było zarejestrowanych w urzędzie pracy. 81% aktywnie poszukiwało pracy, 16% opiekowało się dzieckiem lubi innym członkiem rodziny, 9% działało w wolontariacie, 6% odbywało nieodpłatny staż. Jako najczęstszą przyczynę pozostawania bez pracy wskazywano brak ofert zatrudnienia zgodnych z wykształceniem (80%), brak doświadczenia zawodowego (69%), niemożność znalezienia pracy zgodnej z zainteresowaniami (57%) i zbyt wysokie wymagania pracodawców (51%). Najczęściej nie pracowali i nie kontynuowali nauki absolwenci po Wydziale Historycznym (20%) i Wydziale Chemii (19%). Najrzadziej problem ten dotyczył kończących Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej (3%) oraz Wydział Matematyki i Informatyki (6%).

Pracownicy najemni stanowili 90% przebadanych absolwentów pracujących. Spośród nich 13% deklarowało dodatkowe źródło dochodu, w 80% przypadków w oparciu o umowę cywilnoprawną, niekiedy z pracy nierejestrowanej. 34% absolwentów podjęło pracę jeszcze w trakcie studiów, 58% poszukiwało jej już po egzaminie magisterskim. Z tej grupy aż 53% znalazło zatrudnienie przed upływem kwartału, dłużej niż 6 miesięcy pracy musiało szukać 15%. W sektorze prywatnym zatrudnienie uzyskało 65% absolwentów świadczących pracę najemną, w państwowym – 27%. Absolwenci poszczególnych wydziałów różnią się znacznie stopniem koncentracji w różnych branżach. Kończący Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej aż w 70% znaleźli pracę w łączności, telekomunikacji i IT. Po Wydziale Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii aż w 58% przypadków wybierano zatrudnienie w obszarze ochrony zdrowia, medycyny, farmacji i biotechnologii. Dla porównania, ten sam obszar był również najczęstszym wyborem dla absolwentów Wydziału Biologii i Nauk o Ziemi, jednak zaledwie w 13% przypadków. Po Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych najczęściej podejmowano pracę w branży edukacji, szkoleń oraz badań i rozwoju, jednak był to element ścieżki zawodowej jedynie 14% absolwentów. Wśród ogółu absolwentów będących pracownikami najemnymi 54% zatrudnionych jest w swoim zawodzie.

Wśród absolwentów pracę najemną 32% świadczyło w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, 28% na podstawie umowy na czas określony, 8% - umowy o pracę na okres próbny, 5% - umowy o pracę na zastępstwo. Wśród umów o pracę dominowały zdecydowanie kontrakty pełnoetatowe. Umowy zlecenia stanowiły 12% przypadków, zaś umowy o dzieło – 7%. Staż absolwencki odbywało 5% pracowników najemnych, z czego 80% za pośrednictwem urzędu pracy. 2% pracowników świadczyło pracę nierejestrowaną. Szeregowi pracownicy stanowili 55% ogółu, 38% zatrudniano w charakterze specjalistów, 7% - kierowników, dyrektorów lub członków zarządu. Kobiety częściej zatrudniano na stanowiskach szeregowych (58% w stosunku do 47% w przypadku mężczyzn), rzadziej na stanowiskach specjalistów (36 do 43%) oraz kierowników i dyrektorów (6 do 10%).

Wśród absolwentów dominowali ci z niskimi wynagrodzeniami. Najliczniejszą kategorię stanowili pracownicy uzyskujący nie więcej niż 1300 zł brutto – 22%. Było to mniej niż płaca minimalna i wiązało się z wykorzystaniem innych typów kontraktu niż umowa o pracę. Do 1800 zł łącznie zarabiali 41% zatrudnionych absolwentów, do 2300 zł – 58%. Na najwyższe zarobki (powyżej 4200 zł) najczęściej mogli liczyć absolwenci wydziałów: Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej, Matematyki i Informatyki oraz Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii. Najniższe (do 1300 zł) najczęściej osiągalni absolwenci Wydziału Historycznego i Wydziału Chemii. Na wyraźnie wyższe dochody mogli liczyć mężczyźni. Udział osób w najniższej grupie dochodowej w ich przypadku był o 5 pkt procentowych niższy wśród kobiet. Bardzo duża dysproporcja rysowała się w najwyższej grupie (powyżej 4700 zł brutto), w której plasowało się ok. 12% mężczyzn i 3% kobiet, co wiąże się z wysoką maskulinizacją kierunków ścisłych.

69% absolwentów deklaroowało zadowolenie z pracy (z czego 25% było zdecydowanie, a 44% dość zadowolonych), niezadowolenie zaś – 13%. Najczęściej wskazywanym powodem zadowolenia była dobra atmosfera w miejscu pracy, możliwość rozwoju zawodowego (wybierana najczęściej jako powód najważniejszy) i interesująca praca. Kluczowym źródłem niezadowolenia okazały się niedostateczne dochody, poza nimi brak możliwości rozwoju zawodowego oraz niemożność awansu.

7% absolwentów (10% pracujących) prowadzi własną działalność gospodarczą, w 62% przypadków założoną samodzielnie. Podjęli ją najczęściej z chęci bycia niezależnym, uzyskiwania wyższych zarobków i realizacji swojej pasji. Porównując ich sytuację z położeniem pracowników najemnych można stwierdzić, że wielu udało się zrealizować te plany. Poniżej 2300 zł brutto uzyskiwało 42% spośród nich, na zarobki powyżej 4700 zł mogło liczyć 17% wobec 7% w grupie pracowników najemnych. Poczucie niezależności zawodowej było najczęściej wymienianym atutem takiego rodzaju zarobkowania, poza tym wskazywano na fakt, że praca jest interesująca i przynosi zadowalający dochód. Zadowolonych ze swojej działalności było 75% badanych wobec 7% niezadowolonych. Ci drudzy najczęściej negatywnie odczuwali brak poczucia stabilizacji zawodowej. Własną działalność gospodarczą podejmowano najczęściej po Wydziale Historii (16% absolwentów), Filozoficznym oraz Zarządzania i Komunikacji społecznej (14%). Dominujące branże to Edukacja, szkolenia, badania i rozwój (13%) oraz Łączność, telekomunikacja i IT (11%). 59% zbadanych przedsiębiorców nie zatrudnia pracowników, 23% korzystało z dofinansowania działalności, przede wszystkim z funduszy unijnych.

Powyższe, dość obszerne omówienie raportu dostarcza wielu interesujących obserwacji, które – choć nie mogą być rozciągnięte na absolwentów innych uczelni – niosą szereg heurystyk sytuacji młodych osób kończących uczelnie. UJ jako duży i prestiżowy ośrodek akademicki ukończyło w roku akademickim 2009/2010 6456 osób. Wiele spośród nich pochodziło z obszarów wiejskich, dla wielu uczelnia stała się etapem migracji do miasta. Niewątpliwie sytuacja zawodowa absolwentów jest lepsza niż w przypadku wielu innych szkół wyższych oraz osób nieuzyskujących wykształcenia wyższego, co pokazują dane prezentowane w raporcie. Z drugiej strony sytuacją absolwentów rządzą prawidłowości obserwowane na poziomie krajowym: zaznacza się wyraźna dyskryminacja kobiet na rynku pracy (której skutki w wymiarze dochodowym prawdopodobnie znacznie wzmacniane są przez podział kierunków na popularne wśród kobiet i mężczyzn) oraz znaczne zróżnicowanie pozycji zawodowej w zależności od kończonych wydziałów i kierunków: niektóre z nich dają niepewne perspektywy zatrudnienia i wiążą się z ryzykiem bardzo niskich dochodów. Pozytywnie rysuje się natomiast sytuacja osób samozatrudnionych: ta forma zatrudnienia odsłania swoją dobrą stronę, jawiąc się przede wszystkim jako sposób na osiągnięcie większych korzyści na polu zawodowym i finansowym niż praca najemna, nie zaś przymus wynikający z ograniczania kosztów zatrudnienia pracowniczego przez przedsiębiorstwa.

SYTUACJA ABSOLWENTÓW – INNE UCZELNIE

Wiedzę wyniesioną z badania Uniwersytetu Jagiellońskiego, należącego do pionierskich przedsięwzięć tego typu w Polsce, uzupełniono o informacje uzyskane na drodze wywiadów eksperckich z przedstawicielami akademickich biur karier i jednostek odpowiedzialnych za prowadzenie monitoringu sytuacji absolwentów. W sumie przeprowadzono 5 wywiadów z przedstawicielami czterech uczelni stołecznych – Politechniki Warszawskiej, Szkoły Głównej Handlowej, Uczelni Łazarskiego i Uniwersytetu Warszawskiego – oraz jednej szkoły wyższej z mniejszego ośrodka – Politechniki Radomskiej im. Kazimierza Pułaskiego. Wybór uczelni spoza

stolicy miał na celu uzyskanie wiedzy o sytuacji absolwentów na trudniejszym dla nich rynku pracy. Wśród wybranych szkół znalazła się jedna prywatna – Uczelnia Łazarskiego. Informacje uzyskane w toku wywiadów nie mogą mieć tak ścisłego i kompleksowego charakteru jak te omawiane wyżej, gdyż opierają się w znacznej mierze na doświadczeniach pracowników wymienionych jednostek, wynikających z pracy ze studentami i absolwentami, polegającej głównie na doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy. Choć wszystkie rozmowy przeprowadzono w oparciu o ten sam scenariusz, wystąpiły w ich toku znaczne różnice w rozłożeniu akcentów, wynikające zarówno z odmiennych charakterystyk uczelni, jak też różnic w opiniach rozmówców co do ważności pewnych zagadnień dotyczących sytuacji studentów i absolwentów. Ich obserwacje pozwalają jednak nieco lepiej zrozumieć analizowany temat oraz pokusić się o pewne wskazówki czy rekomendacje, które można adresować do obecnych studentów, a nawet osób dopiero kończących edukację na poziomie średnim i podejmujących ważne decyzje związane z wyborem kierunku.

Wywiadów udzieliły trzy osoby na stanowiskach dyrektorów lub kierowników jednostek: pani Marta Piasecka, kierownik Biura Karier UW, pani Agata Zarzycka, dyrektor Działu Praktyk i Karier Uczelni Łazarskiego, oraz pani Elżbieta Jędruszczak, kierownik Centrum Promocji Studentów i Absolwentów Politechniki Radomskiej. Biuro Karier Politechniki Warszawskiej reprezentowała starsza specjalistka, pani Ewa Kluczek-Woźniak, zaś ze strony Szkoły Głównej Handlowej swoją wiedzę podzieliła się pani dr Barbara Minkiewicz, odpowiedzialna za monitoring losów zawodowych absolwentów.

Akademickie biura karier to zgodnie z ustawą jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką. Do jej zadań należy dostarczanie klientom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, prowadzenie bazy danych osób poszukujących pracy, wsparcie pracodawców w poszukiwaniu kandydatów oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy⁴⁷. Pierwsze akademickie biuro karier w Polsce, czerpiące z wieloletnich tradycji uczelni brytyjskich, utworzono w 1993 r. na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu⁴⁸.

CZYNNIKI POWODZENIA NA RYNKU PRACY

Jako jedną z hipotez przyjęto, że ważnym czynnikiem kształtującym losy zawodowe absolwentów jest ukończony kierunek – co koresponduje z wnioskami płynącymi z badania przeprowadzonego przez UJ. Są kierunki dające lepsze perspektywy zawodowe, ponieważ pracodawcy – głównie z terenu wielkich i dużych miast, gdyż na ich rynki pracy wchodzi większość absolwentów uwzględnionych w badaniu uczelni – poszukują przedstawicieli określonych zawodów. Rozmówczynie w różnym stopniu mogły udzielić informacji na ten temat, opierając się głównie na własnych obserwacjach ofert pracy kierowanych do studentów i absolwentów korzystających ze wsparcia biura karier, a także wyrażały różne opinie dotyczące wpływu ukończonego kierunku na perspektywy zawodowe.

Konkretne kierunki cieszące się większym zainteresowaniem pracodawców kierujących do biura karier swoje oferty wskazała przedstawicielka Politechniki Warszawskiej. Na większą liczbę ofert mogą liczyć studenci i absolwenci informatyki, elektroniki, architektury i inżynierii lądowej, natomiast z mniejszym zainteresowaniem przedsiębiorstw spotykają się studenci i

⁴⁷ Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. nr 69 z 2008 r., poz. 415 z późn. zm.), art. 2.

⁴⁸ J. Szafrńska, *Akademickie Biura Karier – raport*, WUP w Warszawie, Warszawa 2009.

absolwenci chemii, fizyki, geodezji i kartografii oraz wydziału administracyjnego. Z tym ostatnim wiąże się niekiedy dylemat „co dalej” – kierunki tego rodzaju wyposażają w pewną wiedzę, ale nie dają narzędzi na rynku pracy. Różnice te utrzymywały się na przestrzeni ostatnich lat. Należy pamiętać, że studenci PW to w większości mężczyźni. Rokrocznie organizuje się akcje zachęcające kobiety do podejmowania studiów na tej uczelni. Częściej wybierają one jednak kierunki tradycyjnie uznawane za bardziej „kobiece”, które jednocześnie wiążą się z potencjalnie gorszymi perspektywami zawodowymi, jak chemia czy administracja.

Z analizy ofert pracy publikowanych w serwisie internetowym Biura Karier PW w roku akademickim 2011/2012 (październik – koniec maja) wynika, że najczęściej pracowników poszukiwały firmy z branży IT (1306), na drugim miejscu pod względem popularności znalazła się administracja (328), jednak często oferenci podają ją błędnie, mając na myśli informatykę – chodzi o stanowiska związane z administracją systemów komputerowych. Trzecie miejsce uzyskała branża finansów, bankowości i ubezpieczeń (253 oferty), w przypadku której występuje znaczne zróżnicowanie typów stanowisk, od analitycznych po szeregowo, biurowe bądź handlowe. 207 ofert odnosiło się do firm w branży elektronicznej i elektrotechnicznej, 136 – w architektonicznej.

Reprezentantka Biura Karier PW zaznaczyła, że powodzenie na rynku pracy zależy nie tylko od końcowego kierunku, ale również aktywności w okresie studiów, przekładającej się na odpowiednią zawartość CV. Aktywność ta może być rozumiana szeroko: dotyczyć spraw studenckich, np. uczestnictwa w kole naukowym, ale również innych sposobów rozwijania swoich kompetencji. Zdaniem rozmówczyni dla pracodawcy ciekawym kandydatem na pracownika jest ten, który posiada i rozwija własną pasję – gdy analizowany jest życiorys kandydata do pracy, może ona powiedzieć o nim więcej, niż inne składniki CV.

Przedstawicielka Biura Karier Uniwersytetu Warszawskiego szczególnie duży nacisk położyła na kwestię aktywności, inicjatywy i pomysłowości młodej osoby. Kwestia wyboru przyszłego zawodu jest jej zdaniem bardzo ważna, jednak nie wskazała konkretnych przykładów „gorszych” i „lepszych” kierunków. Kluczowa jest właściwa strategia: w ostatnich latach doszło do olbrzymiego wzrostu popularności studiów, gdyż powszechnie sądzono, że wyższe wykształcenie daje najlepsze perspektywy zawodowe i chroni przed bezrobociem. Boom na rynku edukacji wyższej powodował ekspansję kierunków „tańszych”, na których prowadzenie mogło sobie pozwolić wiele mniejszych uczelni prywatnych – a więc przede wszystkim społecznych i humanistycznych, niewymagających nakładów na sprzęt laboratoryjny i inne kosztowne urządzenia. Z kolei z perspektywy młodych osób racjonalny wydawał się wybór kierunków najłatwiejszych do studiowania, które można było ukończyć w krótkim czasie i małym nakładem pracy. Taka strategia może mieć fatalne konsekwencje. Zdaniem przedstawicielki Biura Karier UW szanse na udaną karierę ma osoba w świadomy i roztropny sposób podejmująca wybór kierunku, który może stanowić jej życiową pasję. Nie musi to być tzw. kierunek zamawiany – ważne, aby stanowił przedmiot faktycznego zainteresowania studenta, gotowego do wykorzystania nabywanej wiedzy w twórczy i nieszablonowy sposób. Nie wszyscy absolwenci archeologii – zgodnie z przytoczonym przez rozmówczynię przykładem – znajdują atrakcyjną pracę w zawodzie. Nie oznacza to jednak, że osoba czująca pasję w tym kierunku ma z niej rezygnować: zainteresowanie daną dziedziną połączone z pomysłem na zagospodarowanie nabytych kwalifikacji daje dużą szansę, że młody człowiek właśnie w niej spełni się zawodowo. W przypadku kierunków przedstawianych jako mniej atrakcyjne nierzadko bardzo ważne jest znalezienie dla siebie odpowiedniej specjalizacji, „niszy” rynkowej, która zapewni perspektywę ciekawego, a być może wręcz unikalnego zajęcia po ukończeniu studiów. Można wskazać przypadki, gdy to reprezentowana przez rozmówczynię uczelnia dostosowywała się do bieżących potrzeb rynkowych: wspomniano zintensyfikowanie rekrutacji na arabistykę w okresie, gdy Polska zaangażowała się w wojnę w Iraku i planowano tam polskie

inwestycje po obaleniu dotychczasowego reżimu. Wreszcie należy mieć na uwadze fakt, że szkodliwe są tradycyjne kategoryzacje i narzucanie sobie wynikających z nich ograniczeń: „humanista” musi posiadać umiejętność sprawnej obsługi komputera, włącznie z gotowością do obsługi prostej bazy danych na bazie arkusza kalkulacyjnego. Z kolei znajomość języka angielskiego to już praktycznie nie atut, a podstawowe narzędzie służące wyszukiwaniu informacji w globalnej Sieci.

Nie tylko same wybory bezpośrednio po maturze, ale również późniejsza aktywność odgrywa ważną rolę w zapewnieniu satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy. Nie może być podejmowana przy końcu studiów bądź po obronie dyplomu: konieczne jest jej rozpoczęcie niemal od samego początku. Podejmowanie inicjatyw w ramach studiów i poza uczelnią, tworzenie sieci kontaktów, śledzenie sytuacji na rynku pracy i dostosowywanie do niej swoich wyborów dotyczących specjalizacji czy praktyk to działania równie ważne, jak wstępne decyzje co do przyszłego zawodu. Jest to szczególnie istotne, jeżeli wziąć pod uwagę okres trwania edukacji na poziomie wyższym: 3 lub 5 lat to wystarczająco długo, aby zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje na rynku pracy uległo zmianie – trzeba więc „trzymać rękę na pulsie”. Okres studiów to również czas na zastanowienie się, gdzie wykorzystać w przyszłości nabyte kwalifikacje: każdy kierunek daje określony wachlarz wyborów co do rodzaju firmy lub instytucji, w której można podjąć zatrudnienie, a do rozważenia są opcje nietypowe: przykładowo, prawnik może spełnić się zawodowo jako doradca realizującej ważne społecznie misje organizacji pozarządowej. Z kolei przedstawicielka Działu Praktyk i Karier Uczelni Łazarskiego podzieliła się swoim spostrzeżeniem co do wymagań formułowanych w ofertach pracy: z biegiem lat maleje liczba tych, w których ściśle określony jest oczekiwany od kandydata ukończony kierunek studiów; częściej niż jako formalny wymóg wskazuje się go jako cechę „mile widzianą”, zaś główne oczekiwania odnoszą się do motywacji i kluczowych kompetencji pożądanых teraz na rynku pracy. W przypadku Uczelni Łazarskiego, będącej szkołą o profilu biznesowym, trudniej jest znaleźć odpowiednią ofertę przez dział karier studentom prawa. Zdaniem rozmówczyni wynika to z ich węższej specjalizacji, w związku z czym są bardziej ukierunkowani na określone zadania, które chcieliby realizować na rzecz pracodawcy. Najczęściej spływają do działu oferty firm z branży consultingowej, finansowej, ubezpieczeniowej, nieruchomości, FMCG, marketingowej, usług związanych z Internetem, turystycznej i logistycznej.

Można zastanawiać się, gdzie przebiegają granice wykorzystania niewątpliwie cennych rekomendacji wynikających zwłaszcza z opinii wyrażonych przez przedstawicielkę Biura Karier UW: na ile są to korzystne wskazówki z perspektywy indywidualnych wyborów młodych ludzi, w jakim zaś stopniu mogą mieć bardziej globalne, społeczne skutki? Co byłoby, gdyby – hipotetycznie – bardzo duża część obecnych studentów konsekwentnie stosowała się do takich zaleceń, a działania i świadome wybory sugerowane przez rozmówczynię jako przejaw nieprzeciętnej aktywności stały się normą, wykraczającą poza grono studentów najlepszych uczelni? Należy raczej przyjąć założenie, że rynek pracy – a szerzej nowoczesna gospodarka oparta na wiedzy, którą w znacznej mierze współtworzą bądź będą współtworzyć młodzi ludzie – to gra o sumie dodatniej. Indywidualna aktywność i ambicja studenta poszerza nie tylko jego własne możliwości, umożliwiając dodatkowe wybory i wzmacniając przyszłą pozycję na rynku pracy. W świetle przytaczanych w rozdziałach I i II statystyk wskazujących na względne upośledzenie najmłodszych kategorii pracobiorców oraz wobec dostępnych w gospodarce opcji alternatywnych – takich jak możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej w przypadku deficytu miejsc pracy – można przypuszczać, że odpowiednio stymulowana przez władze publiczne i instytucje edukacyjne aktywność, o której mówiła przedstawicielka Biura Karier UW, mogłaby mieć istotne pozytywne przełożenie na sytuację zawodową młodych ludzi jako specyficznej kategorii pracobiorców i całą gospodarkę, dając globalną, ponadjednostkową „wartość dodaną”. Z omówionymi zaleceniami koresponduje stanowisko pracodawców,

wyrażone przez przedstawicielkę Forum Młodych PKPP „Lewiatan”, wywiad z którą szerzej omawiany jest w następnym rozdziale. Jej zdaniem system edukacji niedostatecznie kształtuje młodych ludzi pod kątem przyszłych wyzwań na rynku pracy. Już w młodym wieku należy wpajać postawy sprzyjające przedsiębiorczości i wspierać poszukiwanie zawodowego powołania poprzez odkrywanie swoich zainteresowań i atutów. Przyszli studenci często wybierają kierunki łatwe i popularne, jednak nieperspektywiczne. Uczelnie zaś odznaczają się zbyt niską responsywnością na potrzeby rynku pracy, podczas gdy powinny starać się bardziej antycypować przyszłą sytuację i dostosowywać do niej programy nauczania.

Kwestią wymagającą osobnego omówienia jest sytuacja absolwentów Politechniki Radomskiej, wybranej jako pozastołeczna uczelnia na obszarze o sytuacji gospodarczej gorszej, niż ta charakteryzująca wielkie miasta⁴⁹. Jednocześnie Radom zlokalizowany jest w znacznym oddaleniu od wielkich ośrodków miejskich, co praktycznie wyklucza codzienne dojazdy do pracy. Młoda osoba musi wybrać pomiędzy poszukiwaniem pracy na lokalnym rynku a migracją. Politechnika Radomska to uczelnia techniczno-humanistyczna o znacznym spektrum oferowanych kierunków, dających dość zróżnicowane perspektywy zawodowe. Na podstawie informacji uzyskanych od przedstawicielki Centrum Promocji Studentów i Absolwentów można wskazać co najmniej trzy ich grupy, znacznie różniące się charakterystyką. Do pierwszej zaliczają się oferowane w ramach Wydziału Mechanicznego oraz Wydziału Transportu i Elektrotechniki. Odpowiadają one w dużej mierze zapotrzebowaniu lokalnego rynku pracy, pozwalając na podjęcie zatrudnienia w okolicznych firmach z branży metalowej oraz produkcji urządzeń dla kolejnictwa – można powiedzieć, że uczelnia kształci kadry na potrzeby tych podmiotów. Studenci mogą liczyć na możliwość odbycia praktyk w przedsiębiorstwach z tych branż, szkoła utrzymuje z nimi kontakt, funkcjonuje wspólna rada programowa, z której inicjatywy tworzy się kierunki odpowiadające potrzebom lokalnych pracodawców. Drugą grupę stanowią kierunki niszowe i, zgodnie ze słowami rozmówczyni, stosunkowo atrakcyjne – ciekawym przykładem jest oferowany w ramach Wydziału Materiałoznawstwa, Technologii i Wzornictwa kierunek wzornictwo, ze specjalizacją projektowanie obuwia. Jakiś czas temu był on popularny nawet wśród kandydatów z odleglejszych rejonów, w tym zza południowej granicy Polski. Trzecia kategoria kierunków jest szeroka i bardziej heterogeniczna. Należą do niej m.in. informatyka i ekonomia, a jedną z cech wspólnych jest większa problematyczność, jeśli chodzi o perspektywy zawodowe absolwentów. Z jednej strony lokalny rynek pracy nie jest w stanie wykorzystać potencjału wszystkich spośród nich. Przykładowo, ekonomiści mogą próbować swoich sił jako menadżerowie w radomskich firmach – np. w handlu – jednak zapotrzebowanie, mimo pewnego ożywienia w ostatnim czasie, nie jest tu zbyt wysokie. Brakuje również ofert praktyk i staży dla studentów. Alternatywnym scenariuszem jest poszukiwanie zatrudnienia w innym miejscu, np. w Warszawie. Tutaj z kolei jednak problem mogą stanowić kwalifikacje: warszawscy informatycy mają łatwy dostęp do praktyk oferowanych przez duże zagraniczne firmy, co sprawia, że przyjeżdżający z Radomia kandydaci do pracy stoją na straconej pozycji. Ponadto, obok kierunku informatyka, który realizowany jest tylko w ramach studiów I stopnia, wykładany jest jego wariant o charakterze pedagogicznym, dający możliwość uzyskania tytułu magistra. Nie jest to specjalność równie atrakcyjna z perspektywy pracodawców. Przykład PR pokazuje, że ważny jest dobry pomysł na ofertę edukacyjną uczelni. Kierunki tworzone przy uwzględnieniu zapotrzebowania na określone zawody i kwalifikacje na rynku pracy, a także dziedziny niszowe, dające oryginalne umiejętności i wiedzę, to potencjalnie dobry sposób na ułatwienie absolwentom zawodowego startu, szczególnie w obliczu mniej korzystnej lokalnej sytuacji gospodarczej.

WARUNKI I FORMY ZATRUDNIENIA

⁴⁹ Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie m. Radom wyniosła w 2011 r. 21,4%, w powiecie radomskim ziemskim – 29,9%, przy 12,5% na poziomie kraju. Źródło: BDL GUS.

Wiedza rozmówczyń na temat warunków i form zatrudnienia opiera się na doświadczeniach wynikających z pośrednictwa pracy i wglądzie w oferty pracy spływające do biur karier, przy raczej ubogiej informacji zwrotnej. Nie jest ona pełna i systematyczna, gdyż pracodawcy z reguły nie informują, na jakie wynagrodzenia mogą liczyć zatrudniane osoby. Stosuje się ogólne kategoryzacje form zatrudnienia, użyteczne z perspektywy badanych jednostek organizacyjnych. Rozróżniana jest praca stała, praktyki i staże, praca dorywcza i czasowa. Brak ścisłych danych co do intensywności wykorzystania umów cywilnoprawnych, czy poszczególnych rodzajów umowy o pracę. Gdy mowa jest o pracy stałej, w grę wchodzić mogą różne formy zatrudnienia, przy jednoczesnym zamiarze dłuższej niż epizodyczna współpracy z pracownikiem.

W przypadku Politechniki Warszawskiej uzyskano dane na temat charakteru zatrudnienia z internetowego systemu pośrednictwa pracy (październik 2011 – maj 2012). Wynika z nich, że stanowiska o charakterze stałym wyraźnie dominują – było ich w analizowanym okresie 2466 (72,1% ogółu). Znacznym powodzeniem cieszyły się również staże i praktyki (718 ofert, 21% ogółu). Margines stanowiły oferty określone jako praca czasowa (98) i dorywcza (138).

Na podobne proporcje typów ofert wskazała przedstawicielka Biura Karier UW. W jego bazie (prowadzonej przez trzy uczelnie – patrz niżej) uwzględnia się podział ofert na pracę stałą, czasową, staże, praktyki płatne i bezpłatne, wolontariat oraz możliwości podejmowania współpracy z firmami w ramach samodzielnej działalności gospodarczej. Wszystkie formy płatnego zatrudnienia zdecydowanie przeważają nad praktykami bezpłatnymi i wolontariatem. W pierwszym półroczu 2012 r. odnotowano 1933 oferty pracy stałej, 404 - pracy czasowej lub dorywczej, 391 – staży, 339 - praktyk płatnych, 616 - praktyk bezpłatnych, 42 - wolontariatu. Rozmówczynie wyraziła jednocześnie przekonanie, że w przypadku młodego pracobiorcy popularne w dyskusji publicznej w ostatnich miesiącach określenie „umowa śmieciowa” nie jest w wielu przypadkach uzasadnione. Trudno mówić o śmieciowości w przypadku zatrudniania przy realizacji projektów (a więc z określonym horyzontem czasowym) czy w oparciu o kontrakty menadżerskie – istnieje w opinii rozmówczyń tendencja do deprecjonowania również tego typu elastycznych rozwiązań, które wiążą się często ze znacznymi dochodami. Ponadto w przypadku studenta poniżej 26 r.ż. zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną stanowi atut dla pracodawcy w związku z brakiem obciążenia składkami, zaś dla młodej osoby – sposób na uzyskanie wyższego dochodu. Jednocześnie należy potępić zdarzające się niekiedy przypadki zatajania części wynagrodzenia w celu obniżenia podstawy wymiaru składek – zdaniem rozmówczyń winne są tu obie strony; pracownik nie powinien godzić się na tego rodzaju praktyki.

W przypadku PW studenci współpracujący z biurem karier zainteresowani są najczęściej formami zatrudnienia innymi niż umowa o pracę. Z kolei absolwenci w wielu przypadkach mogą liczyć na etat (wynika to również z treści ofert pracy – pracodawcy chcąc uczynić je atrakcyjnymi, zapewniają możliwość zawarcia stabilniejszego rodzaju umowy). Część osób wykazuje również zainteresowanie podjęciem własnej działalności gospodarczej. Biorąc pod uwagę rynkową pozycję specjalistów kończących kierunki ścisłe, może być to dla nich korzystna forma aktywności zawodowej – jako przykład zostali wskazani informatycy. Pracownicy biura karier doradzają, jak negocjować wysokość wynagrodzenia. Z sygnałów dawanych przez niektórych pracodawców wynika, że grupę pracobiorców szczególnie wymagającą co do płac i innych warunków zatrudnienia ponownie stanowią informatycy.

Studenci PW odbywają praktyki obowiązkowe – zarządzane przez pełnomocników ds. praktyk na każdym wydziale – i dodatkowe, w których pośrednictwie uczestniczy Biuro Karier. Te drugie mogą stanowić początek współpracy z pracodawcą, sposób wejścia na ścieżkę kariery zawodowej. Już na studiach młoda osoba buduje relację z przedsiębiorstwem, daje poznać swoje możliwości, przez co zakończenie studiów nie oznacza początku poszukiwania zatrudnienia, ale

rozpoczęcie kolejnego etapu, czyli przejście na typową formę kontraktu pracowniczego po odbyciu praktyk i stażu. Organizacja programów stażowych przez duże firmy jest również sposobem na zatrudnianie młodych osób przy jednoczesnej minimalizacji kosztów szkolenia: podejmując stałą pracę etatową są one już przysposobione do stanowisk pracy i posiadają pewne doświadczenie z pracy w firmie.

Przy ogólnym deficycie miejsc pracy dla młodych ludzi w Radomiu, dotkliwa jest również szczupłość oferty praktyk i staży, zwłaszcza w przypadku kierunków wykładanych na PR wyżej zakwalifikowanych do trzeciej kategorii. Co więcej, pracodawcy zgłaszający oferty zatrudnienia często oczekują, że uczelnia dostarczy w pełni wykwalifikowanych specjalistów, ponadto dysponujących doświadczeniem. Tworzy to rodzaj błędnego koła: brak praktyk i staży utrudnia zdobycie wymaganych później kwalifikacji.

W przypadku Działu Praktyk i Karier Uczelni Łazarskiego również nie prowadzi się ścisłej obserwacji form i warunków zatrudnienia, choć przedstawicielka tej jednostki wyraziła przypuszczenie, że przy zatrudnianiu studentów, któremu towarzyszy wynagrodzenie, preferowane są formy pozwalające minimalizować pozapłacowe koszty pracy. Istotną liczbą studentów tej uczelni jest aktywna zawodowo poprzez udział w rodzinnym biznesie – jest to specyficzna cecha, o której nie informowano w innych biurach karier. Można się domyślać, że osoby te mają dużą pewność zatrudnienia na korzystnych warunkach, zaś studia podejmują w celu uzyskania tytułu zawodowego prestiżowej uczelni i związanego z nim społecznego statusu.

Źródłem wiedzy na temat sposobów znalezienia pracy, miejsca i warunków zatrudnienia absolwentów Szkoły Głównej Handlowej jest opisywane szerzej w dalszej części rozdziału pilotażowe badanie ich losów zawodowych. Przedstawicielka uczelni zaznaczyła, że z uwagi na trwające ciągle prace nad ostateczną wersją systemu monitorowania absolwenckich karier, realizowane badanie odbiegało nieco od zaplanowanego i – w konsekwencji – nie było reprezentatywne dla poszczególnych roczników: dostęp do wszystkich ankiet był otwarty; informacja o badaniu była umieszczona na stronie internetowej uczelni i w serwisach społecznościowych. Ponadto absolwenci, którzy mieli aktywne uczelniane konto, otrzymali ją drogą mailową. Uzyskane dane wskazują na bardzo korzystną sytuację absolwentów SGH na rynku pracy (być może w badaniu wzięły udział przede wszystkim osoby najbardziej aktywne i zaradne). Wielu z nich podejmowało pracę w czasie studiów (niektórzy nawet na pierwszym roku), w zasadzie wśród badanych nie było osób bezrobotnych, a sporadycznie występujący brak aktywności zawodowej miał przejściowy charakter i najczęściej wynikał z macierzyństwa bądź decyzji o przerwie pomiędzy edukacją a zatrudnieniem lub w zatrudnieniu w celu regeneracji sił. Większość uczestników badania deklarowała, że znalazła pracę satysfakcjonującą i zgodną ze swoim wykształceniem. Zadowoleniem z pracy, aspiracjami i poziomem wynagrodzeń wyróżniali się *in plus* na tle innych absolwenci szczególnie cenionego przez pracodawców kierunku metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne. Ponownie więc zarówno poziom kwalifikacji, jak i ich rzadkość na rynku pracy przesądzają o powodzeniu absolwentów.

DZIAŁANIA BIUR KARIER

Zbadane akademickie biura karier podejmują szereg działań na rzecz studentów i absolwentów, zróżnicowanych w zależności od charakteru uczelni, zasobów, jakimi dysponują, oraz możliwości współpracy z zewnętrznymi partnerami.

Biuro Karier PW wspiera studentów oraz absolwentów w wejściu na rynek pracy poprzez indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym. Dotyczą one omówienia ścieżki zawodowej,

sporządzenia dokumentów aplikacyjnych czy przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Biuro realizuje projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach którego organizuje warsztaty z zakresu umiejętności miękkich, m.in. takich jak radzenie sobie ze stresem, organizacja czasu, autoprezentacja, komunikacja i umiejętność pracy w zespole. W ofercie Biura Karier znajdują się także testy psychologiczne służące określaniu predyspozycji zawodowych, konsultacje z prawnikiem w zakresie prawa pracy oraz anglistą, pomagającym w profesjonalnym przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych w języku angielskim. Kompleksowe doradztwo zawodowe oraz pomoc w kształtowaniu kompetencji miękkich i umiejętności potrzebnych w toku rekrutacji oferuje również Biuro Karier UW, aktywnie promując także takie inicjatywy, jak konkurs „Grasz o staż”. Dział Praktyk i Karier Uczelni Łazarskiego udostępnia warsztaty i szkolenia poświęcone tym zagadnieniom. Wobec ograniczonych zasobów personalnych, Centrum Promocji Studentów i Absolwentów PR współpracuje z doradcami zawodowymi radomskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Dział Praktyk i Karier Uczelni Łazarskiego – inaczej niż w przypadku Biura Karier PW – odpowiedzialny jest zarówno za praktyki i staże dodatkowe, jak i zajmuje się koordynacją oraz nadzorem nad przebiegiem praktyk obowiązkowych wynikających z programu studiów. Dlatego każdy student niezależnie od trybu studiów musi nawiązać kontakt z działem. Zgodnie ze słowami jego przedstawicielki, zespołowi Działu Praktyk i Karier zależy bardzo na tym, żeby to nie obowiązek skłaniał studentów do kontaktów z jednostką, dlatego mocno promowane są także inne oferowane usługi, takie jak: warsztaty i szkolenia, konsultacje doradcze, serwis ofert pracy, targi pracy, konkursy z pracodawcami. Jednostka ta ściśle współpracuje z innymi podmiotami funkcjonującymi na uczelni. Kooperacja z akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości i innymi podmiotami to także praktyka pozostałych biur karier. Przedstawicielka Działu Praktyk i Karier Uczelni Łazarskiego wskazała jako jeden z celów swojej jednostki pomoc studentom we wzbogaceniu CV – niekoniecznie poprzez zatrudnienie, ale również dzięki różnym innym formom współpracy, które oferuje sama Uczelnia (akademicki inkubator przedsiębiorczości, studencka poradnia prawna, Erasmus Student Network, koła naukowe, działalność społeczna w instytutach badawczych i jednostkach uczelnianych). Za szczególnie satysfakcjonujące uznała przypadki, gdy oferty pracy do działu kierują absolwenci uczelni – zarówno jako właściciele firm, jak i pracownicy odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Wszystkie cztery biura karier oferują pośrednictwo ofert pracy i praktyk oraz nawiązują w tym celu kontakt z pracodawcami. Obecnie Centrum Promocji Studentów i Absolwentów PR opracowuje nowe rozwiązanie informatyczne, które nie jest jeszcze gotowe, natomiast pozostałe jednostki udostępniają oferty on-line bądź w formie publicznej listy, bądź systemu wymagającego zalogowania. Klienci Biura Karier UW dzięki międzyuczelnianej współpracy mają również dostęp do ofert pracy zgłaszanych w odpowiednich jednostkach Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu i Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Biura karier wszystkich uwzględnionych w badaniu uczelni współpracują z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie, z którego inicjatywy powstała w 2001 r. Mazowiecka Sieć Biur Karier⁵⁰.

MONITORING LOSÓW ABSOLWENTÓW

⁵⁰ E. Drogosz-Zabłocka, S. Macioł, B. Minkiewicz, E. Moskalewicz-Ziółkowska, M. Romanowska, *Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu*, w ramach Projektu Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”, Warszawa 2010.

Wprowadzony od bieżącego roku akademickiego obowiązek monitoringu losów zawodowych absolwentów oznacza nierzadko nowe wyzwania organizacyjne dla uczelni, w tym również ich jednostek odpowiedzialnych za promowanie studentów i absolwentów. Podobne przedsięwzięcia część szkół podejmowała już wcześniej. Przykładowo, badania losów absolwentów prowadziły w SGH głównie dwie jednostki: Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych oraz Instytut Gospodarstwa Społecznego. Ostatnie – wspólne – odbyło się w stulecie uczelni w 2006 r. W 2009 roku powstał projekt systemu monitorowania, zaś w 2010 r. zorganizowano edycję pilotażową monitoringu pod kątem tworzenia przyszłego systemu badań ciągłych, w 2011 r. włączono do systemu moduł dla doktorantów. Obecnie trwa kolejna edycja badania i – równolegle – prace nad doskonaleniem aplikacji internetowej systemu. Również Uczelnia Łazarskiego przeprowadziła z inicjatywy Działu Praktyk i Karier badanie prowadzone metodą CATI (sondażu telefonicznego) wśród absolwentów z roczników 2003-2008, poprzedzające znacznie wprowadzenie ustawowego obowiązku, w którym wzięło udział ok. 400 osób. Przedstawicielka Działu Praktyk i Karier wyraziła nadzieję, że doświadczenia wyniesione z tego badania będą teraz pomocne w projektowaniu monitoringu wynikającego z ustawowego obowiązku.

Politechnika Warszawska przeprowadziła w bieżącym roku pierwszą, pilotażową edycję badania losów zawodowych absolwentów. Wzięło w nim udział ok. 600 osób. Nie udało się dotrzeć do części respondentów z oświadczeniem o gotowości do udziału, natomiast współczynnik odpowiedzi był wysoki, kształtując się w okolicy 60%. Pytania opracowało biuro karier, narzędzie dostarczyła zewnętrzna firma – wykorzystana technika to interaktywna ankieta internetowa. Wyniki nie zostały jeszcze opublikowane, i nie wiadomo, w jakim zakresie to nastąpi w związku z pilotażowym charakterem badania.

Z wywiadów wynika, że wszystkie uwzględnione uczelnie, mimo różnic co do dotychczasowej aktywności w tym zakresie, znajdują się na mniej lub bardziej zaawansowanym etapie tworzenia systemu monitorowania losów absolwentów, i że żadna nie osiągnęła jeszcze stadium jego pełnej gotowości. Przykładowo, badanie w wersji finalnej planowane jest w SGH na 2013 r. Uczelnie prowadzić będą badania panelowe – znowelizowana Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym zaleca, aby monitoring przeprowadzano „w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów”⁵¹. W przypadku warszawskiej uczelni ekonomicznej absolwenci w momencie kończenia studiów będą proszeni o ich ocenę, po 6 miesiącach od opuszczenia uczelni – o informacje na temat procesu przejścia z edukacji do zatrudnienia, po 3, 5 i 10 latach – o informacje na temat dalszych losów zawodowych i ścieżki kariery.

Ustawa nie precyzuje standardów, wg których mają odbywać się badania losów zawodowych absolwentów, ani jakie mają być wykorzystane w ich toku techniki gromadzenia danych. Największe i dysponujące znacznymi zasobami uczelnie przewidziały wykorzystanie szeregu udogodnień, zarówno z perspektywy badaczy, jak i respondentów. Przykładowo, zarówno SGH, jak i UW zakładają integrację narzędzi badawczych z uczelnianymi systemami obsługi studentów, służącymi m.in. do rejestracji on-line na zajęcia. Umożliwi to np. import danych dotyczących wyborów przedmiotów dokonywanych w trakcie studiów czy wyników w nauce, a jednocześnie ułatwi dotarcie do respondentów z informacją o badaniu w odpowiednim momencie. Ponadto, w przypadku UW, dla którego monitoring prowadzi Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia przy Uniwersytecie Warszawskim, rozszerzono zakres technik badawczych o metody jakościowe (indywidualne wywiady pogłębione i grupy fokusowe). Wykorzystane zostaną również dane z bazy ZUS.

⁵¹ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami.

Obecnie troskę nawet największych uczelni stanowi wskaźnik odpowiedzi na badanie, co jest problemem sygnalizowanym już wyżej w oparciu o uwagi metodyczne z raportu UJ⁵². Wydaje się, że kluczowe dla zapewnienia licznego udziału w badaniu jest zadbanie o właściwy moment na wyrażanie zgody na kontakt ze strony uczelni – co powinno mieć miejsce na etapie załatwiania formalności związanych z obroną pracy magisterskiej czy licencjackiej – a także dostarczenie ergonomicznych, internetowych narzędzi zintegrowanych z USOS, pozwalających na udział w sondażu jedynie użytkownikowi posiadającemu konto, z odpowiednim systemem powiadamiania o turze badawczej. Z kolei mniejsze szkoły będą prawdopodobnie zainteresowane zakupem przygotowywanych obecnie zarówno w uczelniach, jak i w wyspecjalizowanych firmach rozwiązań, jak przewiduje przedstawicielka SGH. Jednocześnie w konkursie ogłoszonym przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju przyznano dotacje na ten cel dla 20 spośród 157 wnioskujących uczelni w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Największe dofinansowanie (ponad 4 mln zł) uzyskał Uniwersytet Łódzki⁵³.

Badanie losów absolwentów (także szkół zawodowych), niekiedy łączone z monitoringiem kształcenia ustawicznego, stanowi praktykę, która upowszechniła się w Europie już w latach 90. (jedno z pierwszych tego typu przedsięwzięć miało miejsce w Niemczech w 1989 r.⁵⁴). Stosuje się różne rozwiązania, przykładowo nie w każdym państwie badaniem objęte są wszystkie uczelnie. Autorzy ekspertyzy opartej na doświadczeniach zagranicznych sformułowali szereg rekomendacji co do kształtu rozwiązań, które powinny być implementowane w Polsce. Zalecają m.in., aby istniała nadzorowana przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego jednostka koordynująca, z którą współpracowałyby uczelnie i biura karier prowadzące badanie⁵⁵. Sugestia ta wydaje się trafna wobec znacznego zróżnicowania sytuacji polskich szkół wyższych oraz – jak na razie – bardzo ogólnych ustawowych zapisów dotyczących monitoringu. Choć trudno oczekiwać od prywatnych uczelni w mniejszych ośrodkach, że będą dysponować zasobami umożliwiającymi przeprowadzenie badania porównywalnego z wyżej opisywanymi projektami, należy rozważyć wprowadzenie ogólnych ram i standardów, dostosowanych do różnych profili szkół w Polsce. Mogło by to stanowić dla nich znaczne udogodnienie, podobnie jak dostęp do podstawowego narzędzia umożliwiającego prowadzenie badania za pomocą internetowego kwestionariusza z funkcją logowania. Choć niemożliwe było przeprowadzenie systematycznego badania, autorowi niniejszego opracowania nie zabrakło wiele czasu dotarcie do ankiety zamieszczonej na stronie jednej z prywatnych uczelni z miasta średniej wielkości w północnej części Polski, złożonej z niewielkiej liczby pytań – uniemożliwiającej zaawansowaną analizę sytuacji absolwentów – a udostępnianej do pobrania w formie pliku programu Word. Można oczywiście spierać się, czy uzasadnione jest w takim przypadku opracowywanie bardziej zaawansowanych i kosztownych narzędzi gromadzenia danych, dyskusja na ten temat jednak powinna być podjęta, zaś określone rekomendacje jasno sformułowane. Szczególnie, jeżeli – co również należałoby rozważyć jako przedsięwzięcie długofalowe – miałyby powstać w Polsce centralna baza, w której gromadzono by wyniki badań różnych uczelni. Można co prawda zastanawiać się – wbrew rekomendacjom zawartym w przywoływanej ekspertyzie – nad

⁵² Zagadnienie responsywności oraz prawne uwarunkowania dotarcia do respondentów, jak też gromadzenia i przetwarzania danych są szeroko omawiane w raporcie *Analiza losów zawodowych absolwentów – narzędzia i metody w krajach UE i w Polsce* pod red. J. Żyry z Politechniki Krakowskiej. Uczelnia ta przeprowadziła również jedno z pionierskich w Polsce badań, którego rezultaty – z uwagi na ograniczenia objętościowe nieomawiane w tym raporcie – są dostępne pod adresem <http://www.kariery.pk.edu.pl/1kroki/tomII-zyra.pdf>.

⁵³ Lista dofinansowanych projektów dostępna pod adresem http://www.ncbir.pl/gfx/ncbir/userfiles/_public/fundusze_europejskie/kapital_ludzki/konkursy/listy_rankingowe/innowacyjne_lista_rankingowa_pozytywna.pdf.

⁵⁴ *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*, Sedlak & Sedlak, Kraków 2010.

⁵⁵ Ibidem, s. 59.

zmniejszeniem liczby objętych obowiązkiem monitoringu uczelni, wzorem m.in. Francji i Włoch, jednak z perspektywy polityki spójności i ograniczania skutków segmentacji rysującej się od lat 90. w polskim szkolnictwie wyższym taki pomysł nie wydaje się trafny.

ROZDZIAŁ IV. ZATRUDNIANIE MŁODYCH – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

Zgodnie z danymi dostępnymi w ramach statystyki publicznej analizowanymi w rozdziale pierwszym, młodzi na rynku pracy znajdują się w specyficznej sytuacji w stosunku do wyższych grup wiekowych pracobiorców, co wynika przede wszystkim z niższego poziomu zatrudnienia oraz większego udziału umów czasowych. Zaobserwowane prawidłowości na poziomie makrospołecznym i makroekonomicznym są wynikiem zjawisk w skali mikro: określonych decyzji poszczególnych aktorów rynku pracy, przede wszystkim pracodawców, w mniejszym stopniu również państwa w osobach ustawodawców i urzędników, którzy mogą oddziaływać na politykę zatrudnienia firm. W tym rozdziale przeprowadzona zostanie siłą rzeczy pobieżna analiza wybranych czynników, które kształtują postawy pracodawców wobec zatrudnianych osób, w tym najmłodszych spośród nich. Na podstawie raportu dotyczącego oczekiwań pracodawców względem pracobiorców oraz wywiadów z przedstawicielami świata biznesu zostanie omówiona kwestia potencjalnych czynników kształtujących poziom zatrudnienia młodych. Następnie podjęta będzie próba wyjaśnienia popularności elastycznych form zatrudnienia w najniższej wiekowo grupie pracobiorców w oparciu o istniejące teorie ekonomiczne.

MŁODZI OKIEM PRACODAWCÓW

Uogólniając można stwierdzić, że w znacznej mierze perspektywy zawodowe osób młodych określa stopień rozpowszechnienia dwóch cech pracodawców: są to wymagania co do doświadczenia kandydatów oraz gotowość do szkolenia i inwestowania w pracowników. Pomóc w jego określeniu mogą wyniki badania przeprowadzonego w 2010 r. na zlecenie PKPP Lewiatan⁵⁶. Badaniem objęto przedsiębiorstwa z czterech różnych branż o zróżnicowanej charakterystyce i różnym zapotrzebowaniu na kwalifikacje. Jednocześnie pewne wnioski można odnieść do ogółu pracodawców w Polsce. Dotyczą one również czynników kształtujących sytuację osób młodych, w tym wchodzących na rynek pracy.

Skłonność do zatrudniania doświadczonych kandydatów częściej przejawiają przedsiębiorstwa mikro i małe, których może być nie stać na długotrwały proces szkolenia młodej i dopiero rozpoczynającej zawodową aktywność osoby, a ponadto potrzebują pracowników wszechstronnych, których można oddelegować do różnych zadań. Duże podmioty, często korporacje z kapitałem zagranicznym i o znacznie bardziej skomplikowanej strukturze organizacyjnej, stawiają na specjalizację pracowników, nie wymagając częstego przechodzenia między stanowiskami. Ponadto dysponują środkami na intensywne inwestycje w kapitał ludzki. Składnikiem strategii kadrowej takich firm jest pozyskiwanie młodych, dobrze zapowiadających się pracowników, selekcjonowanie talentów i intensywne szkolenie do pracy na określonym stanowisku, w toku którego zatrudniana osoba poznaje również i internalizuje kulturę organizacyjną. Autorzy wskazują również na odmienną specyfikę strategii zatrudnienia w tzw. firmach „kadrowych” i „wykonawczych”. Pierwsze stawiają na wysokiej klasy specjalistów, zarówno tych z dużym doświadczeniem, jak i młode talenty, w które inwestuje się znaczne środki, wyposażając w rzadkie i specyficzne kwalifikacje, istotne z perspektywy funkcjonowania przedsiębiorstwa. Tutaj więc również otwiera się potencjalny kanał dla młodych i dobrze wykształconych osób, np. inżynierów. Druga ze wskazanych grup firm zatrudnia mniej wykwalifikowaną siłę roboczą do prostszych zadań, choć w przypadku stanowisk związanych z branżą (np. w produkcji, budownictwie) często pożądane jest doświadczenie w pracy na

⁵⁶ U. Sztandar-Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, E. Stec, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych UW, Warszawa 2010.

podobnych stanowiskach. Z drugiej strony wysoka rotacja, stosunkowo krótki czas przysposobienia do wykonywania zadań czy mało atrakcyjne warunki zatrudnienia sprawiają, że jest to również segment dla młodych, mniej wykwalifikowanych pracowników, również niedysponujących doświadczeniem. Jeszcze inna jest charakterystyka stanowisk w działach wsparcia (głównie administracyjnych) w firmach „wykonawczych”. W ich przypadku oczekuje się pewnego doświadczenia oraz obycia z typowymi narzędziami pracy – a więc przede wszystkim z oprogramowaniem biurowym czy księgowym. Ponadto oczekuje się niewygórowanych oczekiwań co do warunków zatrudnienia, zakładając, że kandydaci zdążyli już skonfrontować swoje aspiracje z realiami rynku pracy.

Przedsiębiorstwa różnych rozmiarów i z różnych branży poszukują pracowników lojalnych, gotowych do nauki, potrafiących przyznać się do braków w wiedzy i chętnych do ich uzupełniania. Silnie akcentowana jest potrzeba umiejętności pracy w zespole, negocjacji i mediacji, komunikatywność. Pracodawcy oczekują, że młody pracownik będzie chętny do intensywnego nabywania wiedzy i umiejętności, które potem wykorzysta w pracy na stanowisku w ich firmie. Niektórych z tych cech może brakować osobom młodym, skłonny raczej do poszukiwania nowych możliwości, niż długotrwałego wiązania się z jedną firmą, a do tego nierzadko chcących kształtować rzeczywistość po swoim. W odniesieniu do branży produkcyjnych i pracowników personelu średniego szczebla, pewnym zaobserwowanym w badaniu negatywnym zjawiskiem jest fakt, że choć pracodawcy preferują kandydatów z doświadczeniem wyniesionym z praktyk zawodowych, nie zawsze są sami gotowi do ich prowadzenia: wiążą się one z poważnymi nakładami, szczególnie te, w których wykorzystywane są prawdziwe materiały i urządzenia. Częstym sposobem szkolenia pracownika jest praca pod kierunkiem mentora, z czym wiąże się postulat dobrego teoretycznego przygotowania przez szkołę lub uczelnię i umiejętności absolwenta łączenia teorii z praktyką.

Ograniczona skala projektu badawczego uniemożliwiła poznanie stanowiska pracodawców wobec młodych pracowników za pomocą wywiadów z przedstawicielami kadry zarządzającej firm. Wiedzę w tym zakresie uzyskano od przewodniczącej Forum Młodych Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, pani Justyny Politańskiej, oraz w toku wywiadu z menadżer jednego z warszawskich oddziałów agencji pracy tymczasowej Randstad, panią Anną Balicką. Pierwsza z rozmówczyń, reprezentująca jednostkę organizacyjną reprezentatywną na poziomie kraju organizacji pracodawców, której misją jest promowanie szeroko rozumianej przedsiębiorczości wśród młodych osób, wskazała na pewne różnice między młodymi i starszymi pracownikami. Można tu rozpatrywać zarówno potencjalne atuty pracobiorców „30-”, jak i takie cechy, które mogą zniechęcać do ich zatrudniania. Pracodawcy doceniają ich determinację i pracowitość. Młodzi zdają sobie sprawę z trudnej sytuacji na rynku pracy i są gotowi do większego zaangażowania niż starsi pracobiorcy o bardziej ugruntowanej pozycji w firmie. Wiedzą, że muszą dużo pracować, zostawać niekiedy po godzinach, na co godzą się pod warunkiem, że praca będzie dawała satysfakcję. Posiadają przeciętnie lepsze wykształcenie niż wyższe kategorie wiekowe pracobiorców, nierzadko ukończony więcej niż jeden kierunek studiów, władają dwoma lub trzema językami, są częściej aktywni zawodowo już w trakcie studiów, podejmując zatrudnienie w firmach lub udzielając się w organizacjach pozarządowych.

Jednocześnie z ambicjami wiążą się niekiedy zbyt wysokie oczekiwania korzyści w stosunku do tego, co są gotowi zaoferować pracodawcy: młodzi nie zawsze realnie podchodzą do warunków zatrudnienia. Ponadto rozpoczęcie współpracy z absolwentem może wiązać się dla pracodawcy z kosztami wynikającymi z wdrożenia, szkoleniem i przysposobieniem do pracy na danym stanowisku. Uczelnie, choć zdaniem rozmówczyni ich rolą nie jest wyłącznie przygotowanie do wykonywania zawodu, powinny zapewniać – być może we współpracy z innymi podmiotami – lepsze kwalifikacje użyteczne z perspektywy pracodawców. Co więcej, zatrudnienie młodej

osoby dla pracodawcy wiąże się z ryzykiem, że inwestycja w jego rozwój nie zwróci się, gdyż pracownik postanowi zmienić miejsce zatrudnienia. Poszukiwanie własnego miejsca na rynku pracy, brak zdecydowania co do kierunku rozwoju zawodowego i chęć podejmowania nowych wyzwań to dość częste cechy młodych osób, które czynią z nich mniej przewidywalnych pracobiorców. Obawy pracodawcy o to, że nowo przyjęty i wyszkolony młody pracownik szybko opuści firmę zdaniem rozmówczyni nie są bezpodstawne i wynikają z pewnych doświadczeń z takimi sytuacjami. Inną potencjalnie słabszą stroną pracowników „30-” mogą być niedostateczne umiejętności pracy zespołowej, z tym że rozmówczyni wskazała na konkretne tego przejawy, jak niedostateczna zdolność do autoprezentacji, skutecznego przedstawiania swoich poglądów i ich uzasadniania.

Również cytowana już w drugim rozdziale przedstawicielka agencji pracy tymczasowej pani Anna Balicka, proszona o charakterystykę młodych pracowników, wskazała na takie cechy, jak duże zaangażowanie, gotowość do wkładu pracy ponad minimum – z jej obserwacji młodych pracowników biurowych wynika, że w ich odczuciu w dobrym tonie jest pozostać jakiś czas po godzinach pracy (choćby kwadrans), aby sfinalizować bieżące zadania – oraz chęć intensywnej nauki. Przedstawiciele najmłodszego pokolenia pracobiorców inaczej podchodzą do czasu pracy, nie przywiązując się do sztywnych ram dla swojej aktywności w godzinach 9-17 – „zabierają pracę do domu, myślą nią i żyją”. Młodzi liczą na to, że pracodawca będzie w nich inwestował, zabezpieczy ich rozwój zawodowy. Jednocześnie wskazana gotowość do podnoszenia kwalifikacji jest zarówno atutem, jak i pewnym wyzwaniem dla pracodawcy: oczekuje się zapewnienia możliwości rozwoju, jednocześnie niekoniecznie planując wykorzystania nabytych kwalifikacji na rzecz firmy, dla której aktualnie się pracuje. Młody pracownik liczy na to, że osiągnie z zatrudnienia jak najwięcej korzyści pod kątem jego przyszłej pozycji na rynku pracy. Jest nastawiony na coraz to nowe wyzwania, szybciej się nuży aktualną pracą, są bardziej podatni na wypalenie, co wiąże się również z większym tempem życia.

KU WIĘKSZEJ ELASTYCZNOŚCI: FORMY ZATRUDNIENIA MŁODYCH A EKONOMICZNE TEORIE PRZEDSIĘBIORSTWA

Osobną kwestią poruszaną w tym rozdziale są przyczyny, dla których – jak wynika z analizy przeprowadzonej w rozdziale drugim – obserwuje się znacząco częstsze występowanie określonych form zatrudnienia w przypadku młodych pracowników, przede wszystkim kontraktów terminowych. Kluczowe dla wyjaśnienia tej tendencji jest z jednej strony wskazanie sygnalizowanych już cech pracowników „30-”, z drugiej zaś odniesienie się do teorii mikroekonomicznych, tłumaczących politykę kadrową pracodawców. Ich syntetycznego przeglądu dokonał M. Bednarski⁵⁷. Pisząc o popularności kontraktów czasowych wśród młodych, należy pamiętać o generalnym wzroście odsetka pracowników zatrudnianych na czas określony w ostatnich latach w Polsce, co jest przejawem globalnej tendencji, której korzenie sięgają kryzysu gospodarczego lat 70. Wskutek szoków naftowych i stagflacji w państwach Europy Zachodniej doszło do przyspieszenia przemian warunków gospodarowania wywołanych procesami globalizacyjnymi, w które włączyły się państwa, reformując swoje systemy stosunków pracy i liberalizując modele społeczne. Globalizacja stosunków gospodarczych wzmogła konkurencję, co zwiększyło ryzyko towarzyszące działalności firm.

Niepewność przyszłej sytuacji przedsiębiorstw zwiększyła również ekspansja nowoczesnych technologii, która obniżyła znaczenie oligopolu wielkich firm, gdyż umożliwiła rozwój małych podmiotów, zdolnych spożytkować te technologie w celu dostarczenia zindywidualizowanych

⁵⁷ M. Bednarski, *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012, s. 36-66.

towarów i usług dla wybranych odbiorców. Z jednej strony otworzyło to furtkę dla rozwoju tzw. sektorów peryferyjnych, wcześniej nie dysponujących dostępem do najnowocześniejszych technologii, które tworzyły małe przedsiębiorstwa usługowe i zakłady rzemieślnicze. Z drugiej jednak, podmioty tego rodzaju charakteryzują się niewielkim stopniem uzwiązkowienia, niższymi standardami zatrudnienia i działają w warunkach znacznie większej rynkowej niepewności, skłaniającej do szukania rozmaitych strategii przetrwania – również poprzez elastyczną politykę zatrudnienia. Również duże firmy, także z sektorów „rdzeniowych”, musiały odpowiednio reagować na zmiany w gospodarce, weryfikując swoją politykę kadrową. Ułatwiały to władze publiczne, modyfikując prawo pracy i akceptując osłabienie pozycji związków zawodowych w rokowaniach zbiorowych.

Omówione przemiany, określane w literaturze jako przejście od fordyzmu do postfordyzmu⁵⁸, odnoszą się również do Polski, w której dokonały się w przyspieszonym tempie w związku z transformacją gospodarczą. Ponadto kryzys 2008+, wiążący się ze wzrostem ryzyka biznesowego dla wielu firm, również wytwarza presję na przenoszenie tego ryzyka na pracowników. Jednak w interesującym nas obszarze szczególnie ciekawy jest przegląd teorii mikroekonomicznych dokonany przez Bednarskiego, który pozwala zaproponować wyjaśnienie zjawiska znacznie większej elastyczności form zatrudnienia młodych. Poza wskazaną wyżej naturalną tendencją do większej rotacji młodych pracowników mogącą skłaniać do stosowania łatwiejszych do rozwiązania kontraktów czasowych, także inna ich cecha w świetle pewnych koncepcji predestynuje ich do „peryferyjnego” (brzegowego) segmentu pracobiorców. Są nią niższe kwalifikacje związane z brakiem doświadczenia, zwłaszcza specyficznej wiedzy i umiejętności związanych z określonym, wyspecjalizowanym stanowiskiem w danej firmie. Choć teoria neoklasyczna w prosty sposób wyjaśnia tendencję do wykorzystywania przez pracodawców form zatrudnienia pozwalających na elastyczność numeryczną – po prostu zapewniają im one możliwość ograniczenia kosztów i redukcji niepewności stwarzanej przez warunki panujące na rynku, co jest strategią racjonalną – uwzględnienie innych koncepcji pozwala lepiej wyjaśnić m.in. fakt, że firmy zawierają z częścią pracowników bardziej stabilne typy kontraktu dążąc do trwałej współpracy. Daje również możliwość głębszego zrozumienia sytuacji młodych na rynku pracy.

Fakt, że większe przedsiębiorstwa zatrudniają zarówno w oparciu o krótkotrwałe i niestabilne umowy, jak i o te dające perspektywę długotrwałej współpracy, a także iż w zależności od swoich indywidualnych potrzeb i strategii odpowiednio dobierają liczbowe proporcje obu tych grup, tłumaczyć można m.in. korzystając z teorii kosztów transakcyjnych R. Coase’a uzupełnionej o koncepcję transakcji specyficznymi aktywami O. Williamsona⁵⁹. Opiera się ona na innych założeniach co do funkcjonowania firmy, niż ujęcie neoklasyczne. Brak doskonałej racjonalności przypisywanej aktorom zawierającym kontrakty, a także m.in. niczym nie zakłócanego dostępu do informacji i idealnej hierarchiczności organizacji. Podmioty zawierające umowę mogą działać nie w pełni racjonalnie, dysponować ograniczoną wiedzą i nierównym do niej dostępem oraz przejawiają skłonność do działań oportunistycznych. Wszystko to stanowi koszty transakcyjne, czyli nakłady konieczne do zawierania i egzekwowania umów. Ich wysokość zależy od rodzaju stanowiska i stopnia jego wyspecjalizowania. Jeżeli charakter pracy na nim jest uniwersalny, koszt zachowań oportunistycznych przeciwnej strony kontraktu nie jest wysoki zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika: pierwszy może pozwolić sobie na większą swobodę w dysponowaniu osobą wykonującą dane polecenie, gdyż na rynku pracy dość łatwo znajdzie zastępstwo. Również pracobiorca znajdzie nowe zatrudnienie przy niskich kosztach transakcyjnych po swojej stronie – nie posiadając wyspecjalizowanych

⁵⁸ Por. np.: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

⁵⁹ Ibidem, s. 51.

kwalfikacji dopasowanych do pracy w konkretnej firmie, może szukać dla siebie lepszych opcji na rynku pracy w oparciu o uniwersalne zasoby, jakimi dysponuje. To tłumaczyć może fakt, że na stanowiskach niewymagających wysokich, specjalistycznych kwalifikacji doszło do tak wysokiego w ostatnich latach rozpowszechniania kontraktów czasowych. Z kolei stanowisko specjalistyczne wiąże się z większymi kosztami wynikającymi z działań oportunistycznych, co skłania strony umowy do poszukiwania rozwiązań zapewniających większą trwałość współpracy. Jest nią zainteresowany zarówno pracodawca, dla którego koszty przysposobienia do stanowiska nowej osoby byłyby bardzo wysokie i rozłożone w czasie, jak i pracownika, który – posiadając unikalne kwalifikacje nabyte w firmie – dzięki nim utrzymuje swój wysoki status. Pracodawca już przez sam fakt, że gotów jest do zawarcia umowy na czas nieokreślony, sygnalizuje ograniczenie pola dla oportunizmu ze swojej strony. Naturalnie oczekuje odwzajemnienia lojalności, niekiedy skłaniając do niej pracownika również formalnie, np. przewidując w kontrakcie zwrot kosztów szkoleń w razie jego rozwiązania przez stronę przeciwną.

Inną koncepcją, akcentującą konfliktowy charakter relacji pracodawców z pracownikami, jest teoria agencji. Opiera się na założeniu dysproporcji w dostępie do informacji: pracobiorca (agent-zleceniobiorca) jest lepiej zorientowany w sytuacji wokół swojego stanowiska pracy i może z czasem po zawarciu umowy zmienić swoje postępowanie działając w sposób niełojalny wobec pracodawcy (pryncypała-zleceniodawcy). Koszty agencji z perspektywy tego ostatniego to nakłady na kontrolowanie agenta, aby chronić się przed nadużyciem z jego strony. Z kolei agent musi dowodzić swojej lojalności wobec pryncypała. Koncepcja ta tłumaczy wykorzystanie umów terminowych w przypadku nowych pracowników: stanowią one dla pracodawcy możliwość weryfikacji nowego pracownika. Poza wspomnianym ograniczaniem możliwości nadużycia z jego strony w okresie próbnym (jak wiemy z wcześniejszego omówienia, często nie jest to tylko umowa na okres próbny trwająca 3 miesiące, ale zawierana na dłuższy czas umowa o pracę na czas określony), chodzi również o negatywną selekcję: pracodawca może obserwować nowo zatrudnioną osobę, licząc na to, że ewentualne niekorzystne jej cechy ujawnią się przed zawarciem trwalszego kontraktu. Pracobiorca jest z kolei skłonny zatrudnić się na mniej korzystnych warunkach, aby udowodnić pracodawcy swoją gotowość do lojalności, oczekując przyszłych korzyści.

Kolejną interesującą z punktu widzenia tematyki niniejszego opracowania koncepcją jest teoria zasobowa firmy. Zgodnie z nią wykształceni i doświadczeni pracownicy stanowią jeden z głównych zasobów firmy (obok zasobów fizycznych, finansowych i organizacyjnych), zaś pracodawca dąży do wypracowania pozycji na rynku poprzez odpowiednie dobieranie tych zasobów do swojej strategii, dążąc do wypracowania rozwiązań oryginalnych, unikalnych i trudnych do naśladowania przez konkurencję. To wymaga inwestowania w kapitał ludzki: szkolenia, wyposażania personelu w szerokie kwalifikacje pozwalające na przemieszczanie między stanowiskami, budowania grup zadaniowych. Sprawia to, że menadżerowie będą dążyć na dłuższą metę do budowania trwalszych relacji z rdzeniem kadry, dysponującym kluczowymi kwalifikacjami. Wreszcie w ramach ostatniej koncepcji – elastycznej struktury lub elastycznej firmy – wyróżnia się trzy grupy pracowników: wysoko wykwalifikowany trzon, którego przedstawiciele mogą liczyć na stabilne formy zatrudnienia, dysponujący niższymi, rozpowszechnionymi na rynku pracy kwalifikacjami personel peryferyjny, zatrudniany w oparciu o formy elastyczne, oraz pracownicy dorywczy, na umowach niepracowniczych, pozyskiwani w ramach outsourcingu, samozatrudnieni na kontraktach.

Omówione koncepcje teoretyczne pozwalają w bardziej usystematyzowany sposób spojrzeć na przyczyny rozpowszechnienia elastycznych form zatrudnienia wśród osób młodych. Znaczna część najniższej grupy wiekowej pracobiorców kumuluje w sobie te cechy, które w świetle przedstawionych teorii skłaniają do zawierania z nimi raczej umów łatwych do rozwiązania i

krótkoterminowych. Często nie dysponują oni jeszcze bogatym doświadczeniem zawodowym, a z samego faktu częstych zmian miejsca zatrudnienia wynika to, że młody pracownik nie jest wdrożony w struktury organizacji i dostatecznie przysposobiony do wykonywania zaawansowanych zadań związanych z określonym stanowiskiem. Z dużym prawdopodobieństwem będzie on lokował się poza rdzeniem personelu, dysponując jedynie przyszlą perspektywą uzyskania stabilniejszej pozycji w firmie. Naturalnym elementem wczesnej ścieżki kariery będą również wydłużone okresy próbne, w trakcie których pracodawca zweryfikuje potencjał młodej osoby, decydując o opłacalności jej dalszego szkolenia. Jeżeli weryfikacja okaże się pozytywna, następny etap zatrudnienia może już opierać się na stabilnym rodzaju umowy. Sposobem na przyspieszenie tego procesu jest wczesne wchodzenie na rynek pracy, poprzez podejmowanie praktyk i staży w trakcie studiów. Wcześniej nawiązana współpraca z pracodawcą może sprawić, że już wkrótce po ukończeniu edukacji kwalifikacje pracownika będą na tyle cennym i unikalnym zasobem, iż firmie będzie się opłacało nawiązać z nim trwałą współpracę. Inną strategią dla młodej osoby sprzyjającą szybkiemu uzyskaniu dostępu do stanowisk rdzeniowych jest nabycie już w toku studiów unikalnych bądź niszowych kwalifikacji, które – ewentualnie poddane dodatkowej „obróbce” na konkretnym stanowisku pracy – będą stanowiły mocny argument na rzecz trwałego zatrudnienia.

ROZDZIAŁ V. MŁODY PRACOWNIK NAJEMNY

Po omówieniu w poprzednim rozdziale kwestii zatrudniania osób młodych z punktu widzenia pracodawców i przeglądzie teorii ekonomicznych wyjaśniających pewne elementy ich odmiennej sytuacji na rynku pracy w stosunku do starszych kategorii pracobiorców, w tej części opracowania zostanie podjęta bardziej pogłębiona analiza sytuacji pracowników najemnych poniżej 30 r.ż. Rozdział rozpocznie się omówieniem teorii, których celem jest m.in. analiza nierówności występujących na rynku pracy bardziej pod kątem sytuacji pracobiorców, ich perspektyw rozwoju zawodowego oraz percepcji własnej sytuacji i możliwych strategii jej poprawy. Młodzi są tą grupą demograficzną, której w dużym stopniu dotyczą wymienione w dalszej części rozdziału problemy badawcze, co nie jest kwestią specyficzną dotyczącą naszego kraju, ale powszechną w państwach wysoko rozwiniętych – na co wskazują również dane analizowane w rozdziale I. Wśród nich pewne podgrupy, takie jak młode matki, z jeszcze większym prawdopodobieństwem mogą być dotykane omawianymi niżej zjawiskami. Jak będzie to pokazane, problemem leżącym u źródeł nierówności w obrębie najniższych kategorii wiekowych pracobiorców może być także segmentacja szkolnictwa wyższego w Polsce.

Drugą część rozdziału stanowi analiza pewnych aspektów zatrudnienia młodych pracobiorców w Polsce i innych państwach w oparciu o wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego, z uwzględnieniem niektórych cech świadczonej pracy, specyfiki stanowisk czy uczestnictwa w strukturze władzy organizacji oraz reprezentacji pracowniczej firmy. Na koniec omówione zostaną kwestie poruszone w wywiadzie z przedstawicielem związku zawodowego, dotyczące sytuacji i warunków zatrudnienia młodych osób w Polsce oraz problematyki uzwiązkowania w grupie pracowników 30-.

MŁODZI NA POSEGMENTOWANYM RYNKU PRACY

Zagadnienie segmentacji rynku pracy było już omawiane w poprzednim rozdziale. Poza ekonomicznym podłożem występowania w gospodarce „gorszych” i „lepszyc” stanowisk pracy, ważne są również konsekwencje rysujących się podziałów z perspektywy pracobiorców. M. Bednarski wskazuje na dwa możliwe ujęcia teoretyczne omawianej problematyki⁶⁰. Pierwsze zostało już w znacznej mierze omówione – jest nim koncepcja dualna w ramach teorii segmentacji rynku pracy. Ważne jest w niej przede wszystkim zagadnienie utrwalania pozycji w ramach obu segmentów: pracownicy z „gorszej” części rynku pracy mają relatywnie niskie szanse na awans do „lepszej”. Znalezienie się w grupie pracobiorców terminowych na początku kariery w znacznym stopniu determinuje dalszą jej ścieżkę. Osoby o pospolitych kwalifikacjach zawodowych, zatrudniane na stanowiskach podlegających znacznej rotacji, z dużym prawdopodobieństwem pozostaną w sektorze „brzegowym”. Początek takiemu stanowi rzeczy może dać niskiej jakości wykształcenie formalne, następnie zaś świadczenie pracy na gorszych i niestabilnych stanowiskach utrwała niepewną sytuację zawodową jednostki. Badanie zespołu M. Bednarskiego i K. W. Frieske potwierdziły w pewnym stopniu występowanie takiego scenariusza. Co więcej, przedstawiciele peryferyjnego sektora rynku pracy nie dążą zazwyczaj do opuszczenia go, ale starają się w jego ramach osiągnąć w miarę dobrą pozycję – będąc zmuszonymi do godzenia się na trwanie w niestabilnych formach zatrudnienia. Biografia zawodowa kształtuje więc profil pracownika, wykształca w nim również pewne skłonności, np. do częstych zmian miejsca zatrudnienia, skoro i tak nie może on liczyć na umowę na czas nieokreślony. Skłania również do poszukiwania miejsc pracy takiego rodzaju, z którymi wiąże się szansa na uzyskanie zatrudnienia, przy jednoczesnym obniżaniu aspiracji.

⁶⁰ M. Bednarski, op. cit.

Jednocześnie oba segmenty rynku pracy nie są całkowicie oddzielone, a przechodzenie pomiędzy nimi dokuje się zwłaszcza w przypadku bardziej aktywnych, ambitnych jednostek. Może również – co szczególnie istotne w kontekście sytuacji osób młodych – mieć bardziej systematyczny charakter, związany z istnieniem pewnych etapów życia zawodowego. Dynamiczna wizja kariery, w trakcie której jednostka przechodzi gorsze i lepsze momenty, wiążące się również z różnymi perspektywami uzyskania stabilnej formy kontraktu, wyłania się z teorii przejściowych rynków pracy. Wskazuje ona na fakt występowania różnych stadiów życia zawodowego, w tym również obejmujących okresy łączenia pracy zarobkowej z innymi rodzajami aktywności. Można przypuszczać, że dostarcza użytecznego w wielu przypadkach modelu do opisu wczesnej ścieżki kariery. Okres, w którym młoda osoba wchodzi na rynek pracy, łącząc zarobkowanie z nauką oraz takimi rodzajami działalności jak wolontariat, wiąże się jednocześnie z pracą w oparciu o niestabilne formy zatrudnienia. Również wielu absolwentów, którzy nie uzyskali wyjściowej silnej pozycji na rynku pracy np. poprzez nabycie unikalnych kwalifikacji bądź związanie swojej kariery z określonym pracodawcą w trakcie studiów, musi często zaakceptować gorszy status zawodowy, „przeczekując” początkowy okres zatrudnienia w oparciu o nietrwałą formę kontraktu. Po owym okresie przejściowym, w trakcie którego następuje uzupełnianie kwalifikacji, istnieje szansa na znalezienie zatrudnienia w sektorze rdzeniowym⁶¹. Inne przypadki znalezienia się na przejściowym rynku pracy mogą wiązać się również z powrotem do aktywności zawodowej np. po urodzeniu dziecka lub po powrocie z zagranicy. Należy jednak pamiętać, że badanie M. Bednarskiego i K. W. Frieske nie przyniosło wielu obserwacji korespondujących z koncepcją przejściowych rynków pracy, mając jednak również na uwadze fakt, że nie koncentrowało się ono na sytuacji najmłodszych pracobiorców.

Kwestia przenikalności obu segmentów rynku pracy i wskazanej przejściowości jest przedmiotem analiz empirycznych w wielu państwach. Stanowi również ważne zagadnienie z punktu widzenia szans młodych osób na polepszenie swojego statusu na rynku pracy. Przyjmuje się, że w państwach, w których obowiązuje silniejsza ochrona zatrudnienia na umowach bezterminowych trudniej jest przejść do segmentu rdzeniowego. Analiza danych Komisji Europejskiej doprowadziła autorów raportu „Młodzi 2011” do wniosku, że w Polsce ten rodzaj mobilności jest stosunkowo trudny do osiągnięcia, zaś absolwenci ze znacznymi problemami awansują na stanowiska zapewniające zawodową stabilizację – mowa wręcz o „pułapce tymczasowych form zatrudnienia”, która dotyczy młodych również m.in. we Francji, Portugalii i Grecji⁶². Przykładem państwa, w którym doszło do rozpropagowania kontraktów terminowych przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej ochrony zatrudnienia pracowników na umowach bezterminowych, jest Hiszpania. Badacze, którzy z użyciem metod statystycznych analizowali sytuację grupy młodych pracowników tymczasowych na przestrzeni kilku lat, za główne pytanie badawcze uznali to, jakie perspektywy wiążą się z faktem zatrudnienia w oparciu o umowę terminową: czy zwiększa ono szansę na znalezienie trwałego zatrudnienia, czy też może sprzyja trwaniu w gorszym segmencie rynku pracy bądź prowadzi do bezrobocia. Wyniki analizy skłaniają do uznania za bardziej prawdopodobny scenariusza pesymistycznego⁶³. Zagadnienie roli zatrudnienia terminowego dla dalszego rozwoju kariery oraz ustalenie prawdopodobieństwa, z jakim stanowi ono „odskocznię” na stanowiska wyższej jakości jest centralne w analizach prowadzonych w różnych państwach Europy. Analizy dla Włoch przynoszą nieco bardziej optymistyczne wnioski: podkreśla się w nich fakt, że umowa czasowa istotnie zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania permanentnego kontraktu w stosunku do

⁶¹ W badaniu M. Bednarskiego i K. W. Frieske stwierdzono, że z wykorzystaniem terminowych form zatrudnienia zasadniczo nie wiąże się dyskryminacja w zakresie dostępu do szkoleń zawodowych.

⁶² M. Boni, K. Szafraniec, op. cit., s. 170.

⁶³ J. I. García-Pérez, F. Muñoz-Bullón, *Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers*, „British Journal of Industrial Relations” March 2011, s. 103-143.

stanu bezrobocia⁶⁴. Z kolei w studium porównawczym sytuacji młodych pracowników czasowych na niemieckim i brytyjskim rynku pracy uwidacznia się negatywny wpływ silniejszej ochrony zatrudnienia bezterminowego w Republice Federalnej na płacową dyskryminację osób korzystających z umów terminowych i większe prawdopodobieństwo utrwalania się ich gorszego położenia⁶⁵.

Ujęcie zakładające mobilność pionową i występowanie przejściowych rynków pracy sugeruje potrzebę aktywności publicznych służb zatrudnienia, których rolą powinno być wspieranie osób znajdujących się na początku zawodowej kariery bądź jej zakręcie i pomoc w osiągnięciu pozycji w rdzeniowym segmencie rynku pracy. W omawianym polskim badaniu nie stwierdzono jednak pozytywnych przypadków takiej interwencji państwa, zaś odnotowane sytuacje polepszenia statusu zawodowego wynikały z prywatnej aktywności jednostek lub korzystnego splotu okoliczności⁶⁶.

Tak rozumianej mobilności nie zakłada – bliższy w swoich poglądach teoriom segmentacyjnym – G. Standing. W swojej książce⁶⁷ rozwija koncepcję nowej klasy społecznej określonej począwszy od lat 1980. przez francuskich badaczy (m.in. P. Bourdieu) mianem prekariatu. Deficytną cechą tej zbiorowości, wyróżnionej zwłaszcza w konfrontacji do salariatatu, czyli pracowników etatowych cieszących się stabilnością zawodową i pełnią osłon socjalnych, jest niepewność co do własnej przyszłości. Determinuje ona całość ich życia zawodowego i osobistego, kształtując również pewne cechy osobowości. Grupa ta nie posiada identyfikacji i etyki zawodowej, zdefiniowanych ścieżek kariery i awansu, nie angażuje się w doskonalenie swoich kwalifikacji, gdyż niepewność zazwyczaj dorywczo podejmowanych prac nie stanowi zachęty do ich podwyższania. Tymi cechami odróżnia się od sytuowanej równolegle z salariatatem kategorii fachowców, z którą wspólny mianownik stanowią elastyczne formy zatrudnienia. Ta jednak w przypadku standingowskich „*proficians*” łączy się z niezależnością, podczas gdy dla prekariatu oznacza brak (a przynajmniej znaczny deficyt) kontroli nad własną sytuacją zawodową i karierą. Zarówno zatrudniani w korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej salariat, jak i tradycyjny przemysłowy proletariat kurczą się liczebnie na rzecz prekariatu. Przyczyny tego zjawiska zasadniczo wiążą się z procesami w gospodarce światowej omawianymi w rozdziale czwartym.

Ważną obserwacją z perspektywy młodych, którzy wchodząc na rynek pracy zastają już opisany stan rzeczy i w znacznej liczbie rekrutują się do nowej klasy, są niekorzystne perspektywy dotyczące mobilności pionowej. Na poziomie jednostkowym raczej się na nią nie wskazuje – mamy za to do czynienia ze zjawiskiem prekaryzacji w skali globalnej, „dryfowania części salariatatu ku prekariatowi”. Oznacza to „bycie poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w teraźniejszości, bez zapewniającej poczucie bezpieczeństwa tożsamości i bez poczucia rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia”⁶⁸. Skutkiem prekaryjnego zatrudnienia jest frustracja i gniew, z którego może wynikać podatność na radykalne i populistyczne hasła, np. związane z wrogością wobec imigrantów, którzy stanowią ważną podkategorię prekariatu. Analizy Standinga odnoszą się do gospodarki w skali światowej, zaś wiele przytaczanych przez niego przykładów dostarcza rynek pracy Japonii, którego rdzeń uległ

⁶⁴ M. Piccho, *Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy*, „Labour” 22/2008, s. 147-174.

⁶⁵ M. Gebel, *Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK*, „Work, employment and society” 4/2010, s. 641-660.

⁶⁶ M. Bednarski, op. cit., s. 62.

⁶⁷ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. P. Kaczmarek, M. Karolak, Praktyka Teoretyczna. Polskie tłumaczenie pierwszego i drugiego rozdziału dostępne pod adresem www.praktykateoretyczna.pl/index.php/rozdzial-1-prekariat oraz .../rozdzial-2-prekariat. Tłumaczenie udostępniane na licencji *creative commons*.

⁶⁸ Ibidem, s. 23.

w ostatnich trzech dekadach znacznemu skurczeniu po długim okresie, w którym zapewniał wielu pracownikom dożywotnie wysokie bezpieczeństwo zatrudnienia.

Ważny głos w kwestii wpływu wskazanych zmian na losy życiowe i osobowość pracobiorców zabiera R. Sennett⁶⁹. Analizując zmierzające do upowszechnienia elastyczności zmiany organizacji pracy, obserwuje wiele negatywnych zmian w sytuacji pracobiorców. Choć oznaczać one mają z założenia zerwanie z rutyną pracy okresu fordyzmu, faktycznie prowadzą głównie do wzrostu niepewności, zmuszając do podejmowania gry obarczonej ciągłym ryzykiem. Nieustanne fluktuacje, które wiążą się z restrukturyzacją przedsiębiorstw, zmianami ich właścicieli, fuzjami prowadzącymi do redukcji lub likwidacji jednostek organizacyjnych wprowadzają w życie zawodowe nieciągłość, co w krajach takich jak Stany Zjednoczone często wiąże się z koniecznością odległej przeprowadzki, a z punktu widzenia psychiki pracobiorców oznacza utratę narracji, która nadawała sens karierze zawodowej i wyznaczała jednostce kierunek rozwoju. Nowoczesna kultura korporacyjna przyczynia się do tworzenia powierzchownych, ulotnych relacji – także na poziomie zespołów roboczych, będących powszechnym rozwiązaniem organizacyjnym. Na niepewność losów zawodowych pracownika wpływają również zmiany organizacyjne: wielkie korporacje przestały tworzyć hierarchiczną organizację: strukturę piramidy zastąpiono luźną siecią, której poszczególne elementy można wymieniać i usuwać. Uległ zmianie model władzy menadżerów: nie wydają oni już klarownych poleceń, ale zarządzają komunikacją w zespole, co ogranicza ich odpowiedzialność w razie niepowodzenia.

Nowe sposoby zarządzania i zmieniona struktura organizacyjna utrudniają pracownikom podejmowanie trafnych wyborów dotyczących rozwoju kariery, co wiąże się m.in. z takimi sytuacjami, jak „ruchy horyzontalne” (awans w ramach struktury okazuje się pozorny, polegając na przesunięciu na stanowisko równoległe), „straty retrospektywne” (wskutek deficytów wiedzy nowa praca okazuje się po fakcie opierać na gorszych warunkach, niż poprzednia) oraz niemożliwe do przewidzenia płace⁷⁰. Sennett upatruje również przyczyn częstego zjawiska pracy poniżej własnych kwalifikacji w rozpowszechnieniu automatyki i komputeryzacji. Dotyczyć to może przede wszystkim stanowisk związanych z pracą fizyczną, co w książce ilustruje przykład piekarzy. Jednak zarówno oni, jak i pracownicy wyżej wykwalifikowani, wykonujący zadania wymagające większej kreatywności, mogą tracić na cyfryzacji wskutek powierzchowności w podejściu do swojej pracy, kiedy komputer pozwala nie zastanawiać się nad istotą obsługiwanych procesów technologicznych bądź czynności projektowych wcześniej nierzadko prowadzonych przy pomocy ołówka i kartki papieru (jak w przypadku inżynierów korzystających z oprogramowania CAD). To trudne wyzwania decydują o poczuciu wartości i nadają sens pracy: gdy w restauracji szybkiej obsługi nastąpi awaria, pracownicy często w bardzo kreatywny sposób próbują jej zaradzić. Zazwyczaj jednak nieprzejrzystość skomplikowanej maszynerii i powierzchowne szkolenie powodują, że – sfrustrowani – muszą zaczekać na pomoc serwisantów. Urządzenia, dzięki którym pracuje się wygodniej, sprawiają jednocześnie, że zanika tradycyjny etos pracy, chęć rozwoju i poczucie dumy z jej wykonywania. Pojawia się za to dążenie do częstej zmiany stanowiska i charakteru wykonywanej pracy, nawet jeżeli nie przyniesie to lepszej pozycji zawodowej. Sennett pokazuje, że promowana we współczesnej gospodarce elastyczność wcale nie niesie ze sobą większej wolności dla pracowników, a często wręcz ogranicza podmiotowość i kontrolę nad własnym życiem zawodowym. W kulturze korporacyjnej zbędni okazują się starsi pracownicy: już czterdziestolatkowie postrzegani są w stereotypowy sposób jako zawodowo wypaleni, mniej atrakcyjni i niekreatywni, zaś ich doświadczenie w warunkach szybkich zmian technologicznych

⁶⁹ R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA, Warszawa 2006.

⁷⁰ Ibidem, s. 112-113.

i organizacyjnych nie jest postrzegane jako atut. Relatywnie lepsza sytuacja osób młodych to jednak również konsekwencja tego, że rzadziej niż starsi koledzy przeciwstawiają się przełożonym i są bardziej podatni na nowoczesne metody kontroli w miejscu pracy.

Odnosząc się do wcześniej przywoływanego Standinga, o prekaryzacji w warunkach polskich pisze P. Poławski, omawiając wyniki badania zjawiska zatrudnienia na czas określony przeprowadzonego przez zespół M. Bednarskiego i K. W. Frieske⁷¹. W wywiadach z pracownikami z peryferyjnego segmentu rynku pracy dały o sobie znać wyraźne różnice międzypokoleniowe w zakresie postaw wobec pracy i sytuacji zawodowej badanego. Wypowiedzi młodych osób często sygnalizowały występowanie cech świadomości charakterystycznych dla „Pokolenia Y”, a więc tej generacji, która dorastała w okresie transformacji i, zastawszy nowe realia społeczeństwa postindustrialnego oraz stanowiące konsekwencje restrukturyzacji gospodarki problemy ekonomiczne, dostosowywała do nich swoje kwalifikacje i oczekiwania względem warunków zatrudnienia. Charakterystyka tej kategorii demograficznej, przytaczana m.in. przez W. Kozek⁷², piszącej o akceptacji dla niepewności co do sytuacji zawodowej, wysokiej mobilności, braku identyfikacji z miejscem pracy czy indywidualizmie – na cechy te wskazywali również cytowani w poprzednim rozdziale przedstawiciele pracodawców – znajduje swoje odbicie w rozmowach z młodymi pracownikami czasowymi. Są oni w znacznie większym stopniu skłonni do zmiany miejsca zatrudnienia, jeżeli wiąże się to z korzystniejszymi warunkami umowy, szukają dla siebie lepszego miejsca na rynku pracy. Stąd też niektórzy badani uważali wręcz umowę terminową za korzystną dla siebie, gdyż umożliwiającą szybkie rozstanie się z dotychczasowym pracodawcą, gdyby nadarzyła się sposobność do poprawy swojej sytuacji. Pojawiły się również sygnały świadczące o tym, że niektórzy młodzi cenią elastyczność, która wiąże się z pracą na zlecenie – reżim związany z zatrudnieniem na etacie jest zbyt monotony i nużący, niekoniecznie stanowiąc dla niej korzystniejszą alternatywę. Młodzi deklarują również orientację na rozwój zawodowy i, nawet jeżeli nie mogą go uzyskać, oczekują zatrudnienia odpowiadającego poziomem ich kwalifikacjom. Mniejsze niż w przypadku starszych pracownikó jest dla nich znaczenie dochodowej funkcji pracy, choć wiąże się to często ze wsparciem rodziców, z „gniazdownictwem” włącznie⁷³.

Z ostatnim ze wskazanych problemów wiąże się ściśle inne kluczowe z perspektywy młodych pracowników zagadnienie, jakim jest dostęp do kredytów hipotecznych. Omawia je, korzystając z wyników tego samego badania, P. Teisseyre⁷⁴. Hipotezą autora jest ograniczenie w dostępie do kredytów mieszkaniowych w związku z niestabilnym zatrudnieniem w oparciu o umowy terminowe. Instytucja hipoteki jest jedną z nowoczesnych dróg umożliwiających przedstawicielom klasy średniej uzyskanie własnego dachu nad głową poprzez udział w rynku nieruchomości, dla której alternatywą stanowi wsparcie rodziny (transfer własności poprzez dziedziczenie) bądź państwo (budownictwo socjalne). Inną opcją pozostaje również mieszkanie z rodzicami. Założeniem jest kluczowa rola własnego „M” w usamodzielnianiu się, podejmowaniu decyzji o założeniu rodziny i wydaniu na świat potomstwa. Erozja stosunków pracy epoki przemysłowej, których kształt w powojennych dekadach zapewniał wysoką jakość bardzo wielu miejsc pracy w państwach Europy Zachodniej, sprawiła, że zatrudnienie nie jest już wystarczającym warunkiem posiadania zdolności kredytowej: szereg miejsc pracy nie daje wystarczającej stabilizacji, aby ją osiągnąć. Szczególnie w odniesieniu do młodych, ale już

⁷¹ P. Poławski, *Prekariat: stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy*, w: M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), *Zatrudnienie...*, s. 122-147.

⁷² W. Kozek, *Rekonstrukcja rynku pracy 1989-2009*, w: M. Bucholc, S. Mandes, T. Szawiel, J. Wawrzyniak (red.), *Polska po 20 latach wolności*, WUW, Warszawa 2011, za: P. Poławski, op. cit.

⁷³ P. Poławski, op. cit., s. 145.

⁷⁴ P. Teisseyre, *Wpływ zatrudnienia na czas określony na szanse partycypacji na rynku nieruchomości*, w: M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), *Zatrudnienie...*, s. 192-204.

dorosłych ludzi następować może przesunięcie ciężarów opiekuńczych na rodzinę, gdy wydłuża się okres zamieszkiwania w domu rodzinnym w związku z ich niepewnym statusem zatrudnienia. Mówimy w takiej sytuacji o familizmie jako cesze modelu społecznego obowiązującego w danym państwie, która wbrew nazwie nie ma nic wspólnego z polityką prorodzinną, oznaczając przenoszenie ciężaru określonych świadczeń z państwa opiekuńczego na bliskich. Przeprowadzona przez autora analiza danych ilościowych nie dała jednoznacznego potwierdzenia hipotezy o negatywnym wpływie zatrudnienia czasowego na możliwość uzyskania kredytu i usamodzielnienia się. Kluczową zmienną wyjaśniającą okazuje się poziom dochodów. W świetle danych pochodzących z wywiadów można jednak wnioskować, że zdolność kredytowa jest faktycznie upośledzona, o czym przekonana była znaczna grupa badanych, opierając swoją opinię nierzadko na prywatnych doświadczeniach. W pewnych sytuacjach problem z uzyskaniem pożyczki eliminował fakt posiadania stabilnej umowy przez partnera lub małżonka, co jednak nie zawsze stanowiło dla banku wystarczające zabezpieczenie (preferowane są sytuacje, gdy obie osoby ubiegające się o kredyt zatrudniane są na czas nieokreślony), a nawet jeżeli pozwalało uzyskać finansowanie zakupu mieszkania, jest dodatkowym potwierdzeniem tezy o familizmie: pojedynczo pracobiorca pozostający w brzegowym segmencie rynku pracy nie jest ekonomicznie samodzielny, zdolność kredytową posiada tylko wspólnie z partnerem. Za symptomatyczne w świetle tych analiz można uznać warunki udzielania kredytów hipotecznych przez niektóre banki, w których dopuszcza się uczestnictwo zarówno obojga młodych osób uzyskujących finansowanie, jak i ich rodziców, co nie wyklucza także możliwości skorzystania z kończącego się już programu „Rodzina na swoim”.

PRACA NAJEMNA OSÓB MŁODYCH – WYNIKI ANALIZ IŁOŚCIOWYCH

O warunkach zatrudnienia osób młodych można wnioskować również na podstawie badań sondażowych, w których zadawane są pytania o charakterystykę zakładu pracy i stanowiska, wykonywanych zadań, wymogów stawianych pracownikowi czy zadowolenia ze swojej pracy. Odpowiedzi na kilka pytań odnoszących się do postaw wobec pracy pozwalają również na próbę zweryfikowania hipotezy „Pokolenia Y”. Informacji na ten temat dostarczają wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego. Jest on przeprowadzany co dwa lata w ponad dwudziestu państwach⁷⁵ na reprezentatywnej próbie osób powyżej 15 r.ż. Dane służące analizom w tym rozdziale pochodzą z piątej rundy badania, przeprowadzonej w 2010 r. Liczebność próby to prawie 39 tys. osób. Przyjęto w analizie przedziały dziesięcioletnie. Szczególnie interesujące są różnice pomiędzy kategorią wiekową 20-29 i 30-39, a więc pomiędzy najmłodszymi pracownikami oraz rocznikami osób dłużej już przebywających na rynku pracy. Należy jednocześnie pamiętać, że wskazywane odmienności rozkładów analizowanych zmiennych mogą mieć liczne przyczyny, których nie sposób tutaj w pełni zidentyfikować. Mogą jednak pomóc w zrozumieniu specyfiki zatrudnienia młodych pracobiorców.

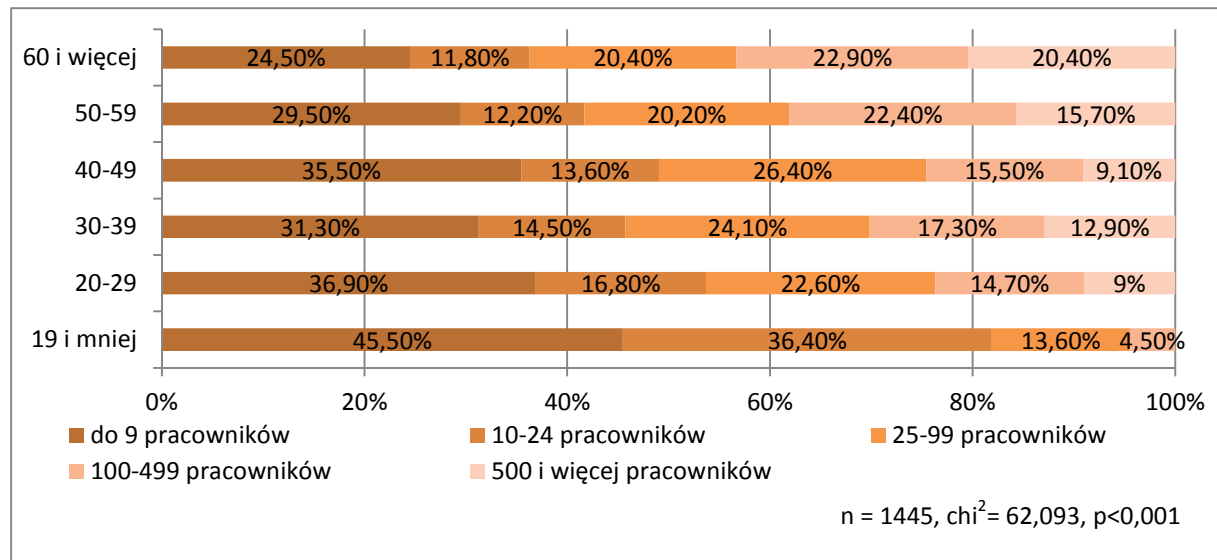
CHARAKTERYSTYKA ZAKŁADU PRACY I STANOWISKA

Wielkość zatrudnienia stanowi istotną z perspektywy pracownika cechę przedsiębiorstwa. Część przepisów związanych z prawami pracowników i zbiorowymi stosunkami pracy uwzględnia próg wielkości zatrudnienia. Tak jest w przypadku obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy (art. 104§2 Kp.) i regulaminu wynagrodzeń (art. 77§1 Kp.), który obowiązuje w odniesieniu do zakładu zatrudniającego 20 lub więcej pracowników (chyba że jest on objęty układem

⁷⁵ W ostatniej rundzie uwzględniono następujące państwa: Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Hiszpania, Holandia, Izrael, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Rosja, Słowenia, Szwecja, Szwajcaria, Węgry, Wielka Brytania.

zbiorowym pracy). Z kolei nową organizację związkową może założyć grupa 10 pracowników⁷⁶. Najmniejsze firmy potencjalnie bardziej podlegają wahaniom rynkowym, odczuwając większą potrzebę uelastyczniania stosunków pracy, co w znacznym stopniu determinuje stabilność zatrudnienia pracowników i formy zawieranych z nimi umów. W trakcie polskiej transformacji obok wcześniej istniejących dużych przedsiębiorstw, zatrudniających – mimo znacznych redukcji personelu – stabilne i wiekowo starsze załogi pojawiły się mikro- i małe przedsiębiorstwa, częściej rekrutujące młodych pracowników. To jeden z powodów, dla których zaznaczają się wyraźne różnice w strukturze zatrudnienia wg wielkości pracodawcy w kolejnych kategoriach wiekowych. Dane z Eurosondażu dla Polski przedstawia wykres 29.

Wykres 29. Struktura zatrudnienia wg wielkości przedsiębiorstwa w różnych grupach wiekowych w Polsce w 2010 r.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

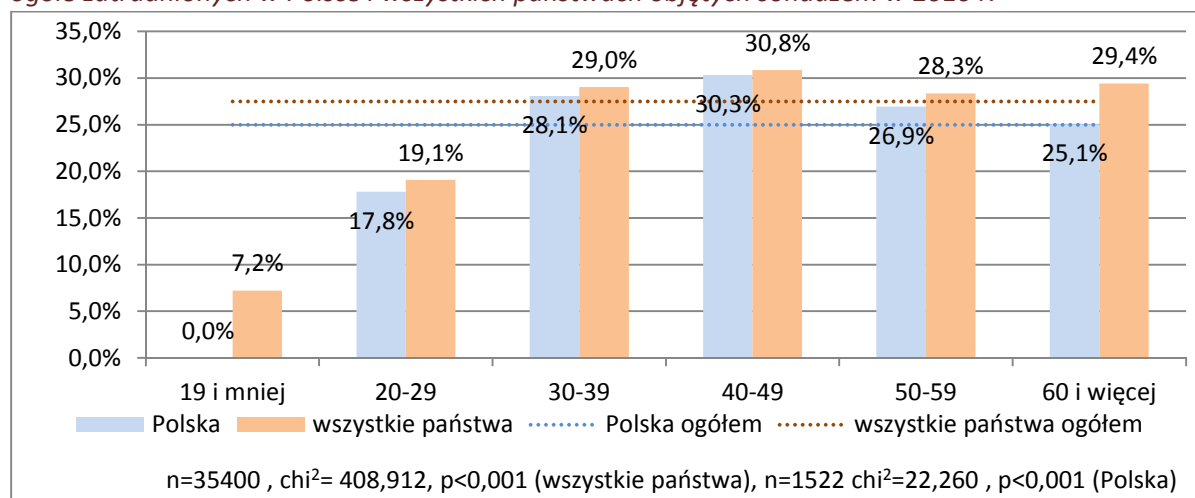
Przyjęte w sondażu kategorie wielkości przedsiębiorstw nie pokrywają się z podziałami stosowanymi w polskiej statystyce publicznej⁷⁷, jednak pozostają użyteczne dla celów analizy, zwłaszcza że wyodrębniono niższy segment firmy małych, z których znaczna część to podmioty zatrudniające poniżej 20 osób. W Polsce obserwujemy istotną statystycznie korelację między wiekiem a wielkością przedsiębiorstwa ($r=0,16$, $p<0,001$). Zaznacza się wyraźny spadek udziału pracowników najmniejszych firm w miarę przechodzenia do wyższych kategorii wiekowych. Wyraźnie zauważalna jest różnica pomiędzy kategoriami 20-29 i 30-39. Z kolei osoby zatrudniane w największych przedsiębiorstwach stanowią ponad dwa razy większy odsetek wśród najstarszych pracowników w stosunku do kategorii 20-29. Pracy na rzecz największych firm nie zadeklarował żaden przedstawiciel najniższej kategorii wiekowej, choć należy pamiętać o jej niewielkiej liczebności oraz specyficznej sytuacji na rynku pracy, wynikającej z kontynuowania w wielu przypadkach nauki czy dorywczego charakteru zajęć. Jej przedstawiciele w niemal połowie przypadków podejmują zarobkowanie w najmniejszych firmach. Wskazane prawidłowości, jak już zostało zasygnalizowane, nie są neutralne z punktu widzenia perspektyw zawodowych i warunków zatrudnienia osób młodych. Stanowią dodatkowy czynnik wyjaśniający wysoką popularność elastycznych typów umów zawieranych z młodymi pracownikami.

⁷⁶ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234 z późn. zmianami), art. 12 pkt 1.

⁷⁷ Zgodnie z nimi wyróżnia się mikrofirmy (poniżej 10 pracowników) oraz firmy małe (10-49 pracowników), średnie (50-249 pracowników) i duże (powyżej 250 pracowników).

Pozycja młodych pracowników w ramach struktury organizacyjnej przedsiębiorstw to drugi element ich sytuacji zawodowej, który można poddać analizie w oparciu o dostępny zbiór danych. Dwie elementy – piastowanie stanowisk związanych z nadzorem nad innymi członkami personelu oraz udział w podejmowaniu decyzji dotyczących polityki firmy – pozwalają naświetlić kwestię uczestnictwa we władzy przedsiębiorstw. Należy zakładać, że powszechnie najmłodsze kategorie pracowników mają mniejszy wpływ na decyzje zarządów czy dostęp do nadzoru nad innymi stanowiskami, zaś uczestnictwo w strukturze władzy wiąże się z doświadczeniem zawodowym i starszeństwem. Interesujące może być jednak porównanie tego elementu strategii zarządzania przedsiębiorstwami w Polsce i innych państwach. Na wykresie 30 przedstawiono odsetki pracowników pełniących funkcje związane z nadzorem w poszczególnych kategoriach wiekowych w Polsce i wszystkich państwach objętych badaniem.

Wykres 30. Udział osób piastujących stanowiska związane z nadzorem nad innymi pracownikami w ogóle zatrudnionych w Polsce i wszystkich państwach objętych sondażem w 2010 r.

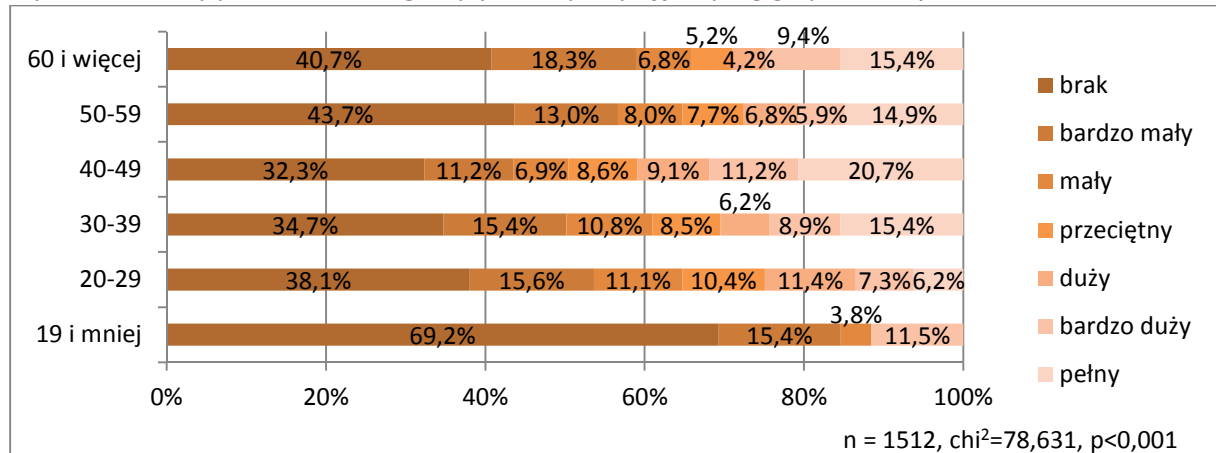


Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Okazuje się, że w Polsce udział pracowników odpowiedzialnych za nadzór jest zbliżony do przeciętnego w badanych krajach (brak istotnej statystycznie różnicy), zaś bardziej wyłączone z niego są skrajne kategorie wiekowe. Żaden respondent poniżej 20 r.ż. nie zadeklarował, że piastuje stanowisko związane z nadzorowaniem innych pracowników, co może również wynikać ze stosunkowo niewielkiej liczebności pracobiorców w tym wieku w naszym kraju – jak wynika z analizy w rozdziale 1, są państwa, w których wskaźniki zatrudnienia młodzieży znacznie przekraczają te osiągnięte w Polsce. Odpowiedzialność za nadzór wśród zatrudnionych z kategorii 20-29 występuje znacznie rzadziej niż w kategorii 30-39 zarówno w naszym kraju, jak i w pozostałych objętych sondażem – odchylenie *in minus* w przypadku Polski jest bardzo nieznaczne.

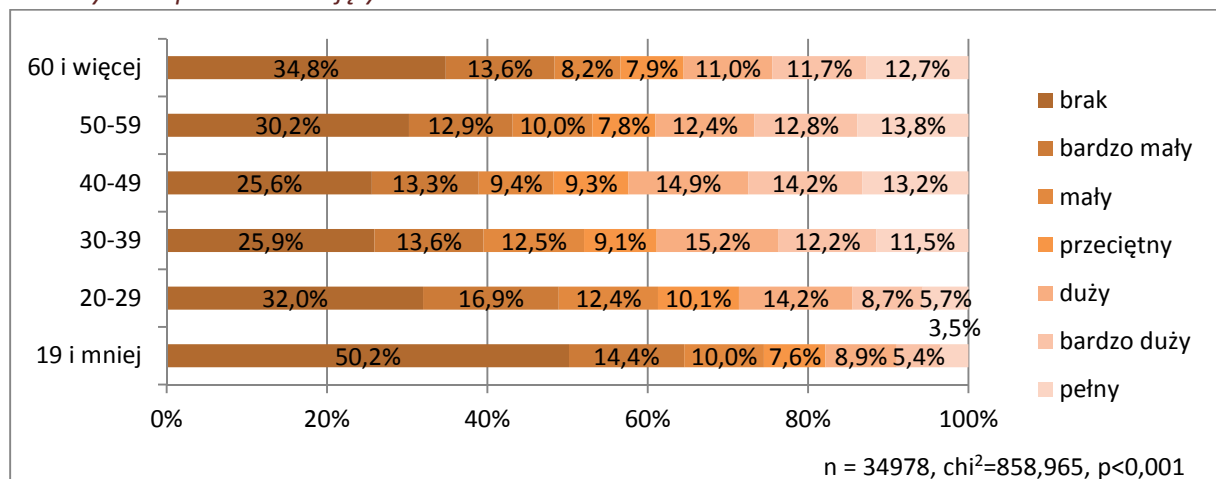
Na wykresach 31 i 32 zaprezentowano odsetki respondentów wg oceny swojego wpływu na politykę firmy w oparciu o skalę siedmiostopniową w poszczególnych kategoriach wiekowych w Polsce i wszystkich krajach objętych badaniem.

Wykres 31. Oceny poziomu własnego wpływu na politykę firmy wg grup wiekowych w Polsce w 2010 r.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Wykres 32. Oceny poziomu własnego wpływu na politykę firmy wg grup wiekowych we wszystkich państwach objętych sondażem.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

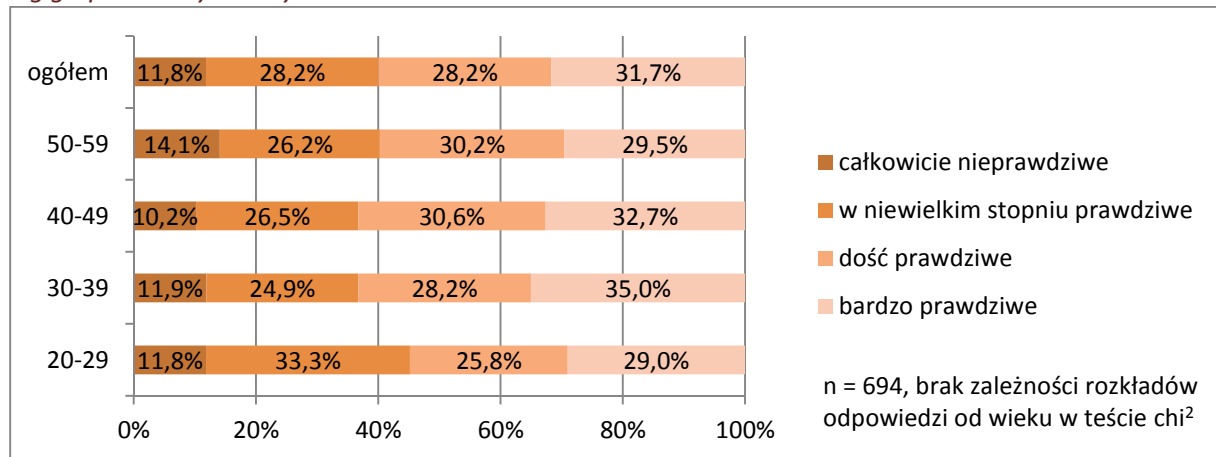
Z danych przedstawionych na obu wykresach wynika, że skrajne kategorie wiekowe są w znacznie większym stopniu wyłączone z procesów decyzyjnych w przedsiębiorstwach niż środkowe: 30-39 i 40-49. Można zaobserwować istotnie statystycznie mniejsze uczestnictwo pracowników w decydowaniu o polityce firm w Polsce niż przeciętnie we wszystkich badanych krajach ($t=-3,432$, $p<0,001$). Zarówno w Polsce, jak i przeciętnie w innych państwach najrzadziej wykluczane z decydowania o polityce firmy są osoby w wieku 30-49 lat. W Polsce kategoria 20-29 w ponad połowie przypadków ma marginalny wpływ na decyzje kadry zarządzającej. Jednocześnie na tle innych państw bardziej wykluczona jest kategoria 50-59 oraz najniższa – choć w przypadku tej ostatniej ryzyko błędu wnioskowania z powodu małej liczebności jest wysokie.

CHARAKTER I OCENA WYKONYWANEJ PRACY

Ważnych informacji o warunkach zatrudnienia osób młodych mogą dostarczyć pytania o to, czy wykonywana praca jest urozmaicona, oraz czy wymaga nauki nowych rzeczy. Okazuje się, że

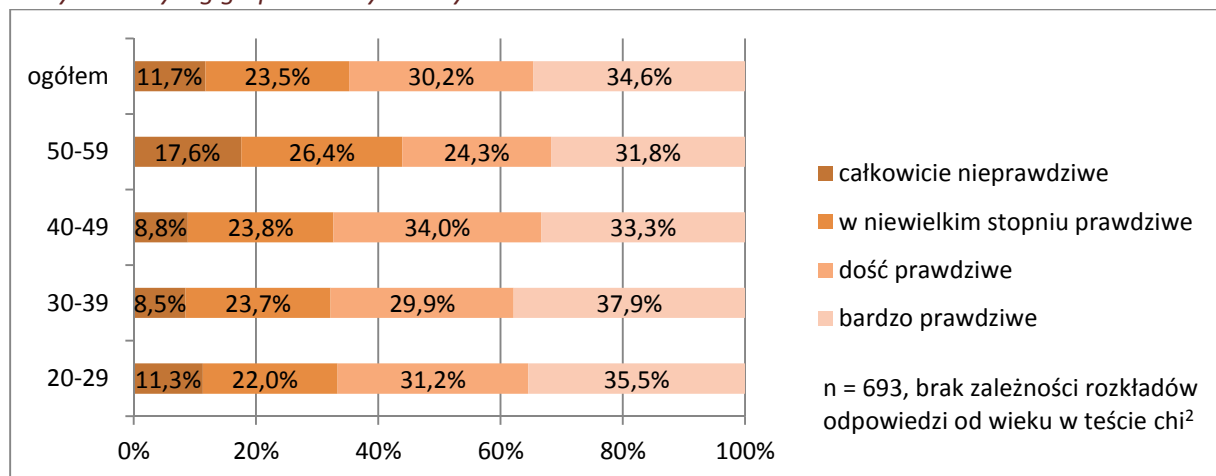
obie kwestie nie są zależne od wieku pracownicy: istotność wykorzystanego testu statystycznego jest na wysokim poziomie w przypadku Polski i większości innych państw. Jednocześnie wpływ na ten stan rzeczy może mieć niewielka liczebność uzyskanych odpowiedzi – mniej niż 1/3 próby dla naszego kraju. Mimo również znacznie mniejszej niż w przypadku poprzednich pytań liczby odpowiedzi, na poziomie wszystkich badanych państw zależność zostaje potwierdzona, przy jednocześnie niewielkich różnicach, świadczących o większym urozmaiceniu pracy środkowych kategorii wiekowych oraz bardzo nieznacznie większym wymogu nauki nowych rzeczy dla pracowników w wieku 20-29 i 30-39 w stosunku do innych grup. Na wykresach 33 i 34 przedstawiono dane odnoszące się do Polski, aby pokazać sytuację młodych pracowników w interesujących nas obszarach. Bardzo małe liczebności obserwacji w dwóch skrajnych kategoriach wiekowych wykluczają możliwość wnioskowania na podstawie danych z sondażu o sytuacji polskich pracowników poniżej 20 r.ż. i powyżej 60 r.ż., dlatego obie grupy zostały na obu wykresach pominięte. Jak widać, ponad połowa młodych pracowników w wieku 20-29 lat zgadza się ze stwierdzeniem, że ich praca jest urozmaicona. 2/3 spośród nich deklaruje również, że na swoim stanowisku musi nabywać nowe umiejętności.

Wykres 33. Odpowiedzi na pytanie o prawdziwość stwierdzenia, że praca respondenta jest urozmaicona wg grup wiekowych – wyniki dla Polski w 2010 r.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Wykres 34. Odpowiedzi na pytanie o prawdziwość stwierdzenia, że praca respondenta wymaga nauki nowych rzeczy wg grup wiekowych – wyniki dla Polski w 2010 r.

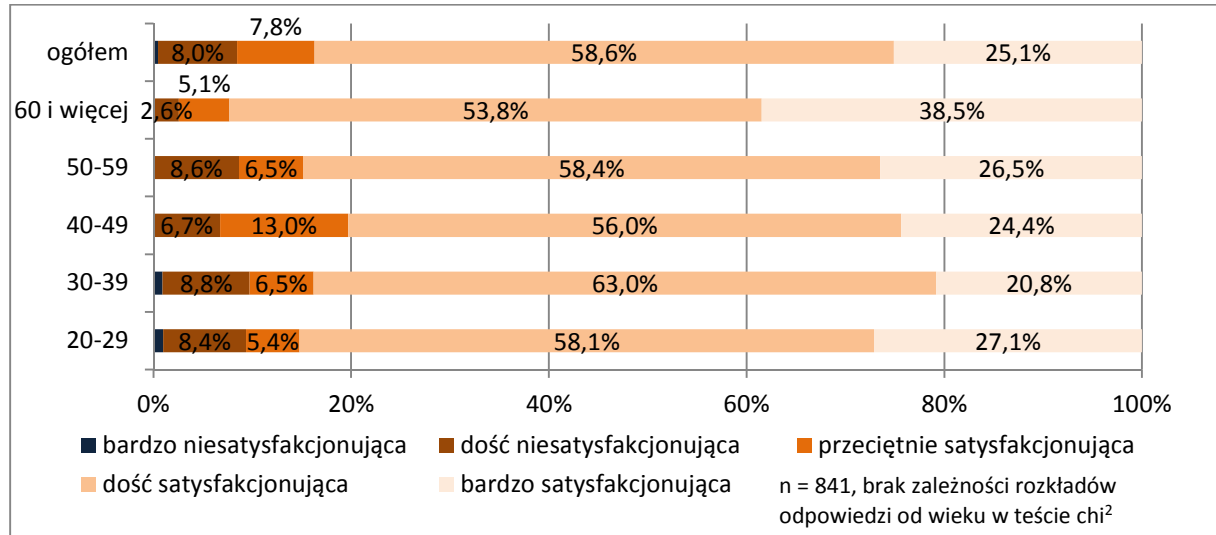


Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Respondentów pytano także o ich satysfakcję z wykonywanej pracy. W tym przypadku również tylko na poziomie ogółu krajów uwzględnionych w badaniu jest podstawa by wnioskować, że

wiek wpływa na ocenę pracy: im wyższy, tym stosunkowo większa satysfakcja. Dla Polski użyty test istotności statystycznej nie pozwala odrzucić hipotezy, że różnice między kategoriami wiekowymi wynikają z błędu próby. Ponownie mogła do tego przyczynić się mała liczebność odpowiedzi. Na wykresie 35 przedstawiono rozkłady odpowiedzi.

Wykres 35. Oceny poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy wg grup wiekowych – wyniki dla Polski w 2010 r.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Zdecydowana większość polskich pracobiorców deklaruje, że praca jest dla nich dość satysfakcjonująca (oceny od 6 do 8 na jedenastostopniowej skali użytej w sondażu, gdzie 0 to skrajny brak satysfakcji, zaś 10 – skrajnie wysoki jej poziom). Około ¼ z nich uznaje swoje zarobkowe zajęcia jako źródło bardzo dużej satysfakcji. Skrajnych ocen z przeciwnej strony skali praktycznie nie odnotowano – były to pojedyncze przypadki.

ŹRÓDŁA MOTYWACJI DO PRACY I UCZESTNICTWO W REPREZENTACJI PRACOWNICZEJ

Odpowiedzi na pytanie o to, jaki jest główny powód, dla którego respondent wkłada wysiłek w swoją pracę, pozwalają na próbę odniesienia się do hipotezy „Pokolenia Y”. Można zakładać, że przedstawiciele kategorii 20-29, inaczej niż starsi pracobiorcy, częściej będą wskazywać na motywy związane z dążeniem do samorealizacji, rozwoju zawodowego i ekspresji osobowości, niż do kwestii ekonomicznych, a także ujawni się ich większy indywidualizm. Można również odnieść się w tym miejscu do klasyfikacji postaw wobec pracy. Zgodnie z nią pracownik może mieć postawę punitwną, instrumentalną albo autoteliczną wobec swojej aktywności zawodowej. W pierwszym przypadku praca jawi się jako przykry obowiązek, rutyna niepozwalająca na rozwój kreatywności. W drugim dominuje nastawienie na osiąganie korzyści jakie przynosi, przede wszystkim dochodu. W trzecim wykonywane zadania są źródłem satysfakcji i same w sobie stanowią wartość⁷⁸.

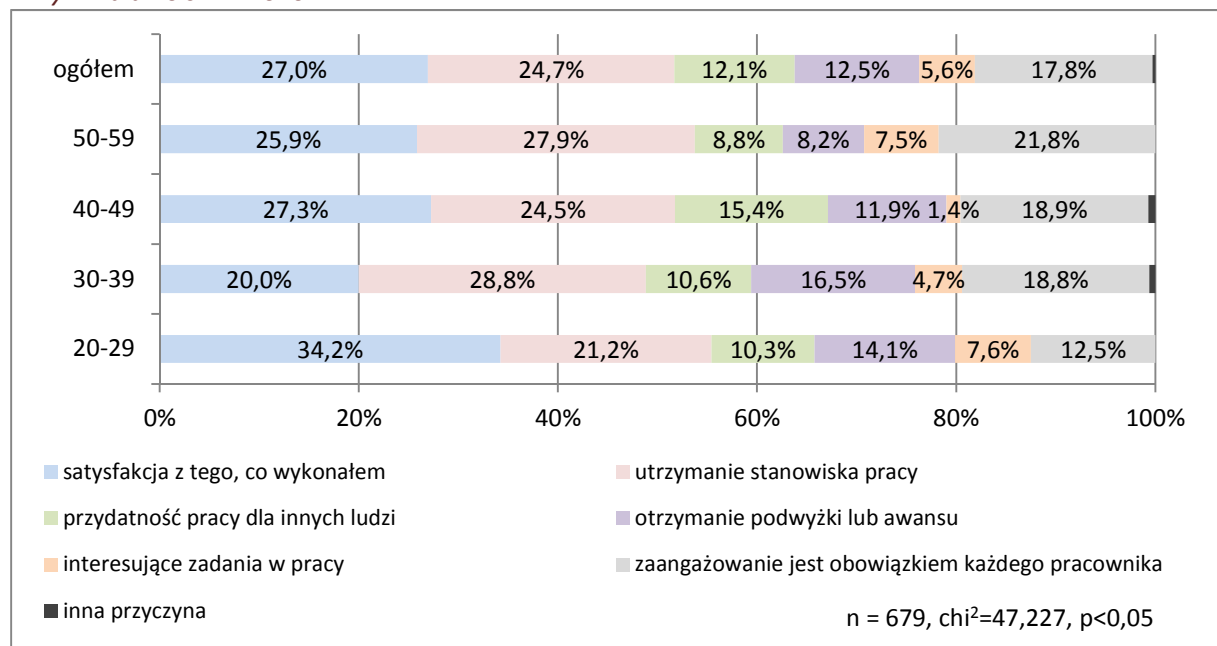
Katalog odpowiedzi do pytania o źródła motywacji do pracy nie pozwala na wyciąganie zbyt daleko idących wniosków co do postaw „Pokolenia Y”. Może jednak pomóc w identyfikacji części z nich, a ponadto określenie, czy młode osoby bardziej, czy też mniej od starszych pracobiorców podchodzą do pracy jako do aktywności wartościowej nie tylko ze względu na fakt uzyskiwania z niej dochodów. Na wykresie 36 przedstawiono rozkłady odpowiedzi dla Polski (z uwagi na

⁷⁸ Por. J. Gardawski et al., *Wstęp. Omówienie wyników badań*, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący...*, s. 35.

małe liczebności pomięto kategorię do 20 r.ż. i powyżej 60 r.ż.), na kolejnym zaś – dla ogółu badanych państw.

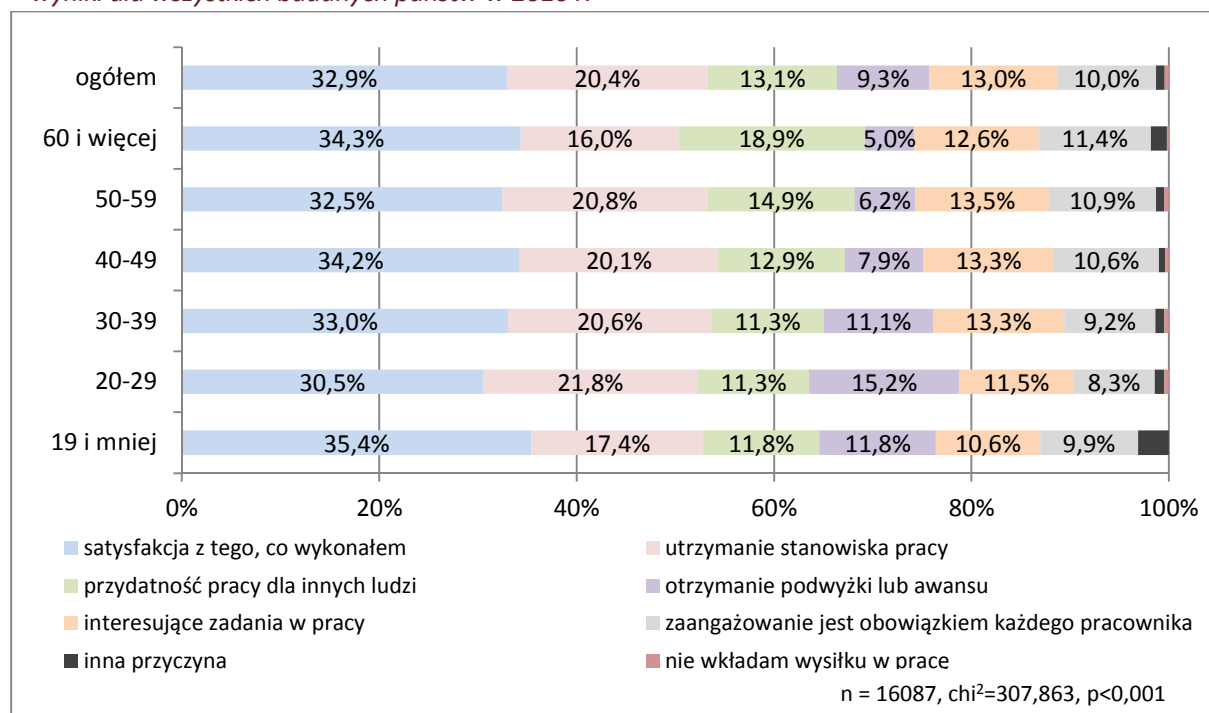
W przypadku polskich pracobiorców daje się zaobserwować znaczna różnica w strukturze odpowiedzi między kategoriami 20-29 i 30-39. Ponad 1/3 przedstawicieli pierwszej z nich deklaruje, że satysfakcja jest głównym bodźcem do angażowania się w pracę, co jest najczęściej wybieraną odpowiedzią. Z kolei trzydziestolatkom najbardziej zależy na utrzymaniu zatrudnienia na aktualnym stanowisku. Osoby w tym wieku prawdopodobnie najsilniej odczuwają potrzebę zabezpieczenia swojego bytu – najczęściej posiadają już własną rodzinę, podczas gdy młodszy ich koledzy nierzadko nadal mogą liczyć na wsparcie rodziców. Wyższa grupa wiekowa może też mieć więcej trudnych doświadczeń z okresu szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jaka miała miejsce na początku poprzedniej dekady. Młodszy z kolei nie wiążą się również ze swoim pracodawcą i cenią sobie mobilność, co było już wcześniej sygnalizowane. Znacznie rzadziej niż inne kategorie wybierają odpowiedź sugerującą zaangażowanie jako ogólną powinność wszystkich pracowników, co można uznać za przejaw indywidualizmu. Częstością czysto instrumentalnego podejścia do pracy – wskazywanie jako głównego powodu zaangażowania chęci otrzymania podwyżki lub awansu – nie różnią się znacznie *in minus* od wyższej grupy wiekowej, przewyższając dwie najwyższe uwzględnione grupy wiekowe. Można domyślać się, że w przypadku najmłodszych pracobiorców istotniejszy jest awans.

Wykres 36. Odpowiedzi na pytanie o główny powód wkładania wysiłku w pracę przez respondentów – wyniki dla Polski w 2010 r.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Wykres 37. Odpowiedzi na pytanie o główny powód wkładania wysiłku w pracę przez respondenta – wyniki dla wszystkich badanych państw w 2010 r.

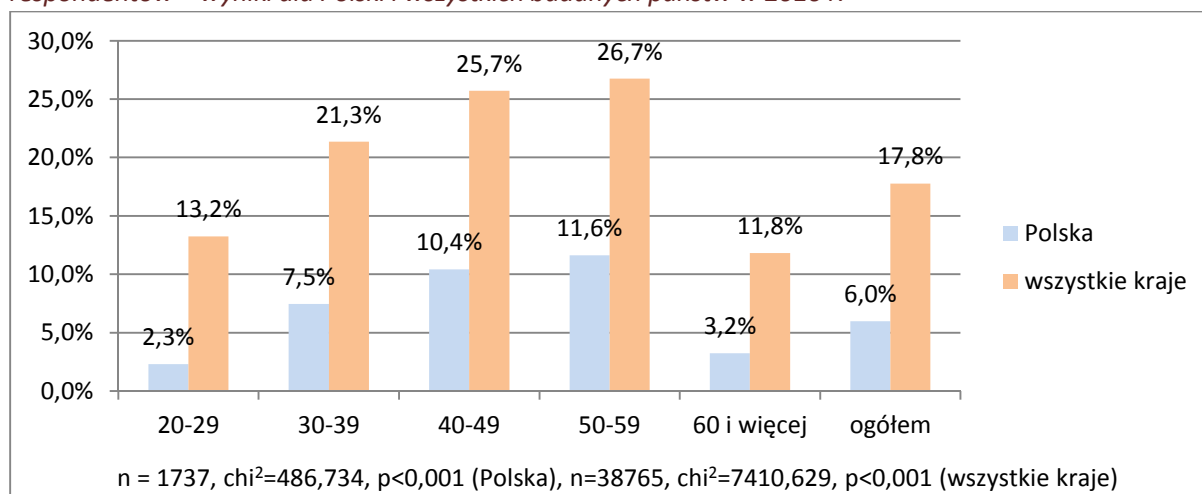


Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Te same dane odnoszące się do ogółu pracowników z państw objętych badaniem nie potwierdzają zaobserwowanych w Polsce różnic. Młodzi w wieku 20-29 rzadziej niż inne kategorie deklarują, że satysfakcja jest ich głównym źródłem motywacji do wkładania wysiłku w swoją pracę, natomiast częściej niż innym pracownikom zależy im na podwyżce lub awansie. Nieco więcej spośród nich dba również o utrzymanie zatrudnienia. Grupą wiekową, która zdradza cechy polskich pracownikom między 20 i 30 r.ż. – przy mniejszych różnicach w stosunku do pozostałych kategorii niż w naszym kraju – jest ta najmłodsza: rzadziej niż ogół badanych troszczą się o podwyżkę czy awans oraz utrzymanie stanowiska pracy, bardziej zaś zwracającą uwagę na satysfakcję. Na poziomie ogółu pracowników występują znaczne różnice w stosunku do wyników w Polsce: częściej wskazuje się na satysfakcję i interesujące zadania wykonywane w pracy, rzadziej zaś troszczy się o jej utrzymanie oraz odwołuje do uniwersalnego obowiązku zaangażowania w realizację powierzonych zadań.

Wskazywane cechy najmłodszego pokolenia polskich pracowników mogą być – obok wielu innych czynników – przyczyną niskiego poziomu ich przynależności do związków zawodowych. Dane porównawcze dla Polski i ogółu badanych krajów przedstawiono na wykresie 38.

Wykres 38. Udział aktualnych członków związków zawodowych i podobnych organizacji wśród ogółu respondentów – wyniki dla Polski i wszystkich badanych państw w 2010 r.



Źródło: Europejski Sondaż Społeczny, Runda V, opracowanie własne.

Wśród najmłodszej uwzględnionej kategorii respondentów do związku zawodowego należy o ponad 4/5 osób mniej niż we średnio we wszystkich państwach objętych sondażem; stanowią one wąski margines wśród badanych w wieku do 29 r.ż. Dysproporcja ta zmniejsza się wyraźnie w wyższych kategoriach wiekowych, choć nadal pozostaje znaczna. Wyniki Eurosondażu można zestawić z danymi zawartymi w najnowszym komunikacie CBOS, zgodnie z którymi do związków zawodowych przynależy 6% ogółu badanych i 12% pracowników najemnych⁷⁹. W grupie osób w wieku 18-24 lata nie znalazła się ani jedna, która należałaby do tego typu organizacji (n = 35), zaś w kategorii 25-34 udział związkowców wyniósł 9%. Młodzi niechętnie przystępują do związków zawodowych: średni wiek pracownika zrzeszonego w organizacji tego rodzaju to 44 lata, zaś niezrzeszonego – 39 lat⁸⁰. Niższy poziom uzwiązkowienia osób poniżej 30 r.ż. ma szereg przyczyn strukturalnych: organizacje reprezentujące interesy pracowników zdecydowanie rzadziej powstają w firmach małych, prywatnych, świadczących usługi – a więc tych, w których zatrudniana jest większość młodych pracowników. Enklawy wysokiego uzwiązkowienia w Polsce występują zwłaszcza w dużych przedsiębiorstwach, częściej należących do sektora publicznego, w branżach przemysłowych, których załogi w większym stopniu tworzą starsi pracownicy.

MŁODZI PRACOBIORCY A ZWIĄZKI ZAWODOWE

Problem niskiego uzwiązkowienia, a także obecnej sytuacji osób młodych na rynku pracy, był tematem wywiadu eksperckiego przeprowadzonego z przedstawicielem Komisji Młodych Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, panem Sebastianem Gajewskim, będącym jednocześnie doradcą ds. dialogu społecznego w centrali tej konfederacji. KM OPZZ zrzesza kilkudziesięciu młodych związkowców z różnych branż w wieku około 30 lat. Prowadzi działania edukacyjno-promocyjne – m.in. cykliczne szkolenia służące podnoszeniu wiedzy swoich członków w zakresie prawa pracy, działalności związków zawodowych, strategii negocjacyjnych – podejmując współpracę z organizacjami pozarządowymi, m.in. Fundacją im. Friedricha Eberta, oraz biorąc udział w działaniach projektowych dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

⁷⁹ Związki zawodowe i prawa pracownicze, CBOS, Warszawa, kwiecień 2012.

⁸⁰ Ibidem.

Spadek uzwiązkowienia polskich pracowników obserwuje się we wszystkich kategoriach wiekowych. Rozmówca wspomniał także, że w ostatnim czasie udało się poprawić nieco poziom tego wskaźnika w niektórych grupach zawodowych, w których organizacje związkowe przejawiały wyższą aktywność, organizując protesty. Wpływ na niski poziom przynależności do organizacji związkowych ma m.in. upowszechnianie się atypowych form zatrudnienia. Choć obecnie trwa dyskusja nad dopuszczalnością zrzeszania się w związkach zawodowych osób zatrudnianych w oparciu o umowy cywilnoprawne – NSZZ „Solidarność” uzyskała opinię Międzynarodowej Organizacji Pracy, zgodnie z którą nie ma podstaw do ograniczania tym kategoriom pracujących możliwości przystępowania do związków⁸¹ – zdaniem rozmówcy zmiana polskiego prawa w tym względzie niewiele zmieni, gdyż i tak członkowie niezatrudnieni w oparciu o umowę o pracę nie byłoby chronieni za pomocą typowych mechanizmów przewidzianych dla związku zawodowego, takich jak spór zbiorowy. Problem nie dotyczy tylko kontraktów niepracowniczych: umowa o pracę na czas określony z klauzulą o możliwości rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyn również może być źródłem obaw przed przystąpieniem do związku zawodowego. Nawet pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony mogą nie chcieć narażać się nieprzychylnemu związkowi zawodowemu pracodawcy, zwłaszcza że w opinii rozmówcy także ta, najbardziej stabilna, forma kontraktu w świetle orzecznictwa sądów pracy nie daje gwarancji trwałości zatrudnienia. Pracodawcy z reguły są w stanie uzasadnić w wiarygodny sposób zwolnienie pracownika, przedstawiając faktyczny powód swojej decyzji, co skutkuje prawomocnością decyzji o rozwiązaniu umowy.

Przyczyną niskiego uzwiązkowienia osób młodych jest również niechęć do zrzeszania się, obserwowana przez przedstawiciela KM OPZZ m.in. wśród nauczycieli. Młodzi często podważają sens przynależności do związku zawodowego, nie dostrzegają korzyści, które miałyby z tego wynikać, a młodzi związkowcy spotykają się nawet niekiedy ze zdziwieniem swoich kolegów w związku z decyzją o przystąpieniu do takiej organizacji. Indywidualizmowi pracowników towarzyszy niechęć do wiązania się z jednym miejscem pracy – chcą być mobilni, poszukują atrakcyjniejszych warunków zatrudnienia. To również nie sprzyja woli przystąpienia do zakładowej organizacji związkowej. Nierzadko można mówić również o niezgodności idei uzwiązkowienia z etosem zawodowym, co rozmówca odniósł do kategorii pracowników branż usługowych zatrudnianych w biurach wielkich miast.

Przedstawiciel KM OPZZ, zachęcając młodego pracownika do przystąpienia do związku zawodowego, pominąłby w pierwszej kolejności od argumenty kolektywistyczne, skupiając się na pragmatycznej stronie członkostwa, ważnej z perspektywy jednostki. Przynależność do związku wiąże się z wymogiem konsultacji wypowiedzenia w razie chęci rozwiązania umowy przez pracodawcę (art. 38 K.p.), co w praktyce wiąże się z tym, że pracownik może dowiedzieć się o zamiarze pracodawcy na kilka dni przed otrzymaniem wypowiedzenia, uzyskując więcej czasu na poszukiwanie nowej pracy. Argumenty odnoszące się do interesu grupowego, związane np. z wymogiem konsultacji regulaminu pracy i regulaminu wynagrodzeń ze związkiem zawodowym, zdaniem rozmówcy nie przemawiają obecnie do młodych osób. Wyjątkiem mogą być tu jedynie niektóre tradycyjne branże, w których bardzo wysoki wskaźnik uzwiązkowienia czyni wręcz oczywistą decyzję o przystąpieniu młodej osoby do organizacji: przykładowo w kolejnictwie czy górnictwie związki zawodowe mają realny wpływ na warunki zatrudnienia pracowników.

Rozmówca wyraził opinię, że sytuacja na rynku pracy młodych osób w ostatnich latach ulega pogorszeniu. Jednym z przejawów tej tendencji jest ekspansja atypowych form zatrudnienia. Wśród nich należy wskazać w pierwszym rzędzie umowy cywilnoprawne, które w wielu

⁸¹<http://www.solidarnosc.org.pl/pl/aktualnosci/wszyscy-zatrudnieni-moga-byc-czlonkami-zwiazku.html>

kontekstach wykorzystywania przez pracodawców należy utożsamić z umowami śmieciowymi. Zgodnie z przekonaniem przedstawiciela KM OPZZ, stosowanie zwłaszcza umowy zlecenia nie wiąże się ze znacznymi korzyściami ekonomicznymi ze strony firmy: liczy się za to nierzadko jako mechanizm budowania silnej pozycji pracodawcy, który demonstruje swoją rynkową przewagę nad pracobiorcą; jest to element gry psychologicznej. Rozmówca nie sądzi również, żeby były szczególne przesłanki zatrudniania osób młodych w oparciu o czasowe formy zatrudnienia: podkreślił zalety umów bezterminowych, które silniej wiążą pracownika z przedsiębiorstwem, co pozwala dłużej pożytkować nabyte przez niego w toku szkoleń – stanowiących dla pracodawcy wymierny koszt – kwalifikacje.

Samozatrudnienie jest zdaniem rozmówcy korzystne dla pewnych kategorii pracowników, może jednak stanowić decyzję krótkowzroczną w związku z brakiem dostatecznego zabezpieczenia społecznego, wynikającym z niskiego wymiaru odprowadzanych składek. Trudno jednak o krótkowzroczność posądzać pracownika, który podejmuje pracę na własny rachunek, gdyż od tego uzależnia nawiązanie lub kontynuowanie z nim relacji biznesowych pracodawca – dla takiej osoby jest to konieczność. Praca tymczasowa nie jest formą niekorzystną, jeżeli świadczy się ją, zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w oparciu o umowę o pracę. Ponadto są kategorie pracobiorców w specyficznej, przejściowej sytuacji na rynku pracy, w przypadku których ta forma zatrudnienia nie wiąże się z kosztami społecznymi: w okresie korzystnej sytuacji na rynku pracy do 2008 r. rozmówca obserwował wykorzystanie tego rozwiązania głównie w przypadku osób bardzo młodych – kończących licea bądź studentów początkowych lat. Gorzej, jeżeli leasing pracowniczy staje się koniecznością dla szerszych kategorii społeczno-demograficznych, oczekujących stabilności zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego związanego z pracą.

W wywiadzie powtórzyły się częściowo wnioski dotyczące specyfiki najniższej wiekowo grupy pracobiorców referowane w poprzednich podrozdziałach, a także w rozdziale omawiającym stanowisko pracodawców: młode osoby, szczególnie funkcjonujące w obrębie nowoczesnych i zazwyczaj usługowych branż, przejawiają bardziej indywidualistyczne, pragmatyczne postawy, na własną rękę dążąc do zapewnienia sobie jak najkorzystniejszych warunków zatrudnienia i budowania ścieżki kariery. Także z dokonanego przeglądu literatury oraz analizy danych Eurosondażu wynika, że istnieją faktyczne przesłanki odrębności osób poniżej 30 r.ż., posiadających cechy różniące ich od pracowników z wyższych grup wiekowych.

ROZDZIAŁ VI. POLITYKI PUBLICZNE WSPIERAJĄCE MŁODYCH NA RYNKU PRACY

Rozdział ten poświęcony jest dotychczas funkcjonującym oraz obecnie projektowanym politykom publicznym wspierającym osoby młode na rynku pracy w Polsce, z odniesieniem do szerszego kontekstu ich sytuacji zarysowanego w poprzednich rozdziałach oraz zaleceń wynikających z literatury przedmiotu i rekomendacji organizacji międzynarodowych. Podjęcie aktywnej polityki państwa służącej wyrównywaniu szans grup defaworyzowanych w określonym obszarze życia zbiorowego jest wyborem aksjologicznym. W tym opracowaniu przyjmuje się założenie, że jest to krok pożądaný w odniesieniu do młodych na rynku pracy, których gorszą w stosunku do innych kategorii wiekowych sytuację wykazano w rozdziale pierwszym. Pokazano również, że w Polsce na tle innych państw UE mamy do czynienia z relatywnie większym upośledzeniem skrajnych grup wiekowych pracobiorców. Skłania to do podejmowania określonych działań służących wyrównywaniu szans przez twórców polityk publicznych. Teoretycznego uzasadnienia dla takiego stanowiska dostarcza m.in. G. Esping-Andersen, udowadniając w książce „Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej”, że rynek pracy nie może działać wedle tych samych reguł, co np. rynki towarowe. Konieczną cechą wymiany rynkowej jest dobrowolność zawieranych transakcji: jeżeli jedna ze stron nie akceptuje jej warunków, powinna mieć możliwość rezygnacji. Dla podażyowej strony rynku pracy „transakcja” z pracodawcą jest często kwestią przeżycia dopóty, dopóki nie istnieją inne źródła dochodów, dostępne w ramach systemu zabezpieczenia społecznego⁸². W innej, przywoływanej już pracy⁸³ Esping-Andersen wskazuje, że państwo opiekuńcze ma za zadanie odtowarowanie pracy, pozwalające na uniezależnienie podstaw egzystencji jednostki od sił rynkowych. Nawiązuje tym do dorobku K. Polanyi, który w swojej klasycznej już książce wykazywał, że utowarowienie pracy jest zjawiskiem historycznie stosunkowo nowym, zrodzonym przez procesy industrializacji i ekspansję wymiany rynkowej w najbardziej rozwiniętych państwach począwszy od XVIII wieku⁸⁴.

POLITYKI RYNKU PRACY – ŹRÓDŁA REKOMENDACJI DLA POLSKI

O podejmowanie aktywnych działań państwa na rzecz osób młodych zaapelowano w rezolucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, która swoją tegoroczną 101. sesję poświęciła problemowi bezrobocia najniższej wiekowo kategorii pracobiorców w skali globalnej. Oparto się na danych zawartych w najnowszym raporcie poświęconym globalnym trendom w zatrudnieniu, które wskazują na znaczące pogorszenie się sytuacji młodych wskutek kryzysu finansowego i ekonomicznego 2008+⁸⁵. Stopa bezrobocia osób w wieku 18-24 wzrosła na świecie z 11,7 do 12,7% między 2007 i 2011 r. Ich liczba sięga 75 mln. Ponad 6 mln młodych zrezygnowało z poszukiwania zatrudnienia i opuściło rynek pracy. Problem ten w znacznie większym stopniu dotknął państwa wysoko rozwinięte, gdzie wskaźnik bezrobocia w kategorii 18-24 w rozpatrywanym okresie wzrósł z 12,5 do 17,9%. Nastąpiła ekspansja zjawiska długotrwałego bezrobocia, zatrudnienia terminowego i w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracujących ubogich wśród młodych osób⁸⁶.

⁸² J. Dzierżgowski, *Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, „Dialog. Pismo dialogu społecznego” 2010, nr 3., s. 113-120.

⁸³ Por. przypis na s. 9.

⁸⁴ K. Polanyi, *Wielka transformacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

⁸⁵ *Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis*, ILO, Geneva 2012.

⁸⁶ Ibidem, s. 84.

W rezolucji ILO⁸⁷ przestrzega przed skutkiem kryzysu, którym może być „stracona generacja” obecnej młodzieży, nie mającej dostępu do wystarczającej liczby miejsc pracy, czemu winne będą obecne nieefektywne polityki publiczne w obszarze makroekonomii i innych dziedzinach. Odpowiedzialność za problemy ponoszą więc rządy wielu państw, które nie radzą sobie z wychodzeniem z kryzysu. Młodzież w tekście rezolucji jest traktowana w kategoriach inwestycji, stanowiącej wyzwanie dla twórców polityk publicznych, wymagające innowacyjnego podejścia w obliczu obecnych trudności. Zaleca się dopasowywanie polityk do kontekstu każdego kraju, dla którego są one projektowane. Ich tworzenie powinno przebiegać na różnych poziomach organizacji terytorialnej (w tym w ramach organizacji międzynarodowych) i z udziałem szerokich grup interesariuszy, w tym partnerów społecznych. Zalecane zasady ogólne tworzenia polityk to także m.in.: spójność polityki ekonomicznej, zatrudnieniowej i edukacyjnej, zbalansowana strategia zachęcania pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy, uwzględnianie zagadnień związanych z wyrównywaniem szans płci, dostosowywanie podaży kwalifikacji do popytu na nie na rynku pracy, wspieranie przedsiębiorczości młodych osób, monitorowanie i ewaluacja wdrażanych programów rynku pracy oraz otwartość przy ich tworzeniu na głos samych zainteresowanych⁸⁸.

ILO jako główne korzyści z prawidłowo ukierunkowanych polityk rynku pracy uznaje wsparcie we wchodzeniu lub powrocie na rynek młodych osób, co może oznaczać duże korzyści dla gospodarki, przeciwdziałając kosztom generowanym przez społeczne wykluczenie i stymulując popyt wewnętrzny. Wsparcie dla młodych musi uwzględniać ogół wszystkie aspekty interwencji państwa i ich wzajemne oddziaływanie na siebie: zarówno aktywne, jak i pasywne polityki rynku pracy, a także przepisy dotyczące płacy minimalnej. Programy zatrudnieniowe powinny promować zatrudnienie, w tym szczególnie osób młodych, w państwach o niskim popycie na pracę, i poprzez wykorzystanie niezagospodarowanych kwalifikacji wywoływać efekty mnożnikowe w gospodarce. Powinny również dostarczać minimalnych standardów zatrudnieniowych, gdyż liczy się nie tylko samo tworzenie miejsc pracy, ale również zapewnienie ich odpowiedniej jakości. Ważnym aspektem jest moment interwencji: potrzeba zapewnienia szybkiego przywracania zatrudnienia w celu eliminacji bardzo groźnego zjawiska bezrobocia długotrwałego i bierności zawodowej. Wypłata zasiłków dla bezrobotnych powinna być odpowiednio zintegrowana z programami aktywizacji zawodowej, aby obligować świadczeniobiorców do podejmowania wysiłków na rzecz znalezienia pracy⁸⁹ – twórcy rekomendacji stoją na stanowisku, że wsparcie finansowe jako element zabezpieczenia społecznego nie powinno działań demobilizująco na bezrobotnych młodych, stanowiąc jedynie konieczne uzupełnienie aktywnej polityki rynku pracy, co jest często pojawiającym się postulatem badaczy zjawiska bezrobocia⁹⁰.

Należy pamiętać, że nie tylko specyficzna sytuacja, w jakiej znalazła się światowa gospodarka wskutek kryzysu finansowego, który wybuchł w 2008 r., leży u podstaw wyzwań rynku pracy, jakim muszą stawić czoła władze publiczne. Zmiany warunków gospodarowania opisywane w rozdziale IV miały dodatkowy wpływ na kształt polityk publicznych poczynając od lat 80. ubiegłego wieku. Nastąpiły również inne, niewymienione wcześniej zmiany, do których należy zaliczyć masowe wchodzenie kobiet na rynek pracy od lat 60., znacznie zwiększające podaż pracy, oraz zmiany demograficzne – starzenie się społeczeństw, generujące wyższe koszty ubezpieczeń emerytalnych i zdrowotnych⁹¹. Te czynniki przyspieszyły erozję powstałych po wojnie instytucji państwa opiekuńczego w najwyżej rozwiniętych rejonach świata,

⁸⁷ *The youth employment crisis: A call for action. Resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference*, Geneva 2012.

⁸⁸ Ibidem, s. 4-5.

⁸⁹ Ibidem, s. 9.

⁹⁰ Por. np.: M. Kabaj (red.), *Badanie bezrobocia długotrwałego*, Warszawa 2001, IPISS.

⁹¹ J. Dzierżowski, op. cit., s. 116-117.

zapoczątkowaną przez kryzysy gospodarcze lat 70. O obecnym etapie rozwoju państw bezpieczeństwa socjalnego mówi się używając określenia *workfare state*, jako współczesnej alternatywy dla powojennego *welfare state*. Państwo dobrobytu musiało ustąpić miejsca państwu dobrobytu opartemu na pracy⁹². Nie mogąc już zapewnić pełnego zatrudnienia w gospodarce ani silnej ochrony miejsc pracy, twórcy polityk publicznych mogą koncentrować się na ułatwianiu poszukiwania miejsc pracy osobom tracącym zatrudnienie oraz wchodzącym bądź powracającym po okresie bierności na rynek pracy. Postulat takich działań wynika również z uznania teorii segmentacji rynku pracy i identyfikacji tzw. rynków przejściowych, o czym była mowa w rozdziale V. Publiczne służby zatrudnienia powinny wspierać osoby, które wskutek rozmaitych sytuacji życiowych znalazły się w brzegowym segmencie rynku pracy i przechodzą trudności wynikające z nietrwałości zatrudnienia⁹³, co może prowadzić do tzw. bezrobocia wielokrotnego⁹⁴. Oddziaływanie na rynek pracy służące kompensowaniu obecnie występującej niepewności wynikającej z liberalizacji przepisów prawa pracy prowadzić ma do zapewnienia bezpieczeństwa zatrudnienia (*employment security*) w miejsce wcześniejszego bezpieczeństwa miejsc pracy (*job security*). Prawo pracy nie jest już skonstruowane tak, aby stwarzać warunki sprzyjające wieloletniemu zatrudnieniu w jednym miejscu. Zamiast tego publiczne służby zatrudnienia powinny ułatwiać szybkie znalezienie nowego stanowiska pracy w przypadku utraty dotychczasowego⁹⁵.

Powyższa zasada to jeden z filarów polityki elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*), która ma być narzędziem poprawy efektywności rynków pracy państw członkowskich UE, zapewnienia większej liczby miejsc pracy i ich wyższej jakości zgodnie z obowiązującą w poprzedniej dekadzie Strategią Lizbońską oraz obecnie wdrażaną Strategią Europa 2020⁹⁶. Wytyczne dla rozwijania polityki *flexicurity* zawarto w komunikacie Komisji Europejskiej z 2007 r.⁹⁷ Autorzy dokumentu upatrują konieczności zastosowania tego modelu rynku pracy w związku z wcześniej wymienianymi w tym opracowaniu zmianami gospodarczymi i społecznymi, uzupełniając ich katalog o konsekwencje integracji europejskiej. Przywołują również wyniki badań Eurobarometru świadczące o znacznym rozpowszechnieniu w społeczeństwach UE postaw, które można by określić jako postfordowskie: ok. 3/4 badanych uważa, że obecnie nie jest możliwe zatrudnienie w tym samym miejscu przez całe życie, jak również popiera uelastycznianie umów w celu promocji tworzenia nowych miejsc pracy⁹⁸. W ramach modelu *flexicurity* zakłada się „płynnie przebiegające zmiany (przejścia) w życiu zawodowym człowieka”⁹⁹, na które składają się zmiany pracy i powroty do zatrudnienia po okresach bezrobocia. Strategia ta ma sprzyjać rozwojowi zawodowemu i łatwości znalezienia nowego miejsca pracy w przypadku utraty poprzedniego. Opiera się na czterech komponentach: 1) elastyczności i przewidywalności warunków umów, 2) kompleksowych strategiach uczenia się

⁹² M. Bednarski, op. cit., s. 65.

⁹³ Ibidem, s. 62.

⁹⁴ W przeciwieństwie do ciągłego bezrobocia długotrwałego, a więc okresu nieskutecznego poszukiwania pracy trwającego dłużej niż 12 miesięcy, wielokrotne bezrobocie długotrwałe definiuje się jako łącznie trwające co najmniej 12 miesięcy pozbawienie zatrudnienia pewną liczbą razy w okresie kilku lat. Por. M. Kabaj, op. cit., s. 9.

⁹⁵ A. Patulski, *Koncepcja Flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy*, w.: A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej: księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, Oficyna a Wolters Kluwer business.

⁹⁶ *Komunikat Komisji Europejskiej 2010, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, dostępny pod adresem http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf.

⁹⁷ *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów*, Bruksela, dnia 27.06.2007.

⁹⁸ Ibidem, s. 4.

⁹⁹ Ibidem, s. 5.

przez całe życie, 3) aktywnej polityce rynku pracy służącej skracaniu okresów bezrobocia oraz 4) nowoczesnych systemach zabezpieczenia społecznego, na które składają się m.in. odpowiednio wysokie świadczenia dla bezrobotnych¹⁰⁰. Przewidziano cztery ścieżki realizacji modelu *flexicurity*, adresowane do krajów doświadczających różnego rodzaju negatywnych zjawisk na swoich rynkach pracy.

Ścieżka 1 przeznaczona jest dla państw, które doświadczają znacznej segmentacji rynków pracy. Jej celem jest doprowadzenie do bardziej równomiernego rozłożenia elastyczności i bezpieczeństwa wśród pracowników zatrudnianych w oparciu o różne typy umów. Podobne kroki postuluje A. Patulski¹⁰¹. Przykładowa propozycja rozwiązania służącego temu celowi przedstawiona w komunikacie KE to regulacje zawierania umów o pracę na czas określony, przewidujące stopniowe zwiększanie ochrony przed zwolnieniem. Można przypuszczać, że rozwiązanie takie służyłoby m.in. młodym osobom, wchodzącym na rynek pracy i uzyskującym zatrudnienie po raz pierwszy. W związku z opisywanym już zjawiskiem segmentacji polskiego rynku pracy, zalecenia te mają zastosowanie dla naszego kraju.

Ścieżka 2 adresowana jest do krajów, w których przepływy pracowników na rynku pracy są niskie, zaś w gospodarce dominują duże przedsiębiorstwa zapewniającą wysoką ochronę stanowisk. Zagrożeniem jest restrukturyzacja firm oraz presja na korzystanie z outsourcingu. Zwalniani pracownicy mogą mieć duże problemy ze znalezieniem nowego miejsca zatrudnienia, stąd potrzeba wzmocnienia aktywnych polityk rynku pracy, służących wspieraniu poszukiwania przez bezrobotnych nowego pracodawcy. Potrzeba również powiązania prawa do świadczeń z wysiłkami na rzecz uzyskania zatrudnienia, co motywuje do większej aktywności na rynku pracy.

Ścieżkę 3 rekomenduje się państwom mającym poważne problemy z brakiem kwalifikacji istotnych grup na rynku pracy, co może pogłębiać segmentację rynku pracy i prowadzić do wykluczenia z niego pewnych kategorii społeczno-demograficznych, w tym osób młodych czy samotnych matek. Państwo powinno wspierać uczenie się przez całe życie oraz umożliwiać zatrudnianie na preferencyjnych warunkach pracowników nisko wykwalifikowanych, przy jednoczesnej perspektywie poprawy warunków umów w miarę podwyższania kwalifikacji przez zatrudnionego.

Ścieżka 4 służyć ma poprawie szans rynkowych świadczeniobiorców i osób pracujących w „szarej strefie” w państwach, w których doszło do głębokich reform gospodarczych, pociągających za sobą masowe bezrobocie strukturalne. Cel ma być realizowany poprzez aktywne polityki rynku pracy, rozwój uczenia się przez całe życie oraz ułatwianie legalizacji działalności gospodarczej i zatrudnienia. Świadczenia dla bezrobotnych powinny być na tyle wysokie, aby umożliwiały poszukiwanie pracy bez podejmowania zatrudnienia nieformalnego.

Polityka *flexicurity* stanowi próbę wypracowania nowego modelu społecznego, który godziłby wyzwania stawiane współcześnie przedsiębiorcom z dążeniem do zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego mieszkańcom państw Europy. Idea ta nie jest wolna od kontrowersji. Choć założenia wydają się trafne – wielu autorów uznaje m.in., że upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia sprzyja ograniczaniu zasięgu bezrobocia¹⁰² - jej realizacja w różnych państwach przebiega z odmiennymi, niekiedy wysoce niesatysfakcjonującymi, efektami. Za przykład sukcesu uznaje się model duński, stanowiący źródło inspiracji dla europejskich twórców polityk publicznych. Już na przełomie lat 80. i 90. XX w. wprowadzono w tym kraju wysoką elastyczność

¹⁰⁰ Ibidem, s. 6.

¹⁰¹ A. Patulski, op. cit.

¹⁰² Por. np. A. Budzyńska, M. Duszczak, M. Gancarz et al., *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Warszawa 2002, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.

w zakresie zawierania i rozwiązywania umów, wysokie świadczenia społeczne oraz aktywne polityki rynku pracy. Jednym ze specyficznych rozwiązań był system rotacji miejsc pracy, polegający na krótkoterminowym zastępowaniu odbywających szkolenia pracowników przez bezrobotnych. Jako inny przykład wdrożenia nowej filozofii rynku pracy wskazuje się Holandię, w której bardzo rozpowszechnione są alternatywne formy zatrudnienia. W końcu lat 90. wprowadzono znaczne udogodnienia dla agencji pracy tymczasowej, jednocześnie ustawowo zapewniając względnie korzystne warunki zatrudnienia pracownikom korzystającym z ich usług¹⁰³. Na bardzo wysoki odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w tym kraju wskazano już w rozdziale II. Wskaźniki zatrudnienia w obu wymienionych państwach należą do najwyższych w Unii Europejskiej. Nie są one jedynymi przykładami udanych zmian w konstrukcji rynku pracy. Przykładowo, w Austrii w 2003 r. zmieniono przepisy regulujące odprawy pracownicze, uniezależniając ich wysokość od czasu trwania stosunku pracy. Krok ten eliminował mechanizm zniechęcający do mobilności¹⁰⁴.

Jednocześnie należy pamiętać, że w pewnej liczbie państw podobne rozwiązania nie przyniosły pozytywnych skutków. Przykładem jest hiszpański rynek pracy, chwalony jeszcze na początku poprzedniej dekady w związku ze znaczną redukcją bezrobocia w tamtym czasie¹⁰⁵, w przypadku którego nie tylko daleko jest do założonych w Strategii Lizbońskiej wskaźników zatrudnienia – co dotyczy również wielu innych państw europejskich – ale również utrwalił się, mimo niewielkiego spadku w ostatnich latach, bardzo wysoki odsetek umów terminowych. Wskazane przykłady dobrych praktyk sugerują, że największe sukcesy odniesiono zanim idea *flexicurity* trafiła na unijną agendę. Wynikały one w znacznej mierze z pozytywnych „ścieżek zależności” i tradycji dialogu społecznego w wymienionych państwach. W innych krajach, szczególnie późno przyjętych do Unii Europejskiej, elastyczne bezpieczeństwo może okazać się bardzo dużym wyzwaniem dla twórców polityk publicznych. M. Bednarski wskazuje na wysokie koszty jednego z filarów tego modelu – hojnych świadczeń społecznych – znacząco obciążające budżet państwa. Problemem może być też brak zaufania stron dialogu społecznego: przedstawiciele związków zawodowych muszą uwierzyć, że równoległe z uelastycznianiem prawa pracy wprowadzone zostaną rozwiązania zapewniające bezpieczeństwo socjalne i wsparcie w poszukiwaniu pracy¹⁰⁶. Doświadczenia polskiej transformacji dają podstawę do ograniczonego zaufania w tym względzie.

POLITYKI RYNKU PRACY ADRESOWANE DO MŁODYCH W POLSCE

Diagnozę polityk rynku pracy adresowanych do osób młodych w naszym kraju należy rozpocząć od analizy stanu prawnego. Następnie omówione będą główne instrumenty i wdrażane bądź planowane programy adresowane do tej grupy pracobiorców, które ocenione zostaną w świetle omówionych w poprzednim podrozdziale zaleceń i rekomendacji.

KONTEKST PRAWNO-INSTITUCJONALNY

Głównym aktem regulującym działanie instytucji publicznych w interesującym nas obszarze jest Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁰⁷. Wymienia ona instytucje rynku pracy, których funkcjonowanie reguluje. Obok publicznych służb zatrudnienia, reprezentowanych przez ministra właściwego do spraw pracy oraz wojewódzkie i powiatowe

¹⁰³ *Wspólne zasady...*, s. 23-24.

¹⁰⁴ *Ibidem*, s. 23.

¹⁰⁵ A. Budzyńska, M. Duszczyk, M. Gancarz et al., op. cit., s. 10.

¹⁰⁶ M. Bednarski, op. cit., s. 66.

¹⁰⁷ Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. nr 69 z 2008 r., poz. 415 z późn. zm.).

urzędy pracy, są to m.in. Ochotnicze Hufce Pracy. Instytucja ta stanowi państwową jednostkę wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, szczególnie zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 r.ż. (art. 6, ust. 1-3). Jej zadania to m.in. umożliwienie uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie przerwane kształcenia na poziomie podstawowym i gimnazjalnym, pośrednictwo pracy oraz refundacja kosztów opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przez pracodawcę zatrudniającego pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego.

Ustawa definiuje grup bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wśród nich są osoby do 25 r.ż. (art. 49 pkt 1). Powiatowy urząd pracy jest zobowiązany przedstawić im w ciągu 6 miesięcy od rejestracji propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych bądź robót publicznych (art. 50). Pracodawca zatrudniający w ramach prac interwencyjnych osoby bezrobotne w szczególnej sytuacji na rynku pracy uzyskuje refundację części kosztów wynikających z wypłaty wynagrodzeń, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne (art. 51). Podobnie oferowane są również staże (art. 53), do skorzystania z których ma prawo również absolwent przed upływem 12 miesięcy od ukończenia uczelni, który nie ukończył 27 r.ż. Stażyście przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, zaś nadzór nad tą formą subsydiowania zatrudnienia sprawuje starosta.

Ustawa określa również na jakie cele przeznaczane są środki z Funduszu Pracy (art. 108). W odniesieniu do sytuacji młodych należy wymienić finansowanie kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, kosztów funkcjonowania OHP oraz części kosztów wyposażenia akademickiego biura karier, w przypadku gdy starosta zawarł z uczelnią umowę to przewidującą. Z Funduszu Pracy jest również finansowane funkcjonowanie powiatowych urzędów pracy, w tym wszelkich działań aktywizacyjnych przez nie oferowanych, z których w większości również mogą korzystać młodzi bezrobotni.

DZIAŁANIA PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA

Powiatowe urzędy pracy, poza wypłatą świadczeń dla bezrobotnych i pokrywaniem kosztów ich ubezpieczenia zdrowotnego oraz pośrednictwem pracy, prowadzą szereg działań o charakterze aktywizacyjnym. Do najważniejszych należą¹⁰⁸:

- dofinansowanie szkolenia pracowników firmy, która na okres szkoleń zatrudni pracownika skierowanego z PUP,
- dofinansowanie szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi,
- pożyczki na organizowanie dodatkowych miejsc pracy dla skierowanych do firmy bezrobotnych,
- refundacja kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w ramach robót interwencyjnych,
- refundacja (przez OHP) wynagrodzeń i składek za młodocianych pracowników,
- refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy,
- refundacja części wynagrodzenia w ramach robót interwencyjnych,
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- staż absolwencki,
- staż dla osób skierowanych z PUP.

¹⁰⁸ M. Frączek, J. Górniak (red.), M. Jelonek et al., *Działalność powiatowych urzędów pracy w kontekście potrzeb pracodawców*, Pracodawcy RP.

Bezrobotny z Funduszu Pracy może również uzyskać środki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 46 ust. 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Powiatowe urzędy pracy udostępniają wyżej wymienione instrumenty aktywizacyjne także w ramach tzw. programów specjalnych adresowanych do różnych kategorii bezrobotnych, finansowanych ze środków Funduszu Pracy w ramach rezerwy MPiPS. Jedną z ustalanych w nich grup docelowych są osoby poniżej 30 r.ż. – w 2012 r. kategoria ta została objęta szczególną troską Ministra Pracy i Polityki Społecznej, który polecił adresowanie do niej tworzonych programów¹⁰⁹. Stosuje się w nich pakiet działań, do których należy poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia, a także staże, dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy bądź dotacje na podjęcie działalności gospodarczej. W ofercie mogą również pojawiać się bardziej innowacyjne działania. Przykłady to indywidualny plan działania dla każdego beneficjenta czy premia motywacyjna za samodzielne znalezienie pracy w innym zakładzie niż ten, w którym odbyto staż¹¹⁰.

Funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia w Polsce ma jednak swoje mankamenty i ograniczenia. Instytucje te były tworzone od podstaw na początku lat 90., gdy pojawiło się w Polsce jawne bezrobocie. Od tego czasu stopniowo kształtowały się polityki rynku pracy, które nadal wymagają ulepszenia. Pod koniec lat 90. badacze wskazywali na dominację biernych instrumentów rynku pracy, związanych z wypłatą świadczeń, nie zaś aktywizacją zawodową, w działalności urzędów pracy¹¹¹. W połowie ubiegłej dekady PUP-y nadal były postrzegane głównie jako urzędy wypłacające zasiłki i zapewniające ubezpieczenie zdrowotne swoim klientom¹¹². W ostatnim okresie wyniki badań sugerują, że pracownicy urzędów pracy są wyżej oceniani przez kontaktujących się z nimi pracodawców za swoje kompetencje i atmosferę towarzyszącą wzajemnym relacjom, problem stanowią zaś nadal skomplikowane procedury towarzyszące pośrednictwu pracy i subsydiowaniu zatrudnienia oraz „biurokracja”¹¹³. Zasadniczym problemem jest jednak specyficzny profil klientów PUP i obsługa jedynie pewnego segmentu rynku pracy, w którym dominują stanowiska niewymagające zazwyczaj wysokich kwalifikacji i podlegające dużej rotacji¹¹⁴. Urzędy pracy obsługują wycinek rynku w znacznym stopniu pokrywający się ze wskazanym w poprzednim rozdziale wtórnym segmentem rynku pracy. Często relatywnie niskiej jakości stanowisk pracy towarzyszy również brak motywacji do pracy i doświadczenia u osób kierowanych przez urząd, którzy nierzadko w ogóle nie poszukują zatrudnienia, świadcząc pracę w „szarej strefie” lub rejestrując się w urzędzie pracy jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego bądź świadczeń z pomocy społecznej¹¹⁵.

Z perspektywy młodych osób stanowiska oferowane przez PUP mogą nie stanowić satysfakcjonującej możliwości, wiążąc się nierzadko z pracą poniżej kwalifikacji. Wcześniej

¹⁰⁹ *Zasady ubiegania się o dodatkowe środki Funduszu Pracy z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej na finansowanie/dofinansowanie programów specjalnych w 2012 r. skierowanych do osób do 30 roku życia*, Załącznik nr III do Programu „Młodzi na rynku pracy”, MPiPS 2012.

¹¹⁰ Por. informacje o programie „Zaczynamy!” na stronach Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie, <http://www.up.tarnow.pl/index.html?grp=247458&info=1048750&lang=pl&strona=0>. Informacje o innym programie specjalnym, adresowanym do bezrobotnych poniżej 30 r.ż. na stronie PUP w Staszowie, http://pupstaszow.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=156:program-specjalny-30-&catid=1:latest-news&Itemid=28.

¹¹¹ M. Kabaj, op. cit.

¹¹² *Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych – kluczem do walki z bezrobociem*, Fundacja Rozwoju, Warszawa 2006.

¹¹³ M. Frączek, J. Górniak (red.), M. Jelonek et al., op. cit., s. 7.

¹¹⁴ Por. np. J. Konieczna-Sałamatin, A. Gendźwił, A. Stasiak, *Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Białystok 2010, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, s. 37.

¹¹⁵ Ibidem, s. 89-90.

cytowane badania zespołu M. Bednarskiego i K. W. Frieske wykazało także, że zidentyfikowane historie sukcesu w przejściu z brzegowego (przejściowego) do rdzeniowego segmentu rynku pracy nie były skutkiem udanej interwencji służb zatrudnienia¹¹⁶. Należy również pamiętać, że istotnym ograniczeniem możliwości publicznych służb zatrudnienia jest ilość środków finansowych, z których mogą korzystać. W dobie kryzysu zadłużeniowego występują tendencje do ograniczania wydatków budżetowych. Do znacznych ich cięć doszło w 2011 r.¹¹⁷ Ważnym uzupełnieniem środków z Funduszu Pracy są dotacje unijne, przede wszystkim udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – instytucje rynku pracy mogą ubiegać się o znaczne środki na realizację programów aktywizacji zawodowej, obejmujących także osoby młode. Występowanie wskazanych trudności budżetowych nie oznacza, że państwo rezygnuje z inicjatyw na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy. W następnym paragrafie zostaną opisane planowane bądź obecnie podejmowane nowe działania zarówno w zakresie zmian w prawie pracy, jak i interwencji adresowanych do młodych pracobiorców.

PLANOWANE I OBECNIE WDRAŻANE DZIAŁANIA

Instytucje publiczne w Polsce mogą sprzyjać poprawie sytuacji pracobiorców, w tym osób młodych, poprzez odpowiednie zmiany w prawie pracy, przepisach regulujących funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia oraz interwencjach adresowanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy. Pewne wartości wzmianki propozycje pojawiały się w ostatnim okresie, m.in. w związku z wygaśnięciem „Ustawy antykryzysowej” 31 grudnia 2011 r. Padały m.in. propozycje, aby ograniczyć maksymalny czas trwania umów o pracę na czas określony zawieranych z jednym pracodawcą do 4 lat przy jednoczesnym utrzymaniu ograniczenia w liczbie odnowień umów¹¹⁸. Prace zespołu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w zakresie zmian w prawie pracy po wygaśnięciu „Ustawy antykryzysowej” są w toku. W 2011 r. w programie wyborczym Platformy Obywatelskiej znalazła się propozycja wprowadzenia tzw. odnawialnych umów sezonowych. Deklarowano, że stanowiłyby one formę zatrudnienia zapewniającą większą stabilizację w stosunku do umów cywilnoprawnych. Pracodawca płaciłby wynagrodzenie pracownikowi w okresie, w którym nie świadczyłby on pracy. Propozycja ta nie doczekała się konkretyzacji, natomiast wywołała sprzeciw związków zawodowych, obawiających się skutków dla stabilności zatrudnienia przeciwnych do zamierzonych przez pomysłodawców¹¹⁹. Dyskusja nad wprowadzaniem form zatrudnienia mogących stanowić kompromis między elastycznością i stabilnością powinna być jednak – w świetle ustaleń z poprzedniego podrozdziału – kontynuowana. MPiPS rozważa również wprowadzenie zwolnienia z obowiązku płacenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy dla pracodawców zatrudniających absolwentów poniżej 30 r.ż. Byłoby to rozwiązanie zachęcające do zatrudniania młodych osób poprzez obniżanie pozapłacowych kosztów pracy. Na problem braku progresji wielkości klina podatkowego w zależności od wysokości dochodu zwracano uwagę wcześniej w rozdziale II.

¹¹⁶ M. Bednarski, op. cit., s. 62.

¹¹⁷ *Mniej środków na Fundusz Pracy oznacza większe bezrobocie*, Portal „Moja Firma”, 26.05.2011, <http://mojafirma.infor.pl/wiadomosci/129410,Mniej-srodkow-na-Fundusz-Pracy-oznacza-wieksze-bezrobocie.html>.

¹¹⁸ J. Wiśniewski, *Mechanizm regulujący zawieranie umów o pracę na czas określony – w kontekście upływającego okresu obowiązywania ustawy antykryzysowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 9, s. 13-21.

¹¹⁹ M. Pańków, *Protests mount over Polish 'junk' job contracts*, Eurofound, styczeń 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/pl1111019i.htm>.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej planuje również zmiany w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia. Polegałyby m.in. na zdjęciu z urzędów pracy obowiązków związanych z ubezpieczeniem zdrowotnym bezrobotnego. Taka zmiana mogłaby wyeliminować znaczną część rejestracji w PUP osób, które nie poszukują pracy. Klienci urzędów pracy byłiby profilowani – tylko aktywnych i krótkotrwale bezrobotnych obejmowano by typowym pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym, podczas gdy mniej zmotywowanym i długotrwale poszukującym zatrudnienia oferowano by staże, szkolenia oraz nowe narzędzia aktywizacji, takie jak bony edukacyjne i na zasiedlenie. Ostatnia grupa, obejmująca trwale bezrobotnych, miałaby możliwość skorzystania z pomocy psychologa i trenera zawodowego. Jej przedstawiciele kierowani byłiby do robót interwencyjnych i prac społecznie użytecznych. Takie zmiany mogłyby sprzyjać aktywnemu poszukiwaniu pracy i zwiększyć efektywność publicznych służb zatrudnienia. Problemem może być fakt, że propozycje te – nie stanowiące już teraz nowości – mogłyby zostać zrealizowane dopiero w 2014 lub 2015 r., gdyż wcześniej prawdopodobnie nie będzie na nie dostatecznych środków z Funduszu Pracy¹²⁰.

W odniesieniu do interwencji adresowanych do grupy docelowej, jaką są osoby bezrobotne poniżej 30 r.ż., MPiPS proponuje nowy program „Młodzi na rynku pracy”¹²¹. Jest on poprzedzony realizacją pilotażowego programu „Twoja kariera – twój wybór” oraz wspomnianych wyżej programów specjalnych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Innowacyjność wprowadzanych rozwiązań ma polegać m.in. na spersonalizowanym podejściu do młodego klienta urzędu pracy, który będzie mógł liczyć na wsparcie indywidualnego opiekuna już od pierwszych dni po rejestracji. Oprócz standardowych narzędzi aktywizacyjnych przewidziano bony różnego rodzaju, pozwalające podnieść kwalifikacje bezrobotnego: szkoleniowe, stażowe, na kształcenie podyplomowe, kształcenie zawodowe lub policealne, dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej oraz na zasiedlenie, służące pokryciu kosztów wynajmu mieszkania. Z tego zestawu może zastanawiać bon służący subsydiowaniu, do wysokości zasiłku dla bezrobotnych, wynagrodzeń absolwentów uczelni. Należy sądzić, powinny być przede wszystkim stwarzane warunki do poprawy jakości szkolnictwa wyższego oraz sprzyjania właściwym wyborom co do typu szkoły i kierunku studiów. Instrument ten może jednak stanowić pozytywny bodziec do zatrudniania młodych osób na stanowiska, w przypadku których zarówno rekrutacja, jak i przysposobienie do pracy w firmie wymaga stosunkowo dużych nakładów i generuje wyższe ryzyko w przypadku zatrudnienia niewłaściwego pracownika. Może to skłaniać pracodawców do wyboru „pewniejszych”, tj. starszych kandydatów, niż ma to miejsce w przypadku łatwiejszych do obsadzenia stanowisk niewymagających dyplomu uczelni. Z tego powodu stymulowanie zatrudniania absolwentów szkół wyższych może być działaniem bardziej pożądanym, niż osób kończących inne typy szkół. Po okresie pilotażu przewiduje się wprowadzenie wskazanych rozwiązań na stałe do zasobu instrumentów, którymi dysponują publiczne służby zatrudnienia.

Mimo trudności w tworzeniu zrębów modelu *flexicurity* – M. Bednarski zauważa, że we względnie dużym stopniu zrealizowano postulat uelastyczniania prawa pracy, czemu nie towarzyszy jednak proporcjonalne wzmocnienie systemu zabezpieczenia społecznego¹²² – twórcy polityk publicznych w Polsce starają się z pewnym opóźnieniem upowszechniać nowe rozwiązania sprzyjające poprawie sytuacji defaworyzowanych grup pracobiorców, w tym

¹²⁰ Na podstawie: Ł. Komuda, *Reforma na koniec kadencji*, portal Bezrobocie.org.pl, aktualizacja 10.08.2012, <http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/792637.html>.

¹²¹ Program „Młodzi na rynku pracy”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży, Warszawa 2012, MPiPS, <http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultaktualnosci/5543/5779/1/I%20Program%20Mlodzi%20na%20Rynku%20Pracy.pdf>

¹²² M. Bednarski, op. cit., s. 66.

szczególnie osób młodych. Na drodze do realizacji tych słuszych zamiarów może stanąć spowolnienie gospodarcze i deficyt budżetowy.

ROZDZIAŁ VII. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej zawarte zostały główne wnioski wynikające z analiz i omówień przeprowadzonych w poszczególnych rozdziałach. Po nich następują rekomendacje, stanowiące próbę wskazania rozwiązań części ze zidentyfikowanych w toku badania problemów. Należy pamiętać, że stanowią one wypadkową wiedzy wyniesionej z analizy danych, literatury przedmiotu oraz prywatnych poglądów autora. Są to zalecenia idące daleko – z czego autor zdaje sobie sprawę – a dotyczą różnych obszarów tworzenia polityk publicznych.

WNIOSKI Z BADANIA

ROZDZIAŁ I. SYTUACJA MŁODYCH W ŚWIELE STATYSTYK PUBLICZNYCH

- Niższe wskaźniki zatrudnienia młodych w stosunku do wyższych wiekowo kategorii pracobiorców, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej.
- Wyższy poziom bezrobocia wśród młodych: ponad dwa razy wyższy w grupie 15-24 niż wśród osób w wieku 15-74 w UE; przeszło dwa i pół razy wyższy w Polsce.
- Negatywny wpływ kryzysu 2008+ na sytuację zatrudnieniową w Polsce i UE.
- Relatywnie szybsze tempo pogarszania się sytuacji osób młodych w Polsce w stosunku do innych państw UE.
- Przeciętny na tle UE udział NEETs (osób nieuczących się, niezatrudnionych i nie uczestniczących w szkoleniach zawodowych) wśród młodych w Polsce.

ROZDZIAŁ II. FORMY ZATRUDNIENIA MŁODYCH

- Bardzo duży udział umów terminowych wśród młodych w Polsce.
- Przepisy prawa pracy sprzyjające nadużyciom w stosowaniu umów terminowych.
- Niewielki udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce wśród młodych na tle innych państw UE.
- Większość młodych zatrudnionych w Polsce w niepełnym wymiarze czasu pracy zadowolona z tego rozwiązania.
- Klin podatkowy w Polsce stosunkowo niewysoki na tle innych państw UE, jednak nie różnicowany w zależności od wysokości dochodów.

ROZDZIAŁ III. SYTUACJA ABSOLWENTÓW

- Ok. 1/3 młodych w ostatnich latach kończyło edukację na poziomie wyższym.
- Wykształcenie wyższe nadal stanowi istotny czynnik sprzyjający zatrudnieniu.
- Sytuacja zawodowa absolwentów uczelni zróżnicowana. Kierunki „gorsze” i „lepsze”.
- Nie wszystkie kierunki zamawiane gwarancją korzystnej sytuacji zawodowej.

- Duża wartość kierunków „niszowych” i zapewniających unikalne kwalifikacje.
- Dobre perspektywy zawodowe dla absolwentów zaangażowanych w studiowaną dziedzinę, dla których stanowi ona pasję – niezależnie od podziałów na kierunki „ściśle”, społeczne, humanistyczne etc.

ROZDZIAŁ IV. ZATRUDNIANIE MŁODYCH – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

- Młodzi bardziej mobilni, ambitni, inaczej organizujący czas pracy od starszych pracobiorców, stanowiący cenną, ale niepewną inwestycję z perspektywy pracodawcy, którego mogą łatwo opuścić.
- Zmiana warunków gospodarowania w końcu XX w. przyczyną presji na uelastycznianie warunków zatrudniania i zwalniania pracowników jako sposobu obniżania ryzyka biznesowego.
- Młodzi pracobiorcy często zagrożeni znalezieniem się we wtórnym segmencie rynku pracy, czego prawdopodobieństwo spada wraz ze wzrostem doświadczenia i nabywaniem kwalifikacji cennych z perspektywy pracodawcy.

ROZDZIAŁ V. MŁODY PRACOWNIK NAJEMNY

- Koncepcja segmentacyjna vs. rynków przejściowych: pierwsza praca często w gorszym segmencie rynku pracy; problem mobilności młodych do segmentu lepszego.
- Większa akceptacja młodych dla niestabilnych form zatrudnienia, preferowanie pracy w trybie zadaniowym.
- Utrudniony dostęp do kredytów mieszkaniowych i uzależnienie od rodziny czyli konsekwencje terminowych form zatrudnienia.
- Indywidualizm młodych, chęć samorealizacji i rozwoju zawodowego, brak potrzeby przynależności do związków zawodowych.

ROZDZIAŁ VI. POLITYKI RYNKU PRACY

- Kryzys zatrudnieniowy w wyniku kryzysu 2008+, asymetria na rynku pracy i koszty społeczne z nich wynikające uzasadnieniem konieczności publicznej interwencji.
- Elastyczne bezpieczeństwo (*flexicurity*) jako idea godzenia elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym – wyzwaniem dla twórców polityk społecznych szczególnie w państwach o niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.
- Elastyczność polskiego rynku pracy o kilka kroków przed zabezpieczeniem społecznym oferowanym przez państwo.
- Młodzi kategorią objętą szczególną troską Ministra Pracy i Polityki Społecznej w 2012 r. Pilotażowy program ogólnopolski i programy specjalne urzędów pracy adresowane do młodych.

REKOMENDACJE

- Należy wzmacniać aktywne polityki rynku pracy adresowane do osób młodych na szczeblu krajowym i lokalnym, dbając o ewaluację ich efektywności. Oprócz działań na rzecz poprawy wskaźników zatrudnienia należy również mieć na względzie jakość miejsc pracy i warunki zatrudnienia dla korzystających ze wsparcia publicznych służb zatrudnienia.
- Należy poddać krytycznej ocenie te aspekty prawa pracy, które stanowią ułatwienie dla stosowania form zatrudnienia niezgodnie z ich właściwymi celami. W pierwszym rzędzie odnosi się to do zapisu o możliwości rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyn każdej umowy o pracę na czas określony zawieranej na dłużej niż 6 miesięcy.
- Należy poszukiwać kompleksowych rozwiązań prawnych i instytucjonalnych, które ograniczałyby segmentację rynku pracy w Polsce, poprzez bardziej symetryczne rozłożenie poziomu zabezpieczenia społecznego pomiędzy różnymi typami stosowanych umów.
- Należy rozważyć wprowadzenie nowych form zatrudnienia, które zapewniałyby stopniowy wzrost poziomu bezpieczeństwa socjalnego i trwałości zatrudnienia, stanowiąc jednocześnie atrakcyjną dla pracodawców alternatywę dla umów cywilnoprawnych.
- Należy rozważyć wprowadzenie progresji wymiaru pozapłacowych kosztów pracy, co stwarzałoby preferencyjne warunki zatrudniania osób o słabszej pozycji na rynku pracy, uzyskujących niższe dochody, w tym młodych. Nie powinno się to jednak wiązać z obniżaniem poziomu bezpieczeństwa socjalnego w ich przypadku.
- Należy za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy promować legalność pracy osób młodych oraz rozpowszechniać wśród nich wiedzę na temat różnych form zatrudnienia, obowiązków pracodawcy i pracownika z nich wynikających, jak również zalet i mankamentów poszczególnych rozwiązań.
- Należy zadbać o stworzenie bodźców ułatwiających młodzieży trafne wybory co do ich przyszłej ścieżki rozwoju zawodowego. Wczesne doradztwo zawodowe na niższych etapach edukacji powinno iść w parze ze wzmacnianiem postaw sprzyjających przedsiębiorczości, kreatywnemu myśleniu i rozwijaniu pasji, które w przyszłości mogą stać się elementem wyuczonego zawodu.
- Należy z ostrożnością oddziaływać na decyzje co do wyboru kierunku studiów lub kształcenia w szkołach innego rodzaju, unikając prostej kategoryzacji na kierunki bardziej i mniej pożądane. Obok rzetelnej analizy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w gospodarce narodowej należy mieć na względzie zainteresowania i predyspozycje młodych ludzi. Nie każdy kierunek zamawiany daje gwarancję powodzenia na rynku pracy, wiele zawodów i specjalizacji niszowych w połączeniu z pasją młodej osoby może stanowić zapowiedź owocnej kariery.
- Mając na względzie zróżnicowane zasoby, którymi dysponują uczelnie różnego typu, należy rozważyć wprowadzenie ogólnych ram metodologicznych i standardów dla monitoringu losów absolwentów szkół wyższych, a także ewentualne stworzenie ogólnokrajowej bazy danych gromadzonych w takich badaniach na potrzeby porównań.
- Wobec nieuniknionych przemian w organizacji pracy i technikach zarządzania związanych z ekspansją ponadnarodowych korporacji, należy kształtować programy nauczania tak, aby zapewniały zarówno nabywanie odpowiednich umiejętności wymaganych na współczesnych stanowiskach pracy, jak i kształtowały trwałe postawy związane z samostereownością, podmiotowością i etyką zawodową.

- Polityki publiczne powinny stanowić – przy zachowaniu rygorów efektywności i poczuciu odpowiedzialności ich twórców za skutki wprowadzanych mechanizmów – śmiałą odpowiedź na dynamiczne przemiany współczesnych rynków pracy. Rosnąca elastyczność rynku pracy powinna być kompensowana realnym wsparciem ze strony państwa dla osób, które z różnych powodów znalazły się w trudnej sytuacji. Koszty wczesnej interwencji będą prawdopodobnie znacznie niższe niż społeczne skutki zaniedbań w tej sferze.
- W trosce zarówno o najmłodszych, jak i pozostałych uczestników rynku pracy należy przeprowadzić gruntowną i rozważną reformę publicznych służb zatrudnienia, umożliwiającą skuteczną aktywizację zawodową osób faktycznie poszukujących pracy.

BIBLIOGRAFIA

1. M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPISS, Warszawa 2012.
2. M. Boni (red.), K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
3. A. Budzyńska, M. Duszczyk, M. Gancarz et al., *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Warszawa 2002, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
4. M. Ćwiąkalska, P. Hojda, M. Ostrowska-Zakrzewska, *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego – rocznik 2009/2010. Absolwenci studiów magisterskich i licencjackich*, Kraków 2011, Biuro Karier.
5. E. Drogosz-Zabłocka, S. Macioł, B. Minkiewicz, E. Moskaiewicz-Ziółkowska, M. Romanowska, *Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu, w ramach Projektu Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”*, Warszawa 2010.
6. T. Dudek, *Pracownik tymczasowy*, „Personel i zarządzanie” 2011, nr. 7, str. 62-65.
7. J. Dzierżgowski, *Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, „Dialog. Pismo dialogu społecznego” 2010, nr 3., s. 113-120.
8. G. Esping-Andersen, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Difin, Warszawa 2010.
9. M. Frączek, J. Górniak (red.), M. Jelonek et al., *Działalność powiatowych urzędów pracy w kontekście potrzeb pracodawców*, Pracodawcy RP.
10. J. I. García-Pérez, F. Muñoz-Bullón, *Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers*, „British Journal of Industrial Relations” March 2011, s. 103-143.
11. J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa 2009, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
12. M. Gebel, *Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK*, „Work, employment and society” 4/2010, s. 641-660.
13. M. Kabaj (red.), *Badanie bezrobocia długotrwałego*, Warszawa 2001, IPISS.
14. Ł. Komuda, *Reforma na koniec kadencji*, portal Bezrobocie.org.pl, aktualizacja 10.08.2012, <http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/792637.html>.
15. J. Konieczna-Sałamatin, A. Gendźwiłł, A. Stasik, *Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Białystok 2010.

16. J. Konieczna-Sałamatin, M. Pańków, J. Stasiowski, *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku. Raport końcowy*, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wrocław 2011.
17. W. Kozek, *Rekonstrukcja rynku pracy 1989-2009*, w: M. Bucholc, S. Mandes, T. Szawiel, J. Wawrzyniak (red.), *Polska po 20 latach wolności*, WUW, Warszawa 2011.
18. A. Krajewska, *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Łódź 2007, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
19. Ł. Nadolny, *Klin podatkowy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” nr 5-6/2009, str. 11-14.
20. M. Pańków, *Protests mount over Polish ‘junk’ job contracts*, Eurofound, styczeń 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/pl1111019i.htm>.
21. A. Patulski, *Koncepcja Flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy*, w.: A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej: księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, Oficyna a Wolters Kluwer business.
22. M. Piccho, *Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy*, „Labour” 22/2008, s. 147-174.
23. K. Polanyi, *Wielka transformacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
24. K. Polarczyk, *Opodatkowanie wynagrodzeń za pracę (składki i PIT) w państwach Unii Europejskiej*, „Analizy” nr 6, Biuro Analiz Sejmowych 2008.
25. E. Sandor, *Part-time work in Europe*, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011.
26. R. Sennett, *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA, Warszawa 2006.
27. G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. P. Kaczmarek, M. Karolak, Praktyka Teoretyczna. Polskie tłumaczenie pierwszego i drugiego rozdziału dostępne pod adresem www.praktykateoretyczna.pl/index.php/rozdzial-1-prekariat oraz www.praktykateoretyczna.pl/index.php/rozdzial-2-prekariat. Tłumaczenie udostępniane na licencji creative commons.
28. J. Szafrńska, *Akademickie Biura Karier – raport*, WUP w Warszawie, Warszawa 2009.
29. U. Sztandar-Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, E. Stec, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych UW, Warszawa 2010.
30. A. Świątkowski, *Ograniczenie swobody zawierania umów o pracę na czas określony jako alternatywa flexicurity*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 11, s. 565-569.
31. J. Wiśniewski, *Mechanizm regulujący zawieranie umów o pracę na czas określony – w kontekście upływającego okresu obowiązywania ustawy antykryzysowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 9, s. 13-21.
32. E. Zarzycka, *Polak elastyczny*, „Solidarność” 2008, nr 34, s. 12.
33. *Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis*, ILO, Geneva 2012.
34. *Komunikat Komisji Europejskiej 2010, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, dostępny pod adresem http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf.
35. *Leasing pracowniczy – rozwiązanie nie tylko na kryzys*, „Gazeta Praca”, artykuł dostępny pod adresem: http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,7499276,Leasing_pracowniczy__rozwi%C5%82anie_nie_ty%C5%82ko_na_kryzys.html.
36. *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*, Sedlak & Sedlak, Kraków 2010.
37. *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011.

38. Program „Młodzi na rynku pracy”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży, Warszawa 2012, MPiPS,
<http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultaktualnosci/5543/5779/1/I%20Program%20Mlodzi%20na%20Rynku%20Pracy.pdf>.
39. *The youth employment crisis: A call for action. Resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference*, Geneva 2012.
40. Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 27.06.2007.
41. *Young people and NEETs in Europe: first findings*, Eurofound 2011.
42. *Youth in Europe. A Statistical Portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2009.
43. *Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych – kluczem do walki z bezrobociem*, Fundacja Rozwoju, Warszawa 2006.
44. *Związki zawodowe i prawa pracownicze*, CBOS, Warszawa, kwiecień 2012.