

Izabela Kowalska-Żakieta  
Łukasz Kutuło

## 5. Przedsiębiorczość absolwentów

### 5.1 Wprowadzenie

W poniższym rozdziale zostaną poruszone kwestie dotyczące przedsiębiorczości absolwentów. Rozważania rozpoczynają się od roli przedsiębiorczości w systemie edukacji. Główne kwestie, które zostały w tym obszarze poddane analizie w ramach omawianego badania dotyczą: czasu trwania zajęć z przedsiębiorczości, ich formy oraz, co wydaje się szczególnie ważne, ich efektywności. Następnie przedstawiono problem podejmowania działalności gospodarczej wśród absolwentów. W tej części rozdziału zostanie zwrócona uwaga przede wszystkim na skalę tego zjawiska, na bariery i ograniczenia, jakie stoją przed osobami chcącymi pracować na własny rachunek oraz na charakterystykę tej formy działalności gospodarczej. Dalej podjęto kwestię znajomości oraz stopnia wykorzystania różnych programów, których celem jest wspieranie przedsiębiorczości. Analizie poddano zarówno te, które są proponowane przez powiatowe urzędy pracy (jak np. *Pierwszy Biznes*), jak i te gwarantowane przez inne instytucje (np. PARP). Na koniec zostaną zaprezentowane cechy społeczno-demograficzne osób zainteresowanych pracą na własny rachunek. Stworzony zostanie profil typowego absolwenta chcącego otworzyć firmę lub już prowadzącego swoją działalność.

Na wstępie należałoby zoperacjonalizować pojęcie „przedsiębiorczości”. W Komunikacie Komisji Wspólnot Europejskich dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego i Komitetu Regionów dotyczącego rozbudzania ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie znaleźć można następującą definicję omawianego tu terminu:

Przedsiębiorczość oznacza zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmuje ona twórczość, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i kierowania nimi dla zamierzonych celów. Stanowi ona wsparcie dla wszystkich w codziennym życiu prywatnym i społecznym, zaś pracownikom pomaga uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; jest fundamentem działań osób podejmujących przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub komercyjnym<sup>19</sup>.

Wpływ na ducha przedsiębiorczości ma obowiązująca w określonym społeczeństwie kultura. Do takich wniosków doszedł w poprzednim stuleciu niemiecki socjolog – Max Weber. W swojej książce pt. *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (1905 r.) stwierdził, że do dynamicznego rozwoju systemu kapitalistycznego przyczyniła się specyficzna etyka kalwińska, wraz z charakterystyczną dla tego odłamu protestantyzmu ideą predestynacji. Można tutaj zadać pytanie: Na ile polska kultura stwarza fundamenty pod rozwój postaw przedsiębiorczych? Jak pisze J. Reszke w swej książce pt. *Stereotypy prywatnych przedsiębiorców w Polsce: Przedsiębiorca budzi w odbiorze społecznym ambiwalentne odczucia – z jednej strony wzbudza podziw, respekt, a nawet zazdrość, a z drugiej – podejrzenie o nieuczciwość*<sup>20</sup>. E. Wesołowska dochodzi natomiast do następujących konstatacji:

Polacy w świetle sondaży nie cenią pracy jako wartości samej w sobie – większość badanych, gdyby mogła nie pracowałaby więcej niż 2 godziny dziennie. Rzadko pracują po to, żeby poradzić sobie z przejściowymi

<sup>19</sup> Komunikat Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego i Komitetu Regionów dotyczący rozbudzania ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie – Bruksela 2006.02.13, s. 5.

<sup>20</sup> Reszke J., 1998, *Stereotypy prywatnych przedsiębiorców w Polsce*, Warszawa.

kłopotami finansowymi – w takich wypadkach najczęściej ograniczają wydatki lub pożyczają pieniądze. Nie oszczędzają pieniędzy, nie inwestują, a nadwyżki wydają na bezpośrednią konsumpcję. Oprócz tego, nie cenią odpowiednio czasu i trudno im zaakceptować fakt, że aby coś osiągnąć trzeba długo i wytrwale pracować, nie spodziewając się wyników łatwo, szybko i przyjemnie<sup>21</sup>.

W poniższej tabeli dokonano porównania cech przedsiębiorczych z cechami charakterystycznymi dla polskiej kultury ekonomicznej:

**Tabela nr 5.1.1** Cechy kultury przedsiębiorczej a polska kultura ekonomiczna

Cechy kultury przedsiębiorczej:	Cechy polskiej kultury ekonomicznej:
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ silna potrzeba osiągnięć i sukcesu;</li> <li>▪ indywidualizm;</li> <li>▪ innowacyjność;</li> <li>▪ elastyczność poznawcza;</li> <li>▪ otwartość na nowe doświadczenia;</li> <li>▪ istnienie dużego zaufania społecznego;</li> <li>▪ mieszczański etos pracy;</li> <li>▪ aktywne obywatelstwo;</li> <li>▪ większy nacisk na kategorie merytokratyczne niż godnościowe, czy społeczne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ familizm;</li> <li>▪ archaiczny kolektywizm;</li> <li>▪ awersja wobec wielkich organizacji;</li> <li>▪ orientacja na terażniejszość;</li> <li>▪ moralna solidarność, która bardziej ceni kryteria godnościowe i społeczne (np. wiek, wielodzietność) niż te mające charakter merytokratyczny;</li> <li>▪ ambiwalentna postawa wobec bogactwa;</li> <li>▪ utożsamianie bogactwa z nieuczciwością;</li> <li>▪ dwuznaczne rozumienie przedsiębiorczości – jest ona dla wielu synonimem wykorzystywania niemoralnych i pozaprawnych sposobów dla generowania własnych korzyści<sup>22</sup>.</li> </ul>

Jak widać, duża część wartości charakterystycznych dla polskiej kultury ekonomicznej ma charakter nierozwojowy, nieadekwatny do społeczeństwa późnego kapitalizmu. Dominują postawy kolektywistyczne, archaiczne, utożsamiające bogactwo, zarabianie pieniędzy z czymś złym.

Z drugiej strony pojawiają się liczne dowody na przedsiębiorczość Polaków<sup>\*</sup>. Świadczy o tym chociażby dynamiczny rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw, czy potoczne wyobrażenie o tym, że Polak poradzi sobie z każdym problemem. Przedsiębiorczość może być zatem rozumiana jako: 1) element kultury, 2) pewna, określona postawa, 3) zdolność do pokonywania barier.

## 5.2 Przedsiębiorczość jako element systemu edukacji

Od lat naukowcy zadają sobie pytanie, czy postawa przedsiębiorcza jest wrodzona, czy raczej stanowi konsekwencję odpowiedniego procesu socjalizacji. Obecnie dominuje pogląd, że zdecydowaną rolę w jej kształtowaniu odgrywa właśnie wychowanie. Dochodzi się zatem do wniosku, że im wcześniej rozpocznie się proces przygotowania człowieka do bycia przedsiębiorczym, tym w większym stopniu ma on szansę zinternalizować odpowiednie wartości, umiejętności, czy cechy charakteru. Badacze zajmujący się tym zjawiskiem podkreślają, że nauka bycia przedsiębiorczym jest o wiele łatwiejsza, gdy wprowadza się ją w życie już od najmłodszych lat. Nie oznacza to jednak, że osoby starsze pozostają na

<sup>21</sup> Wesołowska E., *Wartości kulturowe a rozwój przedsiębiorczości*, MBA nr 6/2002, s. 15.

<sup>22</sup> Cechy polskiej kultury ekonomicznej na podstawie artykułu Cierniak-Szóstak E., Karwińskiej A., 2007, *Socjalizacja do przedsiębiorczości. Możliwości i ograniczenia*, [w:] (red.) Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Warszawa, s. 212.

\* W roku 2004, kiedy po raz ostatni były przeprowadzane w Polsce badania w ramach GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*), Polska uzyskując wskaźnik TEA (*Total Entrepreneurial Activity*) – wskaźnik przedsiębiorczości ogółem – na wysokości 8,8 była najbardziej przedsiębiorczym krajem Unii Europejskiej. Więcej informacji na ten temat w: Bratnicki M., Zbierowski P., Kozłowski R., 2007, *Czynniki wpływające na kształtowanie przedsiębiorczości w kontekście badań Global Entrepreneurship Monitor*, [w:] (red.) Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Warszawa.

straconej pozycji i nie są już w stanie zmienić swoich postaw, przyzwyczajzeń. Istnieje taka możliwość, choć od dorosłych wymaga się więcej samodyscypliny i silnej woli. Ważną rolę w kształtowaniu postaw przedsiębiorczych odgrywa zatem system kształcenia i rodzina. Powstaje tutaj ważne pytanie: Na ile instytucje edukacyjne poprzez różne przedmioty, wykłady, czy szkolenia są w stanie rozpowszechnić wśród młodych ludzi omawiane tu postawy? Zdaniem K. Pawłowskiego nauczyć można zakładania własnej firmy, badania potencjalnych rynków, znalezienia skutecznych sposobów finansowania firmy, itd., ale nie da się w ten sposób wykształcić wśród młodych ludzi cech przedsiębiorczych. Według tego autora takie postawy nabiera się poprzez działalność, aktywność społeczną samych zainteresowanych – uczniów lub studentów. Innymi słowy, w większym stopniu przedsiębiorczości można się wyuczyć w wyniku interakcji społecznych, aniżeli za pomocą wiedzy zdobywanej na odpowiednim przedmiocie<sup>23</sup>. Z punktu widzenia niniejszego badania jest to kwestia istotna. Rezultaty powinny być dostarczyć odpowiedzi na pytanie: Na ile polski system edukacyjny potrafi przygotować młodego człowieka do prowadzenia własnej działalności gospodarczej?

Przedmiot *Podstawy przedsiębiorczości* został wprowadzony w 2002 r., zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 22 sierpnia (Dz. U. z dnia 29 sierpnia 2002 r.). Ramowy plan nauczania dla szkół średnich<sup>\*</sup> przewiduje 2 godziny tygodniowo w tym zakresie (realizowane w klasach I-III) (zob. załącznik nr 3 tego rozporządzenia). W przypadku zasadniczych szkół zawodowych zakłada się natomiast, że wystarczająca jest jedna lekcja tygodniowo. Jak wynika z badania, w zajęciach uczestniczyli przede wszystkim absolwenci kończący edukację w 2003 r., 2004 lub 2005 r. W tym okresie w zajęciach nie brało udziału odpowiednio: 67,8%, 67,8% i 65,6% uczniów. W latach 1998-2001 oraz w roku 2002 w przedmiocie *podstawy przedsiębiorczości* nie uczestniczyło natomiast: 81,0% oraz 73,8%. Wyniki prezentuje wykres nr 5.2.1. Jak widać rok 2002 był przełomowy. Wpływ na to miało na pewno ministerialne rozporządzenie. Z drugiej strony należy zauważyć istotną tendencję: spadek ilości osób nieuczestniczących w zajęciach z tego przedmiotu w latach 1998-2002 był zdecydowanie większy aniżeli w latach 2003-2005. Wydaje się, że można sformułować następujące hipotezy wyjaśniające tę sytuację:

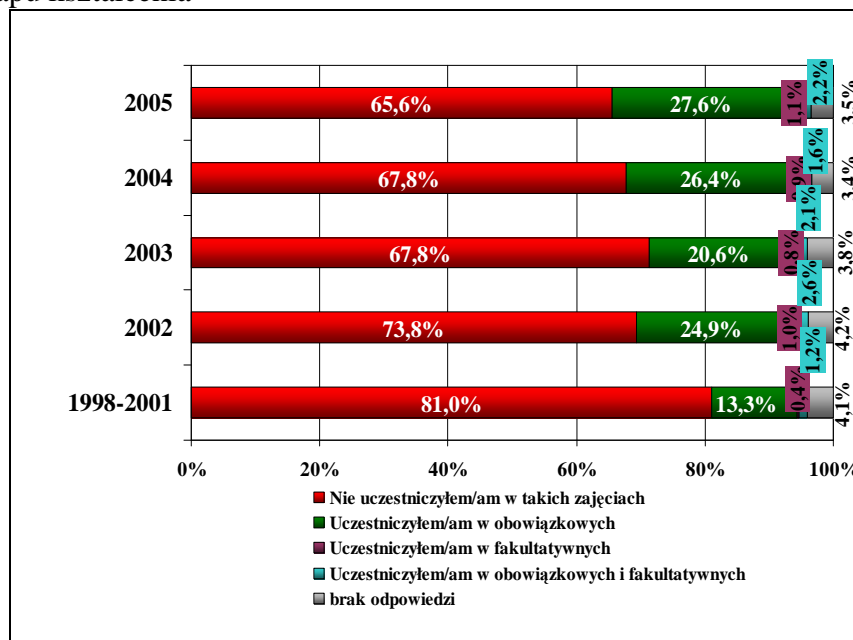
- Po pierwsze, dynamika spadku związana jest z przygotowywaniem polskiego systemu edukacji do wytycznych i norm Unii Europejskiej. Prowadzi to do pesymistycznego wniosku. Wydaje się, że większość działań w tym zakresie podejmowano w okresie przedakcesyjnym, natomiast po wejściu Polski do Wspólnoty zmniejszono aktywność na tym polu. Komisja Europejska sugeruje, aby przedmiot dotyczący przedsiębiorczości wprowadzać już na poziomie szkoły podstawowej (zob. komunikat Komisji Wspólnot Europejskich z dnia 13 lutego 2006 r.). Spowolnienie tendencji spadkowej może w konsekwencji oznaczać zapóźnienie edukacyjne (dotyczące nauczania przedsiębiorczości) w porównaniu z innymi państwami unijnymi.
- Po drugie, wydaje się, że Ministerstwo zdecydowało się na wprowadzenie omawianych zajęć w związku z kryzysem gospodarczym mającym miejsce w latach 1999-2002. W samozatrudnieniu, działalności gospodarczej widziano alternatywę dla bezrobocia szczególnie dotkliwego dla absolwentów. Decyzję podjęto jednak dość późno, bo w 2002 r., kiedy kryzys był coraz słabszy. Wydaje się, że późniejszy wzrost gospodarczy, który notuje się od 2003 r., spowodował, że mniejszy nacisk zaczęto przykładac do kwestii przedsiębiorczości. W związku z tym duża tendencja spadkowa

<sup>23</sup> Pawłowski K., 2007, *Formowanie postaw przedsiębiorczych w systemie kształcenia*, [w:] (red.) Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Warszawa, s. 238.

\* Ten ramowy plan nauczania dotyczy także szkół specjalnych dla uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, zagrożonych uzależnieniem, z zaburzeniami zachowania.

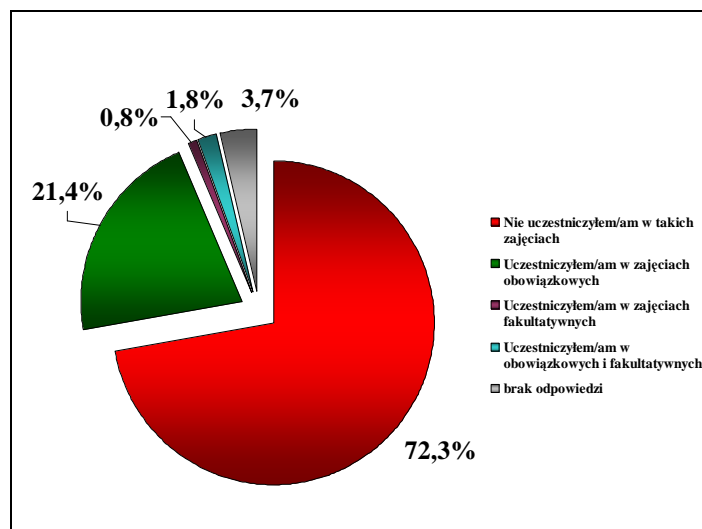
wśród osób nieuczestniczących charakterystyczna dla lat 1998-2002 uległa spowolnieniu. W takim podejściu tkwi pewne niebezpieczeństwo. Wydaje się, że nacisk na promowanie postaw przedsiębiorczych powinien być znaczny w każdym okresie, niezależnie od cyklu koniunkturalnego.

**Wykres nr 5.2.1** Uczestnictwo w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości a rok ukończenia ostatniego etapu kształcenia



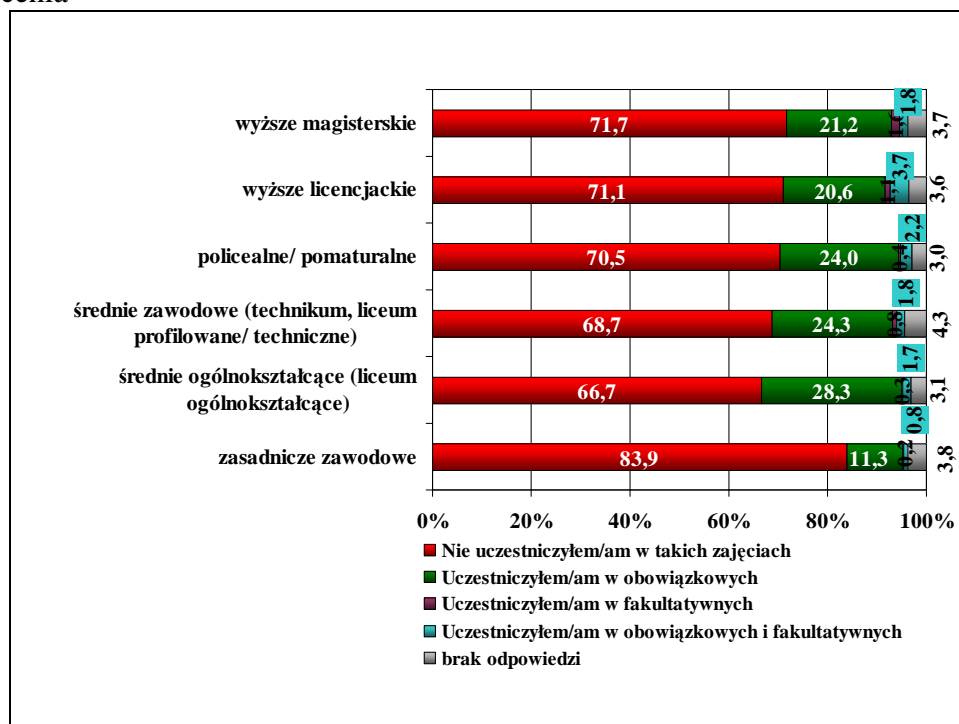
W ramach omawianego badania zadano respondentom pytanie dotyczące zajęć z zakresu przedsiębiorczości na ostatnim poziomie edukacji. Zdecydowana większość badanych (72,3%) stwierdziła, że nie uczestniczyła w żadnych, tzn. zarówno w tych obowiązkowych, jak i fakultatywnych. Co piąty respondent wskazał, że brał udział w zajęciach obowiązkowych (21,4%). Tylko 0,8% respondentów stwierdziło, że uczestniczyło w fakultatywnych, a 1,8% , że zarówno w tych i w tych. Wyniki ilustruje wykres nr 5.2.2.

**Wykres nr 5.2.2** Uczestnictwo w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości na ostatnim etapie nauki



Należałoby zanalizować te wyniki w podziale uwzględniającym poziom wykształcenia. Osoby legitymujące się tytułem magisterskim rzadko uczestniczyły w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości. W obowiązkowych brał udział co piąty badany z tym wykształceniem (21,2%). W fakultatywnych zdecydowanie mniej, bo tylko 1,6%. W obu – tzn. w obowiązkowych i nieobowiązkowych – 1,8%. Zdecydowana większość nie uczestniczyła w tego rodzaju zajęciach (71,7%). Podobnie wygląda sytuacja osób z wykształceniem zawodowym, licencjackim: 71,1% - nie uczestniczyło w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości, 20,6% - brało udział tylko w obowiązkowych, 1,1% - tylko w fakultatywnych, a 3,7% - w obu typach. W przypadku absolwentów szkół policealnych w zajęciach obowiązkowych uczestniczył co czwarty badany (24,0%), a w fakultatywnych tylko 0,4% respondentów z tej grupy. Zdecydowana większość nie miała takiego przedmiotu w trakcie nauki (70,5%), a 2,2% z nich chodziło zarówno na zajęcia obowiązkowe, jak i fakultatywne. Jeżeli chodzi o sytuację osób, dla których ostatnim poziomem edukacji była średnia szkoła zawodowa, to także co czwarta z nich uczestniczyła w tego rodzaju zajęciach (24,3%). W fakultatywnych tylko 0,8%, a w obu typach zajęć – 1,8%. Aż 68,7% nie miało takiego przedmiotu w ogóle. Podobna sytuacja miała miejsce w szkołach średnich ogólnokształcących, gdzie w zajęciach obowiązkowych uczestniczyło 28,3% respondentów, w fakultatywnych 0,3%, a w obu rodzajach – 1,7%. W ogóle przedmiotu dotyczącego przedsiębiorczości nie miało 66,7% badanych z tej grupy. Inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku osób, dla których ostatnim poziomem edukacji była zasadnicza szkoła zawodowa. Tutaj aż 83,9% badanych stwierdziło, że nie uczestniczyło w tego rodzaju zajęciach. W obowiązkowych brało udział 11,3%, w fakultatywnych – 0,8%, a w obu rodzajach – 0,2%. Wyniki ilustruje wykres nr 5.2.3.

**Wykres nr 5.2.3** Uczestnictwo w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości a poziom wykształcenia



Jak widać możemy tu wyróżnić dwie grupy: 1) pierwsza – to osoby kończące studia wyższe, szkoły policealne, średnie zawodowe i ogólnokształcące; 2) druga – to absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. O ile pierwsza grupa jest bardzo różnorodna, to jednak nie występują tutaj znaczące rozbieżności, jeżeli chodzi o uczestniczenie bądź nie uczestniczenie w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości. Różnica ma miejsce dopiero w przypadku, gdy

porównamy tę heterogeniczną i dużą zbiorowość z osobami kończącymi szkoły zasadnicze zawodowe. Ci drudzy rzadziej uczestniczą w tego rodzaju zajęciach. Konsekwencją tego jest mniejszy dostęp absolwentów szkół zawodowych do wiedzy dotyczącej przedsiębiorczości. Jak stwierdza jednak K. Wach programy nauczania przeznaczone dla szkół ponadgimnazjalnych, a także i dla uczelni są zbyt bardzo przepełnione teorią. Jak pisze ten autor: (...) *kwestiom zarządzania małą firmą, uruchamiania działalności gospodarczej czy szeroko pojmowanej przedsiębiorczości i innowacji poświęca się stosunkowo niewiele miejsca*<sup>24</sup>. Czy ten brak informacji dotyczących zakładania firm, opodatkowania, itd., może przyczynić się do mniejszego zainteresowania pracą na własny rachunek wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych? Wydaje się, że mamy do czynienia z kwestią dyskusyjną. Faktem jest natomiast to, że uczniowie szkół zawodowych, jak wynika z niniejszego badania, mają mniejszy dostęp do przedmiotu z zakresu przedsiębiorczości, a co za tym idzie ich wiedza, chociażby teoretyczna, dotycząca zakładania i funkcjonowania firm, będzie mniejsza aniżeli rówieśników kształcących się w innych typach szkół.

Biorąc pod uwagę powyższe uwagi, należałoby rozwiązać trzy zasadnicze problemy:

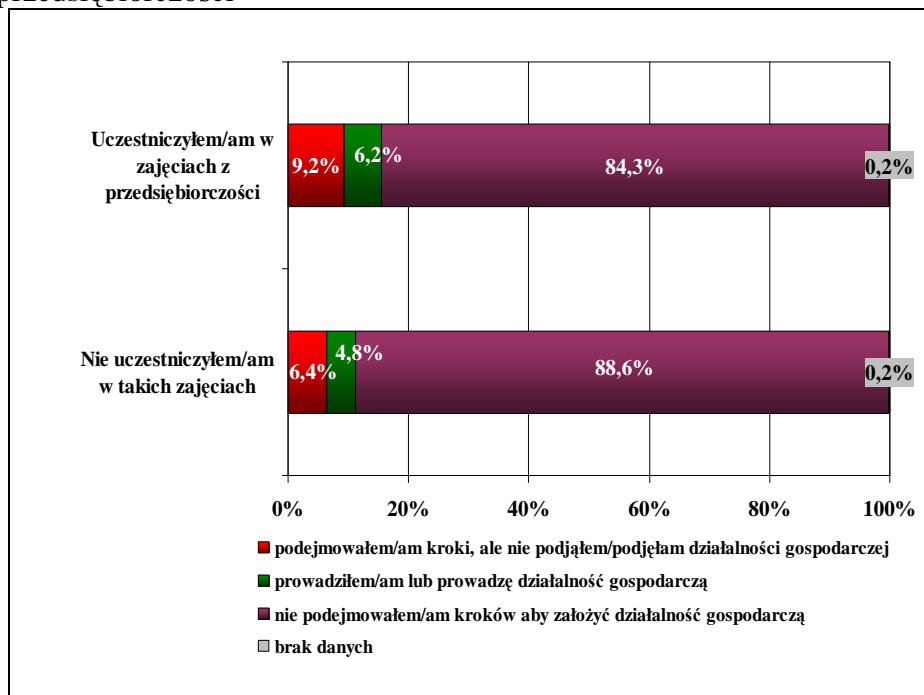
- Czy badani uczestniczący w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości częściej niż inni zdecydowali się na otwieranie własnych firm?
- Czy zajęcia z zakresu przedsiębiorczości przyczyniły się do zwiększenia wiedzy dotyczącej zakładania działalności gospodarczej, możliwości uzyskania kredytów?
- Czy badani biorący udział w tego rodzaju lekcjach, wykładach częściej niż inni korzystali z różnego rodzaju form wsparcia dla przedsiębiorców?

Wydaje się, że w przypadku pierwszego problemu widoczna jest tylko niewielka zależność między uczestnictwem w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości, a otwieraniem lub przynajmniej próbą założenia własnej działalności gospodarczej. Wśród osób, które uczestniczyły w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości 6,2% prowadziło lub prowadzi własną firmę, a 9,2% podejmowało w tym kierunku kroki. Podobne wyniki uzyskano także w przypadku tych absolwentów, którzy nie brali udziału w lekcjach z tego przedmiotu. Tutaj 4,8% respondentów prowadziło lub prowadzi własną działalność gospodarczą, a 6,4% podejmowało działania w tym obszarze. Wyniki ilustruje wykres nr 5.2.4.

---

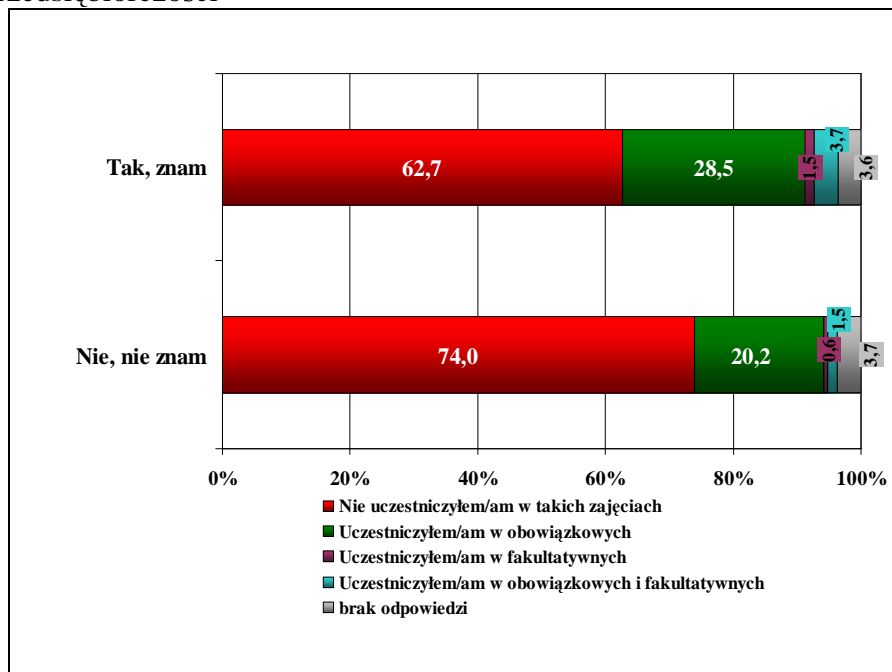
<sup>24</sup> Wach K., 2007, *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych w programach nauczania. Stan obecny i proponowane kierunki zmian.* [w:] (red.) Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Warszawa, s. 123.

**Wykres nr 5.2.4** Podejmowanie działalności gospodarczej a uczestnictwo w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości



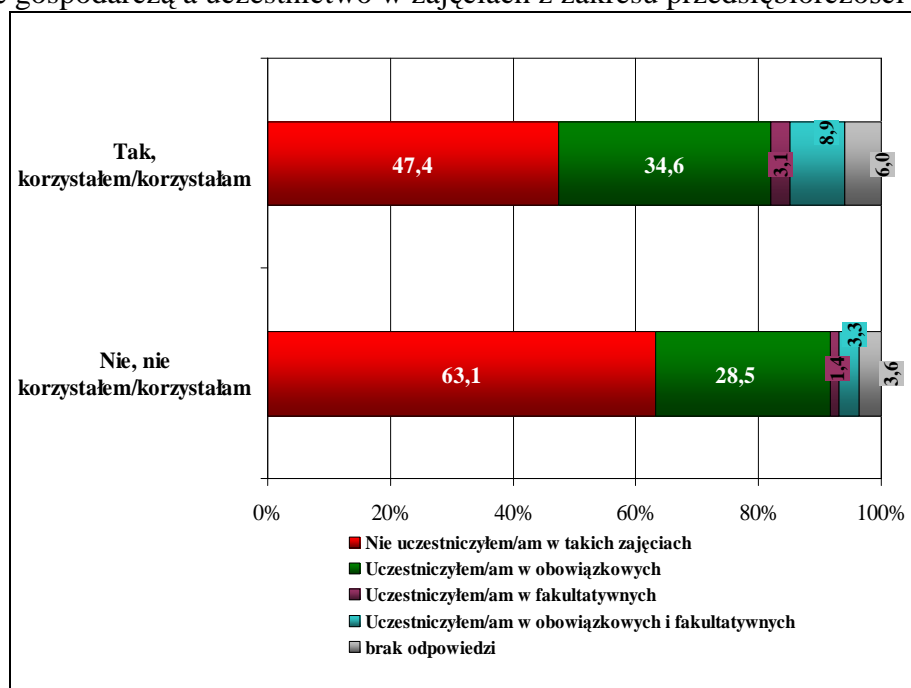
Jeżeli chodzi o drugi zasygnalizowany problem, to trzy na cztery osoby (74,0%) deklarujące, że nie znają inicjatyw, działań, programów adresowanych do ludzi młodych chcących otworzyć własną firmę nie uczestniczyło w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości. Na taki przedmiot chodził tylko co piąty badany z tej grupy (20,2%). W przypadku osób deklarujących wiedzę na temat środowiska instytucjonalnego przedsiębiorczości co trzeci respondent brał udział w zajęciach temu poświęconych (nie uczestniczyło w nich 62,7%). Wyniki ilustruje wykres nr 5.2.5.

**Wykres nr 5.2.5** Znajomość inicjatyw/programów adresowanych do ludzi młodych zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej a uczestnictwo w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości



Osoby, które korzystały z różnych form wsparcia, brały udział w programach dotyczących działalności gospodarczej, nieznacznie częściej uczestniczyły w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości, aniżeli respondenci nie korzystający z tego rodzaju pomocy. W przypadku pierwszej grupy – co trzeci badany stwierdził, że w trakcie nauki chodził na obowiązkowy przedmiot dotyczący przedsiębiorczości (34,6%). Wyniki ilustruje wykres nr 5.2.6.

**Wykres nr 5.2.6** Korzystanie z form wsparcia dla osób chcących rozpocząć/prowadzących działalność gospodarczą a uczestnictwo w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości





Jak widać zajęcia z zakresu przedsiębiorczości:

- w niewielkim tylko stopniu zwiększają prawdopodobieństwo, że młoda osoba zdecyduje się na podjęcie działań zmierzających do założenia własnej firmy;
- przyczyniają się do rozpowszechnienia wiedzy na temat inicjatyw, działań i programów skierowanych do młodych ludzi chcących otworzyć działalność gospodarczą;
- zwiększają zasób wiedzy uczniów, studentów o formach pomocy dla młodych przedsiębiorców, przez co stwarzają im szanse skorzystania z tego rodzaju wsparcia.

Biorąc pod uwagę zasygnalizowane wcześniej problemy, okazuje się, że mniejsza ilość godzin z przedmiotu *Podstawy Przedsiębiorczości* w zasadniczych szkołach zawodowych może przyczynić się do mniejszego w tej grupie zainteresowania pracą na własny rachunek. Jak jednak zauważa D. Raczko należałoby zadać sobie pytanie: Czy wprowadzony w 2002 r. przedmiot – podstawy przedsiębiorczości – jest wystarczającym działaniem, aby podnieść jakość polskiej kultury ekonomicznej? W warunkach znacznie ograniczonej liczby godzin, jakość nauczania odgrywa tu istotną rolę. Efektywność zajęć z tego zakresu uzależniona jest od następujących czynników:

- w nauczaniu powinno wykorzystywać się zestaw podręczników i pomocy naukowych, które nie będą dostarczać wyłącznie teoretycznych formułek, ale także stanowić pomost łączący teorię z praktyką;
- przedmiot powinien być prowadzony przez odpowiednio przeszkolonych nauczycieli, znających się na temacie, posiadających określoną wiedzę;
- *nauka podstaw przedsiębiorczości powinna znaleźć odzwierciedlenie w modelu absolwenta szkoły średniej, tym samym nauczanie tego przedmiotu powinno być właściwie uwzględnione w systemie szkolnym*<sup>25</sup>.

Nauczanie przedsiębiorczości przyczynia się do wzrostu nie tylko wiedzy dotyczącej rzeczywistości rynkowej, ale stanowi także fundament pod zakładanie własnych firm przez młodych ludzi. Innymi słowy, zajęcia dotyczące przedsiębiorczości powinny prowadzić do wzbogacenia polskiej kultury ekonomicznej.

### 5.3 Podejmowanie działalności gospodarczej

W poniższym podrozdziale zostaną poruszone takie kwestie jak: skala przedsiębiorczości absolwentów, przyczyny i uwarunkowania podejmowania, bądź niepodejmowania działalności gospodarczej, charakterystyka firm tworzonych przez absolwentów.

#### 5.3.1 Przedsiębiorczość absolwentów

W rzeczywistości krajów Europy Środkowo-Wschodniej zjawisko przedsiębiorczości jest czymś stosunkowo młodym i wiąże się ze zmianami społeczno-gospodarczymi, jakie zaszły po 1989 roku. W pewnym stopniu może mieć to wpływ na decyzję o zakładaniu firmy. W krajach, gdzie gospodarka wolnorynkowa jest zakorzeniona w tradycji działalność gospodarczą dziedziczy się pokoleniowo. W państwach postkomunistycznych mamy do czynienia z sytuacją całkowicie nową, więc odmienny będzie również proces stawiania się przedsiębiorcą. O tych różnicach między Wschodem a Zachodem następująco piszą brytyjscy naukowcy w opracowaniu *Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe (Study)*<sup>26</sup>:

Istnieje wyraźna różnica między krajami Unii Europejskiej a krajami Europy Środkowo-Wschodniej pod tym względem. Ponad połowa firm objętych badaniem, pochodzących z Europy Środkowo-Wschodniej prowadzona jest przez młodych

<sup>25</sup> Raczko D., 2007, 2:88, *czyli o kształtowaniu postaw przedsiębiorczych w polskiej szkole*, [w:] (red.) Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Warszawa, s. 154.

<sup>26</sup> (red.) Smallbone D., 2000, *Young Entrepreneurs...*, Middlesex University Business School, s. 15.

przedsiębiorców (w porównaniu z 36% w krajach Unii Europejskiej). To prawdopodobnie odzwierciedla względnie świeży rozwój gospodarki rynkowej w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Wielu starszych ludzi, którzy żyli i pracowali w systemie gospodarki planowej nie posiada umiejętności, praktyki lub doświadczenia w prowadzeniu biznesu. W dodatku, mogą mieć mniej motywacji, żeby założyć własne przedsiębiorstwa, żyjąc większą część swego życia w systemie centralnie planowanym. Z drugiej strony, istnieje również znaczny entuzjazm wśród młodych ludzi, połączony z szybko rozwijającym się systemem wspierania rozwoju przedsiębiorczości i małych firm, co znajduje swoje odzwierciedlenie w tych liczbach (tłum. aut.)<sup>ii</sup>.

Ta opinia, jakoby polscy przedsiębiorcy byli ludźmi młodymi, jest jednak kwestionowana. Jak pisze E. Jaźwińska: *W stosunku do innych grup zawodowych przedsiębiorcy są stosunkowo najbardziej homogeniczni pod względem wieku. Najmniej licznie reprezentowane są obie skrajne kategorie wieku, a aż 43% to osoby w wieku 35-44 lata. Wynik ten obala opinię, że współcześni polscy przedsiębiorcy to przede wszystkim ludzie młodzi*<sup>27</sup>. W podobnym tonie wypowiadają się K. Chmielewski i K. Skarżyńska, którzy piszą:

Przedsiębiorcy z firm jedno- i wieloosobowych stanowią bardzo podobną grupę pokoleniową. Zarówno średnia wieku (40,9 i 40,6 lat) oraz udziały poszczególnych grup wiekowych nie różniły ich istotnie. Średnią wieku nie odbiegali oni także od pracowników najemnych (40,2 lat). Mimo podobnej średniej wieku wśród pracowników najemnych więcej było dwudziestolatków (15% wobec 7%), a wśród przedsiębiorców – trzydziestolatków (43% w firmach jednoosobowych i 39% w wieloosobowych wobec 31% pracowników najemnych)<sup>28</sup>.

Opinie te należy skonfrontować z danymi pochodzącymi m.in. z: Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego, z badań BAEL, Omnibus i BiznesBus oraz z badaniami gospodarstw domowych. Wyniki prezentuje tabela nr 5.3.1.1.

**Tabela nr 5.3.1.1** Struktura wieku przedsiębiorców w świetle wyników wybranych badań (w odsetkach)

Wiek	PGSS 92	PGSS 95	BAEL 97	Omnibus 97	BiznesBus 97 1/	BiznesBus 97 2/	Badanie gospodarstw domowych
	w %						
Do 29 lat	16,4	18,2	12,2	19,7	6,0	10,1	8,4
30-34 lata	19,2	13,3	11,5	13,3	8,8	7,8	14,8
35-44 lata	44,1	44,5	37,5	38,1	40,7	30,6	42,7
45-54 lata	15,5	17,2	27,1	22,0	35,9	39,7	23,9
55 i więcej lat	4,7	6,8	11,8	6,3	8,5	11,8	10,2

Źródło: [w:] (red.) Jaźwińska E., Żuk-Iwanowska A., *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Radom 1998, s.13.

Jak widać w grupie przedsiębiorców nie dominowały osoby młode (w tym przypadku do 29 lat), lecz osoby z grup wiekowych: 35-44 lata oraz 45-54 lat. Na podstawie wypowiedzi K. Chmielewskiego i K. Skarżyńskiej oraz danych przedstawionych w powyższej tabeli można stwierdzić, że w Polsce droga do zostania przedsiębiorcą wiedzie poprzez bycie pracownikiem najemnym. Zdobycie odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz kontaktów w branży pozwala na założenie własnej działalności gospodarczej.

Niniejsze badanie miało na celu pokazać, jak wielu młodych ludzi jest (bądź było) zainteresowanych założeniem własnej działalności gospodarczej. Dane te dostarczają

<sup>27</sup> Jaźwińska E., 1998, *Przedsiębiorca na tle innych grup społeczno-zawodowych*, [w:] (red.) Jaźwińska E., Żuk-Iwanowska A., *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Radom, s.15.

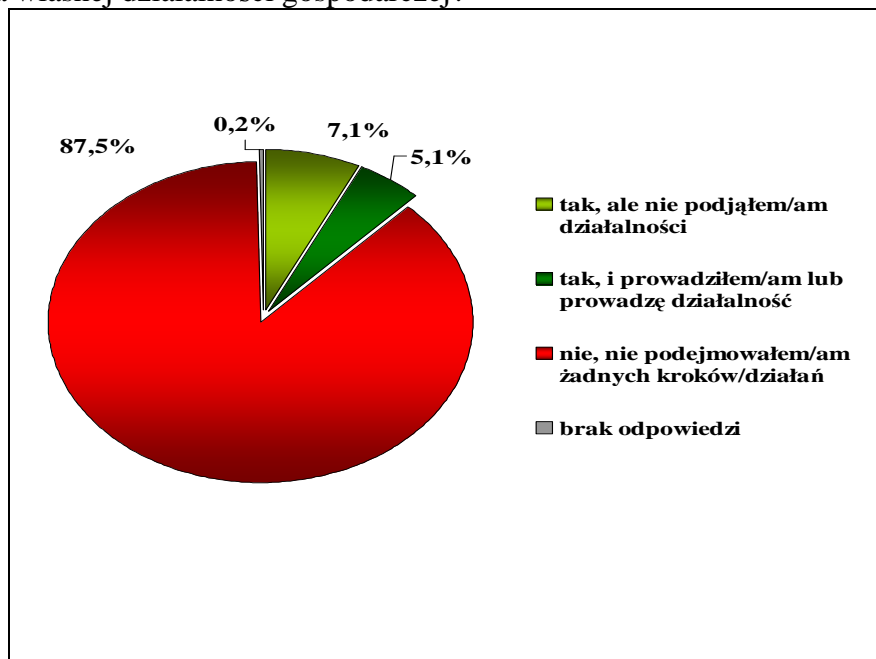
<sup>28</sup> Chmielewski K., Skarżyńska K., 1998, *Polscy przedsiębiorcy 1997: psychologiczne uwarunkowania sukcesu*, [w:] (red.) Jaźwińska E., Żuk-Iwanowska A., *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Radom, s. 66-67.

informacji na temat skali przedsiębiorczości wśród osób z tej kategorii wiekowej. W ramach tego badania zadano respondentom następujące pytanie: Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej? Odpowiedź „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność” wskazało 5,1% osób, a – „tak, ale nie podjąłem/am działalności” – 7,1%. Żadnych kroków w tym kierunku nie zrobiło aż 87,5% respondentów. Wyniki ilustruje wykres nr 5.3.1.1.

Zainteresowanie własną działalnością gospodarczą wśród osób młodych nie jest zatem wielkie. Warto tu przywołać badanie pt. *Sytuacja bezrobotnych absolwentów na wielkopolskim rynku pracy*<sup>29</sup> przeprowadzone przez Samorząd Województwa Wielkopolskiego oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w lutym 2005 roku na grupie 1357<sup>30</sup> absolwentów.

Respondentom zadano następujące pytania dotyczące przedsiębiorczości: 1. Czy w obecnej sytuacji jaka panuje na rynku pracy, był(a)by Pan(i) gotowy(a) do stworzenia sobie miejsca pracy przez samozatrudnienie (rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej)? (pyt.18), 2. W jakiej firmie najchętniej podjął(ęła)by Pan(i) pracę? (pyt. 20, w tym przypadku jedna z odpowiedzi dotyczyła własnej firmy).

**Wykres nr 5.3.1.1** Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej?



Jak możemy przeczytać w raporcie stworzonym na podstawie analizy wyników badania przeprowadzonego w Wielkopolsce:

Wśród ankietowanych były osoby zainteresowane podjęciem własnej działalności gospodarczej. Wyraziły jednak głębokie obawy co do realizacji swoich pomysłów, które głównie były związane z kosztami, jakie trzeba ponieść w związku z rozpoczęciem i prowadzeniem działalności gospodarczej, niewspółmiernymi do szacowanego zysku, jaki mogą osiągnąć, zwłaszcza w początkowym okresie działalności<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> Za stroną internetową Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu – [www.wup.poznan.pl](http://www.wup.poznan.pl)

<sup>30</sup> Z czego 79,8% stanowiły kobiety (N=1083), a 20,2% - mężczyźni (N=274). Największą liczbę respondentów stanowili badani do 25 roku życia (N=1311). W następnej kolejności znajdowały się osoby w wieku: 26-27 lat (N=35) oraz powyżej 27 roku życia (N=5), sześciu respondentów nie podało swojego wieku. Badanie przeprowadzono na terenie województwa wielkopolskiego (98,3% osób pochodziło i mieszkało w tym regionie, pozostali z takich województw jak: lubuskie, warmińsko-mazurskie, mazowieckie, zachodniopomorskie, łódzkie).

<sup>31</sup> Raport z badania ankietowego – *Sytuacja bezrobotnych absolwentów na wielkopolskim rynku pracy*, luty 2005, dostępny na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, [www.wup.poznan.pl](http://www.wup.poznan.pl), s. 9.

Znaczna część osób biorących udział w tym badaniu widziała siebie w firmie państwowej (32,5%). W dalszej kolejności wskazywano na: podjęcie zatrudnienia w administracji państwowej lub samorządowej (16,0%), firmę prywatną z udziałem kapitału zagranicznego (13,4%), polską firmę prywatną (10,5%). Chęć prowadzenia własnej działalności gospodarczej zadeklarowało tylko 7,5% badanych. Mniej osób wskazało tylko na zatrudnienie w firmie prowadzonej przez kogoś z członków rodziny (6,7%), w organizacji społecznej, fundacji (2,4%), bądź w gospodarstwie rolnym (0,1%)<sup>32</sup>.

Wyniki uzyskane w badaniu przeprowadzonym w Wielkopolsce znajdują odzwierciedlenie w rezultatach omawianego badania i pokazują, że zainteresowanie pracą na własny rachunek jest niewielkie. Prawdopodobnie młodzi respondenci w większym stopniu od swojej pracy oczekują bezpieczeństwa, stabilizacji, pewności zatrudnienia, aniżeli sukcesów zawodowych i materialnych, które wiążą się z koniecznością podejmowania ryzyka, rywalizacją.

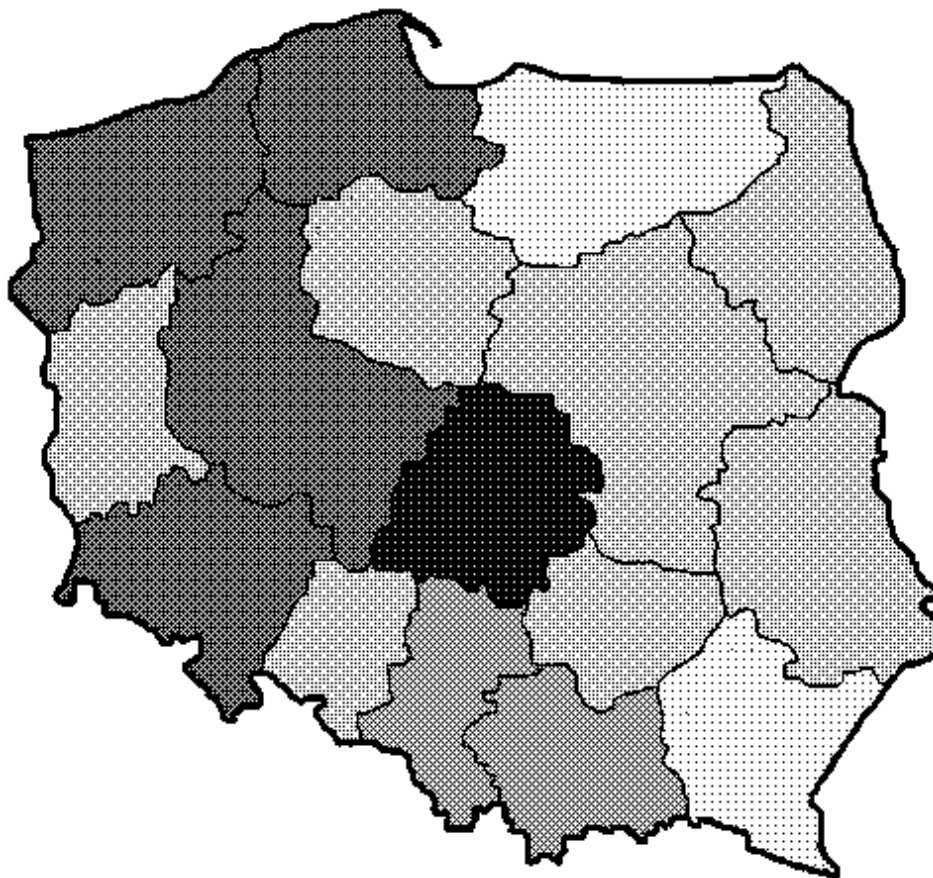
Wyniki prezentowanego badania wskazują także na przestrzenne zróżnicowanie przedsiębiorczości młodych ludzi. Przyjęto, że postawę przedsiębiorczą reprezentować będą ci respondenci, którzy na pytanie: Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej?, odpowiedzieli: „tak, ale nie podjąłem/am działalności” lub „tak i prowadziłem/am lub prowadzę działalność”. Przy takich założeniach Polskę można podzielić na pięć obszarów:

1. regiony, gdzie suma dwóch w/w odpowiedzi była nie większa niż 10% (0; 0,1); są to następujące województwa: podkarpackie, warmińsko-mazurskie; województwa te charakteryzują się najmniejszą ilością absolwentów podejmujących lub próbujących podjąć pracę na własny rachunek;
2. regiony, gdzie suma twierdzących odpowiedzi mieści się w przedziale: od 10% do 12% (<0,1; 0,12); są to województwa: kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, mazowieckie, opolskie, podlaskie, świętokrzyskie;
3. regiony, gdzie suma twierdzących odpowiedzi mieści się w przedziale: od 12% do 14% (<0,12; 0,14); są to województwa: małopolskie, śląskie;
4. regiony, gdzie suma twierdzących odpowiedzi mieści się w przedziale: od 14% do 16%; (<0,14; 0,16); są to województwa: dolnośląskie, pomorskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie;
5. region, gdzie suma twierdzących odpowiedzi wyniosła była powyżej 16%; jest to województwo: łódzkie.

Podział regionów ze względu na skalę przedsiębiorczości absolwentów pokazuje mapa nr 5.3.1.1

---

<sup>32</sup> Ibidem, s. 15-16.

**Mapa nr 5.3.1.1** Skala przedsiębiorczości absolwentów – zróżnicowanie przestrzenne

Jeżeli chodzi o skalę przedsiębiorczości, to najlepsza sytuacja jest w województwach zachodnich. W tym miejscu nasuwają się następujące pytania: Dlaczego na terenie województw wschodnich przedsiębiorczość wśród absolwentów jest mniejsza? Jakie są przyczyny takiego zróżnicowania przedsiębiorczości w skali kraju?

Wydaje się, że możemy tu wziąć pod uwagę następujące hipotezy:

- Tradycje kapitalistyczne regionu – przedsiębiorczość w regionie będzie tym większa, im dane województwo mocniej osadzone jest w kapitalistycznej tradycji. Tutaj warto przypomnieć cytat, który pojawił się na wstępie tego podrozdziału, pochodzący z brytyjskiego raportu. Sugerowano tam, że przedsiębiorczość w krajach zachodnich przekazywana jest często z pokolenia na pokolenie. Wydaje się, że autorzy ograniczyli się tylko i wyłącznie do transferu kapitału, czy umiejętności, nie biorąc pod uwagę charakterystycznej etyki pracy. W województwach, gdzie skala przedsiębiorczości jest wyższa ten „duch kapitalizmu” może odgrywać większe znaczenie. Przedsiębiorczość jako postawa jest utrwalona i bardziej akceptowalna społecznie. Dotyczy to zwłaszcza takich regionów jak: wielkopolskie, pomorskie, czy łódzkie.
- Infrastruktura – jak widać z mapy, skala przedsiębiorczości absolwentów była tym większa, im wyższa jakość infrastruktury w danym regionie. Pod pojęciem infrastruktury rozumie się tu zarówno jej aspekt drogowy (dostęp do dróg i autostrad), jak też aspekt przestrzenny („uzbrojenie” terenu w prąd, gaz, podłączenie do sieci kanalizacyjnej). Dominują te województwa, przez które przebiegają (bądź będą przebiegać) ważne arterie komunikacyjne (np. wielkopolskie, dolnośląskie, łódzkie). Silną pozycję mają także

regiony postindustrialne. Tutaj znaczącą rolę odgrywa cała infrastruktura budowlana, będąca pozostałością po zakładach przemysłowych (województwo dolnośląskie, łódzkie).

- Rozwój regionu – skala przedsiębiorczości młodych ludzi jest tym większa, im dane województwo szybciej się rozwija (bądź ma takie perspektywy rozwoju). Dominującą rolę odgrywają tu regiony zachodnie, które nie tylko produkują na rynek wewnętrzny, ale także kooperują z firmami niemieckimi i eksportują swoje towary na tamtejszy rynek (województwo dolnośląskie, zachodniopomorskie). Wysoką przedsiębiorczością absolwentów charakteryzują się także te regiony, które przeżywają w ostatnich latach rozkwit gospodarczy (województwo dolnośląskie, łódzkie).
- Bliskość aglomeracji - wydaje się, że przedsiębiorczość absolwentów koncentruje się wokół dużych aglomeracji miejskich (województwa: dolnośląskie, łódzkie, małopolskie, pomorskie, śląskie, wielkopolskie). Związane może to być z dynamicznym rozwojem tych ośrodków, liczbą instytucji wspierających działalność gospodarczą, dostępem do informacji, kredytów i pożyczek, możliwością kooperacji z dużymi firmami, które często lokalizują swoje biura w aglomeracjach, większym zapotrzebowaniem na usługi w dużych ośrodkach, aniżeli w małych miastach, czy na wsiach.
- Działalność instytucji wspierających przedsiębiorczość w regionie – skala przedsiębiorczości jest tym większa, im więcej w danym województwie funkcjonuje instytucji wspierających rozwój działalności gospodarczej. Widać to na przykładzie takich regionów jak: Śląsk, dolnośląskie, łódzkie czy zachodniopomorskie. Wyjątek stanowią takie województwa jak: kujawsko-pomorskie i warmińsko-mazurskie. Mimo funkcjonowania znacznej ilości instytucji wspierających firmy, przedsiębiorczość wśród absolwentów nie jest tam wysoka.

Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że nie ma istotnych różnic w przedsiębiorczości absolwentów z terenów wiejskich i miejskich. O tyle te dane zaskakują, że liczba instytucji wspierających działalność gospodarczą na wsi jest znacznie mniejsza. Warto tu jednak przypomnieć badania przeprowadzone przez K. Duczkowską-Małysz i przez B. Fedyszak-Radziejowską. Na podstawie ich wyników daje się zauważyć pewne pozytywne zjawiska na wsi, takie jak: *1. wykształcenie wiejskich przedsiębiorców jest zdecydowanie wyższe od poziomu wykształcenia typowego dla polskiej wsi, w przedsięwzięcia angażują się więc głównie ludzie posiadający wiedzę bądź rozumiejący, że trzeba ją zdobywać; 2. blisko trzecią część przedsiębiorców stanowią kobiety, co oznacza, że stopniowo upada wzorzec kobiety wychowującej dzieci przy mężu, pozbawionej aspiracji zawodowych i uważającej, że skoro wyszła za mąż – to droga zawodowa skończyła się; 3. przeciętny wiek przedsiębiorcy oscyluje wokół 40 lat, co oznacza, że jest to warstwa ludzi stosunkowo młodych*<sup>33</sup>.

Interesująca staje się analiza prezentowanego badania, gdy w kwestii przedsiębiorczości uwzględnimy wykształcenie. Okazuje się, że im większe osiągnięcia edukacyjne danej osoby, tym bardziej jest ona skłonna do założenia własnej działalności gospodarczej. Po drugie, im bardziej wykształcenie jest konkretne, związane ze zdobyciem określonego zawodu i umiejętności, tym większe zainteresowanie otworzeniem firmy.

Po zsumowaniu wartości procentowych kategorii twierdzących („tak, ale nie podjąłem/am działalności” oraz „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność”), będących odpowiedziami na pytanie: Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej?, otrzymano następującą strukturę respondentów:

1. badani z wykształceniem magisterskim\* – 11,4% odpowiedzi twierdzących, 88,4% przeczących (0,2% - brak odpowiedzi);

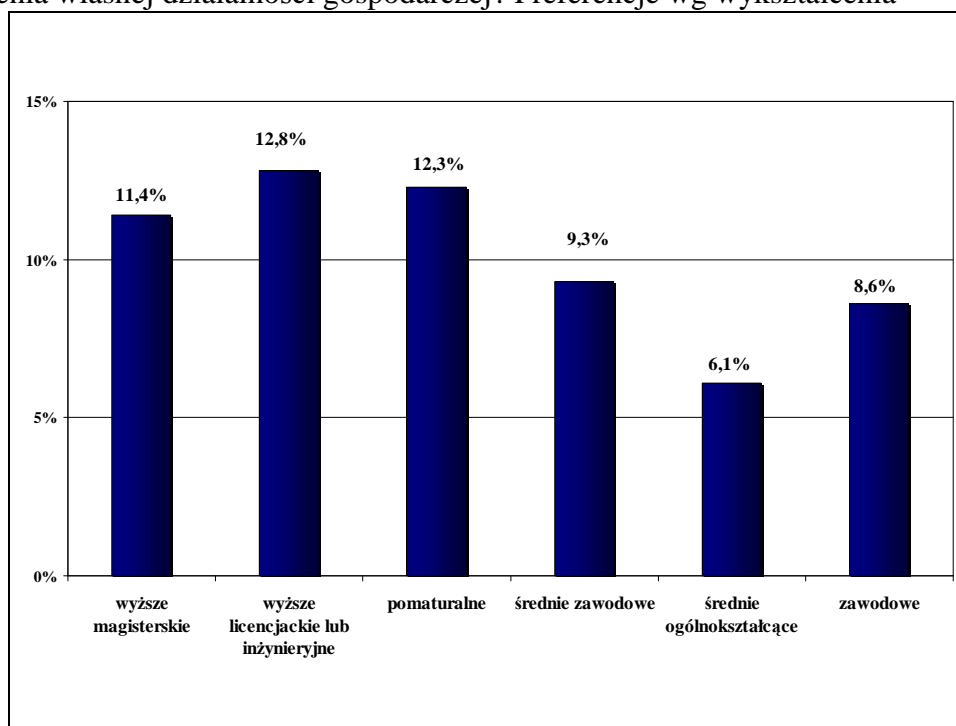
<sup>33</sup> Duczkowska-Małysz K., 1998, *Wizerunek przedsiębiorcy w świetle badań gospodarstw domowych i opinii lokalnych społeczności*, [w:] (red.) Jaźwińska E., Żuk-Iwanowska A., *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Radom, s. 40-41.

\* Do grupy tej włączono osoby posiadające tytuł doktorski.

2. badani z wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim\*\* – 12,8% odpowiedzi twierdzących, 87,0% przeczących (0,2% - brak odpowiedzi);
3. badani z wykształceniem pomaturalnym – 12,3% odpowiedzi twierdzących, 87,7% przeczących (0,1% - brak odpowiedzi);
4. badani z wykształceniem średnim zawodowym – 9,3% odpowiedzi twierdzących, 90,5% przeczących (0,3% - brak odpowiedzi);
5. badani z wykształceniem średnim ogólnym – 6,1% odpowiedzi twierdzących, 93,4% przeczących (0,6% - brak odpowiedzi);
6. badani z wykształceniem zawodowym – 8,6% odpowiedzi twierdzących, 91,3% przeczących (0,2% - brak odpowiedzi).

Kolejny wykres przedstawia wyniki odpowiedzi twierdzących w zależności od poziomu wykształcenia. Pokazuje zarazem, jak idea przedsiębiorczości wzrasta wraz z wykształceniem. W 2002 roku IPSOS-Demoskop doszedł do podobnych wniosków na podstawie uzyskanych przez siebie wyników badań (zob. [www.parp.gov.pl](http://www.parp.gov.pl)).

**Wykres nr 5.3.1.2** Czy zamierza Pan/i podejmować kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej? Preferencje wg wykształcenia



Jak widać na wykresie, istnieje zależność między poziomem wykształcenia a przedsiębiorczością. Należy zadać w tym miejscu pytanie: Dlaczego osoby lepiej wykształcone, zwłaszcza te z wykształceniem wyższym lub pomaturalnym, są bardziej skłonne do zakładania własnych firm, aniżeli osoby z wykształceniem średnim lub zawodowym? Możliwe są tutaj następujące interpretacje:

- osoby z wyższym wykształceniem mają lepsze kompetencje i większe kwalifikacje, co jest szczególnie istotne w gospodarce opartej na wiedzy;
- osoby z wykształceniem wyższym mogą mieć większy zasób znajomości, które przydają się przy prowadzeniu własnego biznesu;
- dla osób z wykształceniem wyższym takie instytucje jak: Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości są łatwiej dostępne.

\*\* Do grupy tej włączono osoby, które ukończyły kolegia nauczycielskie lub nauczycielskie kolegia językowe.

Badanych zapytano także o to, czy przewidują możliwość rozpoczęcia własnej działalności. Negatywną odpowiedź dało  $\frac{3}{4}$  respondentów (75,2%). Prawie co siódmy badany (15,2%) stwierdził, że jest zainteresowany utworzeniem własnej działalności gospodarczej, ale dopiero po uprzednim przygotowaniu się do tego. Kategorię – „tak, tylko wtedy, kiedy nie mógłbym przez dłuższy czas znaleźć pracy” wskazało 3,4% respondentów, a kategorię – „tak, ale jedynie wtedy, kiedy byłby to warunek konieczny mojego zatrudnienia lub dalszej pracy” – 3,2% osób. Tylko 2% respondentów stwierdziło, że aktualnie planuje swoją działalność gospodarczą.

### 5.3.2 Przyczyny i uwarunkowania niepodejmowania działalności gospodarczej

W Polsce już od wielu lat trwają prace nad takim dostosowaniem prawa i instytucji, aby służyły one przedsiębiorczości. Rozwój tego obszaru staje się priorytetem nie tylko z punktu widzenia krajowego, ale także europejskiego. Jak możemy przeczytać w decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich:

Państwa Członkowskie powinny zachęcać do zwiększenia i podnoszenia jakości miejsc pracy przez wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności w sprzyjającym otoczeniu gospodarczym (punkt 11)<sup>34</sup>.

W *Europejskiej Karcie Małych Przedsiębiorstw* wymienia się następujące działania mające przyczynić się do rozwoju przedsiębiorczości:

- zmniejszenie kosztów i szybsze otwieranie firm – jak możemy przeczytać: *Koszty rozpoczęcia działalności przedsiębiorstw powinny stawać się najbardziej konkurencyjne na świecie. Należy zachęcać kraje, w których opóźnienia związane z założeniem firmy są największe i gdzie procedury są najbardziej uciążliwe, aby dołączyły do krajów najlepszych w tym zakresie. Należy rozszerzyć możliwość rejestracji w trybie on-line*<sup>35</sup>;
- sprawniejsze ustawodawstwo i lepsze przepisy;
- dostępność umiejętności ;
- usprawnienie dostępu w trybie on-line – chodzi tutaj o ulepszenie komunikacji pomiędzy władzami publicznymi a małymi przedsiębiorstwami, w celu: 1) otrzymywania porad, 2) składania wniosków i zeznań podatkowych, 3) otrzymywania prostych informacji;
- szersza działalność wychodząca poza rynek – chodzi tutaj o zapewnienie małym przedsiębiorstwom jak najwięcej możliwości wchodzenia na nowe rynki i konkurowanie zgodnie z unijnymi zasadami;
- kwestie opodatkowania i finansowe – autorzy mieli tu na myśli: 1) identyfikowanie i usuwanie barier w stworzeniu paneuropejskiego rynku kapitałowego oraz wdrażanie Financial Services Action Plan i Risk Capital Action Plan, 2) poprawienie stosunków między sektorem bankowym a małymi przedsiębiorstwami przez tworzenie odpowiednich warunków dostępu do kredytów i kapitału wysokiego ryzyka, 3) zwiększenie możliwości dostępu do funduszy strukturalnych, zachęcanie Europejskiego Banku Inwestycyjnego do inicjatywy na rzecz powiększenia funduszy dla przedsiębiorstw rozpoczynających działalność oraz przedsiębiorstw innowacyjnych (np. korzystających z nowoczesnych technologii);
- zwiększenie mobilności technologicznej małych przedsiębiorstw;
- skuteczne modele handlu elektronicznego;
- rozwijanie silnej i skutecznej reprezentacji interesów małych przedsiębiorstw na szczeblu Unii Europejskiej i poszczególnych państw<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Za Krajowym Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005, Warszawa 2004, s. 55.

<sup>35</sup> Ibidem s. 12.

<sup>36</sup> Ibidem s. 12-17.



Polska podpisała *Europejską Kartę Małych Przedsiębiorstw* w kwietniu 2002 r. Udogodnienia, o których ona mówi znalazły swoje odzwierciedlenie w aktach prawnych. Usprawnić funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz szybkość ich zakładania miała chociażby *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej* z dnia 2 lipca 2004 r. Jak możemy przeczytać w art. 8 ust.1:

Organy administracji publicznej wspierają rozwój przedsiębiorczości, tworząc korzystne warunki do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej, w szczególności wspierają mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców<sup>37</sup>.

W artykule 11 tejże ustawy czytamy natomiast:

Organy administracji publicznej są zobowiązane do załatwiania spraw przedsiębiorców bez zbędnej zwłoki<sup>38</sup>.

Autorzy *Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008* zauważają, że w ostatnim okresie doszło do licznych pozytywnych zmian w omawianym obszarze. Krokiem naprzód było wprowadzenie *Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*. Autorzy tego dokumentu wymieniają dalej konsekwencje tych zmian:

Uproszczone i przyspieszone proces rejestracji działalności, usprawniając obsługę przedsiębiorców. W zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników wprowadzono nowe przepisy do Kodeksu Pracy, które dotyczyły elastycznej organizacji czasu pracy, ograniczenia kosztów pracy. Dokonano również redukcji obciążeń biurokratycznych (np. w procesie zamówień publicznych wprowadzono możliwość komunikacji elektronicznej, umożliwiającej szybsze i prostsze dokonywanie czynności i zmniejszenie ilości dokumentacji papierowej)<sup>39</sup>.

W omawianym badaniu zapytaliśmy w takim razie o bariery, które napotykają osoby rozpoczynające działalność gospodarczą. Celem było tu znalezienie odpowiedzi na pytania: W jaki sposób można usprawnić sam proces zakładania firm? Z jakimi problemami spotyka się osoba chcąca pracować na własny rachunek?

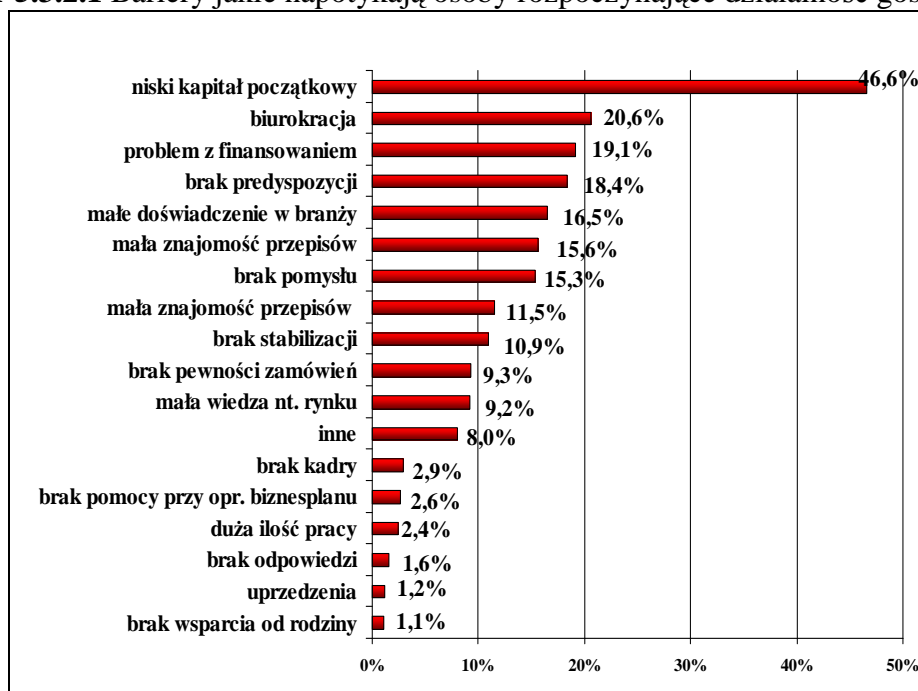
Najczęściej respondenci, jako kłopot, przed którym stoją osoby chcące założyć własną firmę, wymieniali brak lub niewystarczającą ilość kapitału początkowego (46,6%). Co piąty respondent wskazywał na: biurokrację, bariery instytucjonalne (20,6%) oraz na problem z uzyskaniem finansowania (19,1%). Do istotnych barier zaliczono także: brak lub małe doświadczenie, niewielkie kontakty w branży (18,4%), brak lub małą znajomość przepisów dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw (15,6%), zły pomysł lub brak pomysłu na produkt lub usługę (15,3%), brak lub małą znajomość przepisów dotyczących wymagań związanych z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej (11,5%) oraz brak stabilizacji, brak dochodu (10,9%). Mniej znaczące problemy to: brak pewności zamówień (9,3%), brak lub mała specjalistyczna wiedza np. o rynku (9,2%), brak wykwalifikowanej kadry (2,9%), praca po kilkanaście godzin dziennie (2,4%), uprzedzenia w stosunku do przedsiębiorców (1,2%), niewystarczające wsparcie ze strony rodziny i znajomych (1,1%). Na pytanie nie odpowiedziało 1,6% respondentów, a inną odpowiedź podało 8,0%. Wyniki ilustruje wykres nr 5.3.2.1.

<sup>37</sup> Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004r., s. 3

<sup>38</sup> Ibidem s. 3

<sup>39</sup> Krajowy Program Reform na lata 2005-2008, s.17.

Wykres nr 5.3.2.1 Bariery jakie napotykają osoby rozpoczynające działalność gospodarczą



Problemy, które wskazywali respondenci można podzielić na zewnętrzne (niezależne od jednostki) oraz wewnętrzne (takie, na które dana osoba ma wpływ). W poniższej tabeli prezentowane są bariery przy uwzględnieniu tego podziału. W nawiasach umieszczono numery, które świadczą o istocie problemu. Im wyższy numer, tym bariera była dla badanych mniej ważna.

Tabela nr 5.3.2.1 Bariery środowiskowe i wewnętrzne utrudniające rozpoczęcie działalności gospodarczej

Bariery środowiskowe, niezależne od jednostki:	Bariery wewnętrzne (na które dana osoba ma wpływ):
- brak lub niski kapitał początkowy (1)	- brak wystarczających predyspozycji (4)
- biurokracja, bariery instytucjonalne (2)	- brak lub małe doświadczenie i kontakty w branży (5)
- problem z uzyskaniem finansowania (3)	- brak lub mała znajomość przepisów dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw (6)
- brak wykwalifikowanej kadry (13)	- zły pomysł lub brak pomysłu na produkt lub usługę (7)
- brak pomocy przy opracowaniu koncepcji firmy (14)	- brak lub mała znajomość przepisów dotyczących wymagań związanych z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej (8)
- niewystarczające wsparcie ze strony rodziny, znajomych (18)	- brak stabilizacji, pewności dochodu (9)
	- brak pewności zamówień (10)
	- brak lub mała specjalistyczna wiedza nt. rynku (11)
	- praca po kilkanaście godzin dziennie (15)
	- uprzedzenia w stosunku do przedsiębiorców (17)

Mimo, że barier zewnętrznych było mniej, to stanowiły one istotniejszą przeszkodę przy rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej. Problemy te można sprowadzić do trzech typów: 1) brak wsparcia finansowego (bądź to ze strony państwa, bądź ze strony rodziny), 2) brak wsparcia ze strony instytucji (np. biurokracja w urzędach, brak pomocy przy pisaniu

biznesplanu), 3) niekorzystne tendencje na rynku (np. brak wykwalifikowanej kadry). W przypadku barier wewnętrznych można wyróżnić: 1) brak predyspozycji do wykonywania tego rodzaju pracy (brak postaw przedsiębiorczych przejawiający się w: nieumiejętności podjęcia ryzyka, obawie przed ciężką pracą, lęku przed brakiem stabilizacji, pewności zamówień czy dochodu), 2) słabe przygotowanie do rozpoczęcia własnej działalności (mała znajomość przepisów prawnych, niewystarczająca wiedza na temat rynku, niewielkie doświadczenie).

Barriere wskazane przez respondentów korespondują z tymi, które wymieniane są w różnego rodzaju dokumentach, zarówno tych rządowych, jak i pozarządowych. W *Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005* możemy przeczytać, że główną przeszkodą w tworzeniu małych i średnich przedsiębiorstw (a takie przede wszystkim otwierają młode osoby) są wysokie koszty ogólne oraz bariery administracyjne. W raporcie Ministerstwa Gospodarki zatytułowanym *Przedsiębiorczość w Polsce 2006* dowiadujemy się natomiast, że barierą w rozwoju tych firm są koszty pracy wynikające z obciążeń podatkowych i parapodatkowych. *Krajowy Program Reform na lata 2005-2008* wymienia natomiast następujące problemy, jakie mogą się pojawić zarówno przy rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej, jak i przy jej prowadzeniu:

- Trudny dostęp do kapitału. Jak możemy przeczytać w tym dokumencie: *Niejednokrotnie banki postrzegają inwestycje sektora MSP jako przedsięwzięcia ryzykowne i kłopotliwe w obsłudze, obciążone relatywnie wysokim kosztem weryfikacji i monitorowania klienta w stosunku do generowanych zysków. Przedsiębiorcy rezygnują z kredytów ze względu na uciążliwe, w ich opinii, procedury bankowe oraz brak odpowiednich zabezpieczeń majątkowych*<sup>40</sup>.
- Niesprawne funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości. Niedoskonałe przepisy prawne, zwłaszcza dotyczące takich obszarów jak: nieterminowe regulowanie należności, niespłacanie długów, itd., zmuszają przedsiębiorców do częstego odwoływania się do sądów.
- Trudności finansowe powodują, że osoby prowadzące działalność gospodarczą przyznają niewiele środków pieniężnych na procesy inwestycyjne. Koszty z tym związane wiążą się bowiem z wysokim ryzykiem, długim czasem realizacji, itd. Dodatkowym utrudnieniem jest tutaj brak planów zagospodarowania przestrzennego. Ponadto przeszkodę stanowią nieuregulowane stosunki własnościowe, zbyt długie oczekiwanie na uzyskanie pozwolenia na budowę<sup>41</sup>.

W dokumencie *Zielona Księga. Państwo przyjazne przedsiębiorcom* stworzonym przez Konfederację Pracodawców Polskich za największą barierę stojącą przed rozwojem przedsiębiorczości w Polsce uznano konstrukcję aktów prawnych regulujących ważne dla gospodarki kwestie, takie jak: otwieranie własnej firmy, zatrudnianie i zwalnianie pracowników, dochodzenie należności, pozyskiwanie kredytów, ochrona inwestorów, ochrona wierzycieli i dłużników, wtedy gdy przedsiębiorstwo ulega likwidacji. Jak możemy przeczytać w *Zielonej Księdze*:

Obecnie proces rejestracji przedsiębiorstwa wymaga wykonania 10 czynności i trwa średnio 30 dni. Wprowadzenie systemu tzw. „jednego okienka” przy rejestracji firmy odłożono po raz kolejny, tym razem do 1 października 2008 roku<sup>42</sup>.

<sup>40</sup> Ibidem, s. 17.

<sup>41</sup> Ibidem s. 17.

<sup>42</sup> raport wydany przez Konfederację Pracodawców Polskich pt. *Zielona Księga. Państwo przyjazne przedsiębiorcom*, Warszawa 2007, s. 11.

Oprócz tych barier właściwych dla małych i średnich przedsiębiorstw istnieją problemy charakterystyczne dla osób otwierających działalność gospodarczą. Jak pisze J. Kaliński w *Pulsie Biznesu*:

Zazwyczaj problemem jest finansowanie inwestycji. Dla wielu młodych ludzi to bariera nie do pokonania. Błędne koło się zamyka: student czy absolwent nie może uzyskać kredytu, gdyż nie ma wiarygodności, a bez własnego wkładu z większości istniejących programów nie uzyska wsparcia<sup>43</sup>.

Dodatковым utrudnieniem staje się, jak to zresztą zauważyli respondenci, formalizm pomocy oferowanej np. przez powiatowe urzędy pracy. Zdaniem M. Mazurka, członka Zarządu Centrum Doradztwa Biznesowego:

Warunkiem uzyskania dotacji z urzędu pracy jest spełnienie wymogów formalnych, spośród których najważniejsze to: wiek, status osoby bezrobotnej oraz złożenie wniosku. Wniosek ten jest mini-biznesplanem, w którym obok koncepcji organizacyjno-marketingowej należy zawrzeć prognozy finansowe<sup>44</sup>.

Jak zauważa M. Mazurek w mnożeniu utrudnień przodują fundusze Unii Europejskiej. Dodatkowo, zdaniem praktyków, sama idea przedsiębiorczości jest w niewielkim stopniu rozpropagowana. Chodzi tu zarówno o popularyzację określonych postaw, wartości, jak też i wiedzy z zakresu prawa gospodarczego, istniejących programów. Dotychczasowe działania wydają się niewystarczające.

Według J. Aleksandrowicza utrudnieniem dla firm są także wysokie składki na ubezpieczenie społeczne. Jego zdaniem:

(...) uderzają (one – przyp. aut.) w początkujących przedsiębiorców, których firmy przez pierwsze miesiące funkcjonowania nie przynoszą żadnego zysku, a z uwagi na konieczność często dużych inwestycji początkowych generują tylko straty, a stałą stawkę składek płacić muszą<sup>45</sup>.

Skala obciążeń wynikających z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne staje się szczególnie widoczna, gdy porówna się je ze stawkami obowiązującymi w innych krajach Unii Europejskiej. W Polsce obligatoryjne składki płacone na ubezpieczenie społeczne przez osobę samozatrudnioną stanowią około 47% wynagrodzenia brutto. Dla przykładu – w Finlandii – 25%, a w Irlandii tylko – 8%.

Pewnym ułatwieniem może być tutaj nowelizacja ustawy o zabezpieczeniu społecznym z sierpnia 2005 r., powstała w wyniku rozmów, jakie toczyły się między Studenckim Forum BCC a Ministerstwem Gospodarki. Zgodnie z nią osoby, które rozpoczynają działalność gospodarczą mają możliwość płacenia niższej składki na ubezpieczenie społeczne (255 PLN, zamiast 725 PLN).

Kwestię barier utrudniających otwieranie i rozwój działalności gospodarczej podejmuje także *Strategia Lizbońska* przyjęta przez państwa członkowskie w 2000 r. Duży nacisk w tym dokumencie kładzie się na reformy ekonomiczne. Mają one dotyczyć trzech obszarów:

1. Tworzenia środowiska sprzyjającego powstawaniu i rozwojowi innowacyjnych przedsiębiorstw.
2. Tworzenia w pełni funkcjonującego, unijnego rynku wewnętrznego.
3. Tworzeniu wydajnych i zintegrowanych rynków finansowych.

Strategia Lizbońska szczególną rolę przypisuje idei przedsiębiorczości, przejawiającej się przede wszystkim w powstawaniu nowych firm:

<sup>43</sup> Kaliński J., *Z sali wykładowej do własnej firmy*, „Puls Biznesu” z dnia 2006.03.14, s. 10.

<sup>44</sup> Ibidem s. 10

<sup>45</sup> Aleksandrowicz J., *Co przeszkadza młodym przedsiębiorcom?*, artykuł dostępny na stronie Studenckiego Forum BCC, [www.sfbcc.org.pl](http://www.sfbcc.org.pl)

W punkcie obejmującym *Tworzenie środowiska przyjaznego powstawaniu i rozwojowi przedsiębiorstw* przewidziano identyfikację i likwidację czynników ograniczających zakładanie nowych przedsiębiorstw, podnoszenie poziomu zainwestowanego kapitału wysokiego ryzyka, wzrost liczby absolwentów szkół biznesowych i naukowców oraz dostępność szkoleń, przyjęcie i realizację Wieloletniego Programu Rozwoju Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości 2001-2005, przyjęcie i wdrożenie Europejskiej Karty Małych Przedsiębiorstw, stworzenie instrumentów finansowych Europejskiego Banku Inwestycyjnego i Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego, mających na celu wsparcie finansowe dla nowo powstających przedsiębiorstw, przedsiębiorstw high-tech oraz mikroprzedsiębiorstw, a także innych inicjatyw w obszarze tzw. kapitału wysokiego ryzyka. Również wspieranie przedsiębiorców stanowi istotną część Strategii. Realizacja tego celu obejmuje także wspieranie tworzenia wydajnych i zintegrowanych rynków finansowych<sup>46</sup>.

Jak wynika z prezentowanego badania, z opinii praktyków oraz z dokumentów dotyczących rozwoju przedsiębiorczości, zarówno tych krajowych, jak i unijnych, główne bariery dotyczą kwestii finansowych i instytucjonalnych, administracyjnych. Ułatwienia w dostępie do kredytów, przyspieszenie procedury zakładania firmy, stworzenie odpowiedniego systemu wsparcia i popularyzacji przedsiębiorczości powinno w znacznym stopniu przełożyć się na wzrost liczby powstających przedsiębiorstw.

### 5.3.3 Charakterystyka firm prowadzonych przez absolwentów

Interesującym zagadnieniem jest struktura i charakter firm zakładanych przez absolwentów. W ramach badania zadano respondentom pytanie dotyczące działalności gospodarczej. Chodziło o informacje dotyczące: 1) momentu założenia firmy, 2) powodów jej utworzenia, 3) w ramach jakiego działu PKD funkcjonuje, 4) stanu zatrudnienia, 5) zasięgu działalności, 6) źródeł finansowania i 7) formy prawnej. Zapytano zarówno o pierwszą firmę, jak i o obecną.

Jeżeli chodzi o pierwszą działalność gospodarczą, to respondenci zakładali ją po pewnym okresie pracy najemnej już po ukończeniu szkoły (27,1%). Co piąty badany zdecydował się na otworzenie firmy po upływie pewnego czasu poświęconego na bezowocne poszukiwanie zatrudnienia (19,8%). Z kolei 17,6% badanych założyło pierwszą działalność tuż po ukończeniu szkoły, uczelni, a 14,2% jeszcze w trakcie nauki.

Jak widać znaczna część badanych nie potrzebowała dużego doświadczenia, aby podjąć decyzję o otworzeniu własnej firmy (suma tych, którzy założyli firmę w trakcie nauki lub tuż po jej ukończeniu wynosi 31,8%). Być może decydowało o tym dziedziczenie działalności w rodzinie. Ciekawe, że duża część osób zdecydowała się na założenie firmy dopiero po bezowocnych poszukiwaniach zatrudnienia. Działalność gospodarcza stała się tutaj alternatywą dla bezrobocia.

W ramach badania dokonano także analizy pierwszej działalności gospodarczej. Odwołano się tu do Polskiej Klasyfikacji Działalności. Poniżej przedstawiamy najbardziej popularne działy, w jakich absolwenci zakładali swoje pierwsze firmy. Uwzględniono te branże, w których funkcjonowało więcej niż 1% respondentów. Badani zakładali firmy głównie w takich obszarach jak:

1. handel detaliczny, z wyjątkiem handlu pojazdami samochodowymi – 14,9%;
2. pozostała działalność usługowa – 6,3%;
3. rolnictwo, łowiectwo, w tym działalność usługowa – 6,0%;
4. budownictwo – 5,6%;
5. sprzedaż, obsługa i naprawa pojazdów samochodowych i motocykli – 3,2%;
6. handel hurtowy i komisowy, z wyjątkiem handlu pojazdami samochodowymi – 3,1%;

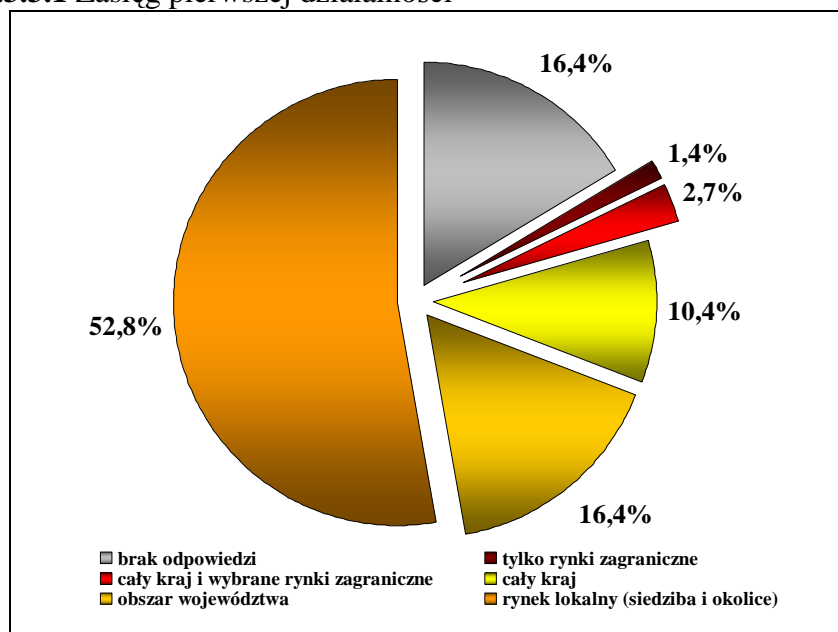
<sup>46</sup> Redło M. J., 2003, *Wyzwanie konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii*, Warszawa, s. 129.

7. informatyka – 2,4%;
8. hotele i restauracje – 2,2%;
9. działalność pomocnicza związana z pośrednictwem finansowym – 1,9%;
10. działalność usługowa związana z kulturą i rekreacją – 1,6%;
11. transport lądowy, transport rurociągowy – 1,5%;
12. działalność wspomagająca transport, działalność związana z transportem – 1,5%;
13. ubezpieczenia oraz fundusze emerytalne – 1,5%;
14. administracja publiczna i obrona narodowa – 1,3%;
15. ochrona zdrowia i opieka społeczna – 1,1%.

Jak widać działalność absolwentów dotyczyła przede wszystkim sektora usług. Interesujące są także dane dotyczące maksymalnego zatrudnienia w firmie. Zdecydowana większość działalności gospodarczych mieściła się w kategorii – mikroprzedsiębiorstwa, w których pracuje nie więcej niż 9 osób - łącznie 80,5% badanych wskazało tę odpowiedź (55,1% ogółu firm nie zatrudnia nikogo). Tylko 2,2% firm miało od 10 do 49 pracowników (małe przedsiębiorstwa), a 1,0% od 50 do 249 (średnie przedsiębiorstwa). Zdecydowanie niewielki odsetek respondentów (0,1%) w swej pierwszej działalności zatrudniał ponad 250 osób (duże przedsiębiorstwa).

Wyniki, jakie otrzymano w ramach tego badania pozwalają także, na stwierdzenie, jaki był zasięg oddziaływania tych pierwszych firm. Przedsiębiorstwa te funkcjonowały przede wszystkim na lokalnym rynku (52,8%), rzadziej na obszarze województwa (16,4%). Co dziesiąta firma działała na terenie całego kraju (10,4%). Tylko nieliczni respondenci wskazali, że ich działalność obejmowała cały kraj a ponadto wybrane rynki zagraniczne (2,7%), albo tylko rynki zagraniczne (1,4%). Wyniki ilustruje wykres nr 5.3.3.1.

**Wykres nr 5.3.3.1** Zasięg pierwszej działalności



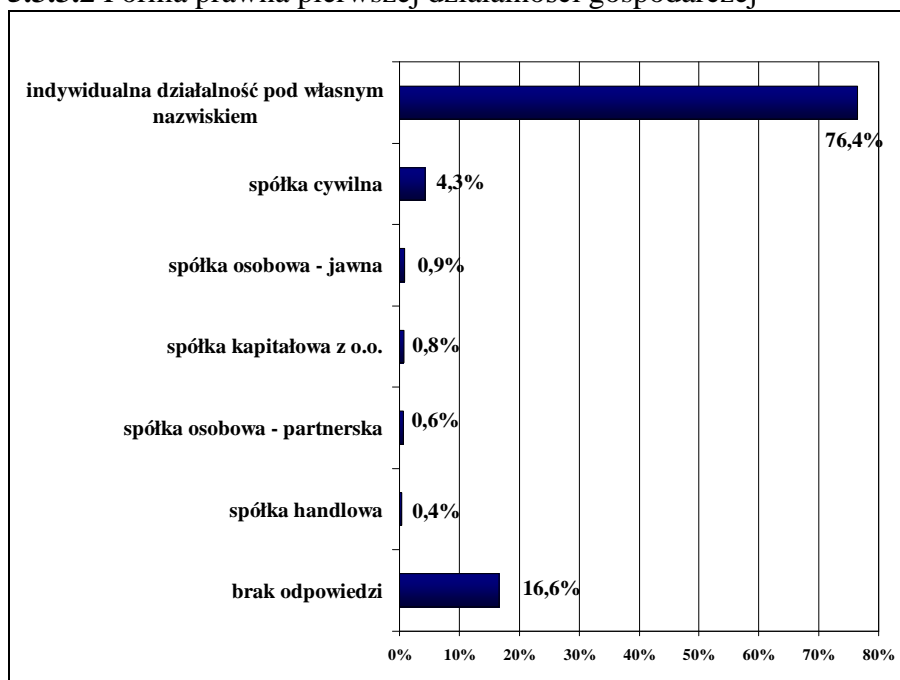
Z punktu widzenia wcześniejszych rozważań ważną kwestię odgrywa finansowanie pierwszej działalności. Omawiając bariery jakie czekają przed osobami rozpoczynającymi działalność gospodarczą zwrócono uwagę, że jest to zasadnicza kwestia, stanowiąca często największy problem. Wyniki badania wskazują, że ponad połowa badanych korzystała przede wszystkim z własnych środków pieniężnych (50,2%). Dla 14,8% respondentów istotne okazało się wsparcie rodziny. Z kolei 8,4% stwierdziło, że nie było potrzeby finansowania pierwszej

działalności. Kredyt stanowił podstawowe źródło wsparcia dla 5,4% badanych, a pożyczka dla 4,8%. W zdecydowanym stopniu o otworzeniu własnej działalności gospodarczej zdecydowało posiadanie własnych zasobów finansowych lub wsparcie ze strony rodziny. Dopiero na dalszym miejscu znalazła się pomoc państwa w postaci kredytów, czy pożyczek. Nasuwa się tutaj pytanie: Jakie są przyczyny tak małego wykorzystania innych niż własne źródła finansowania? Czynniki, które mogą wpływać na taki stan rzeczy to:

- mała dostępność kredytów i pożyczek;
- niewielki stopień rozpowszechnienia informacji na ten temat wśród młodych ludzi;
- niekorzystne warunki, na których te kredyty, dotacje i pożyczki są przyznawane;
- duża ilość kwestii formalnych związanych z uzyskaniem takiego wsparcia;
- ryzyko bankructwa i spłaty pieniędzy.

Powstające firmy były najczęściej, z punktu widzenia prawnego, indywidualną działalnością prowadzoną pod własnym nazwiskiem (76,4%). W dalszej kolejności respondenci wskazywali na takie formy jak: spółka cywilna (4,3%), spółka osobowa – jawna (0,9%), spółka kapitałowa – z ograniczoną odpowiedzialnością (0,8%), spółka osobowa – partnerska (0,6%), spółka handlowa (0,4%). Wyniki ilustruje wykres nr 5.3.3.2.

**Wykres nr 5.3.3.2** Forma prawna pierwszej działalności gospodarczej



W przypadku zdecydowanej większości respondentów pierwsza firma jest obecną firmą (86,9%). Tylko co dziesiąty badany założył nową, kolejną działalność gospodarczą (13,1%). Przedmiotem zainteresowania było także funkcjonowanie firm założonych przez respondentów. Pod uwagę wzięto następujące aspekty: 1) rentowność, 2) rynek zbytu, 3) stabilność finansową, 4) pozycję rynkową. Poproszono badanych, aby ocenili funkcjonowanie swojej firmy w każdej z wymienionych kategorii. Wyniki pokazuje tabela nr 5.3.3.1.

**Tabela nr 5.3.3.1** Charakterystyka firm w wybranych aspektach

CHARAKTERYSTYKA FIRM						
Aspekt/ Ocena:	Bardzo dobra	Dobra	Ani dobra, ani zła	Zła	Bardzo zła	Trudno powiedzieć
	w %					
1. rentowność	6,5	41,1	27,8	3,9	2,0	4,3
2. rynek zbytu	8,1	42,2	24,6	3,9	1,6	4,7
3. stabilność finansowa	4,3	35,8	33,0	6,1	2,0	4,3
4. pozycja rynkowa	3,8	34,7	33,8	6,2	1,7	5,2

Jak widać respondenci w większości dobrze oceniali funkcjonowanie swoich firm. Świadczy to o zrealizowaniu przyjętych postanowień. Jest to również wyraz dobrej koniunktury na rynku. Nieco niższe oceny dotyczyły dwóch aspektów: stabilności finansowej oraz pozycji rynkowej. Wydaje się, że te dwa czynniki są ze sobą powiązane. Dopóki firma nie będzie miała utrwalonej pozycji na rynku, do tego czasu trudno będzie jej osiągnąć względną stabilizację finansową. Dodatkowym utrudnieniem są kredyty i pożyczki, jakie często biorą młodzi przedsiębiorcy. Trzeba też wziąć pod uwagę fakt, że pozycję rynkową buduje się przez lata.

#### **Podsumowanie charakterystyki działalności gospodarczej absolwentów:**

- Najczęściej zdecydowano się na założenie firmy bądź po pewnym czasie pracy najemnej, bądź po bezowocnych poszukiwaniach zatrudnienia. Znaczna część respondentów rozpoczęła działalność w trakcie nauki lub tuż po jej ukończeniu.
- Działalność miała przede wszystkim charakter usługowy (np. sprzedaż detaliczna, hurtowa, itd.).
- Badani pracowali przede wszystkim na zasadzie samozatrudnienia. Reszta – w zdecydowanym stopniu – tworzyła mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników).
- Firmy funkcjonowały głównie na poziomie rynku lokalnego.
- Respondenci przy otwieraniu własnej firmy korzystali przede wszystkim z własnych zasobów finansowych bądź ze wsparcia rodziny. Rzadko podstawową formę stanowiły pożyczki i kredyty.
- Jeżeli chodzi o formę prawną, to w zdecydowanej większości badani zakładali indywidualną działalność pod własnym nazwiskiem.
- Respondenci dobrze oceniają funkcjonowanie swoich firm, zwłaszcza w aspekcie ich rentowności i rynku zbytu.

#### **5.4 Znajomość, stopień korzystania i ocena efektywności form wspierania przedsiębiorczości absolwentów**

Młodzi przedsiębiorcy mogą korzystać z różnych form wsparcia ich działalności, m.in. z Programu „Pierwszy Biznes” uruchomionego przez Ministerstwo Gospodarki w lipcu 2005 r. Główne cele, jakie przed nim postawiono to - pomoc merytoryczna i finansowa dla bezrobotnej młodzieży, która myśli o założeniu własnej firmy. Adresatem są osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz absolwenci do 27 roku życia. Program składa się z trzech elementów: szkoleń teoretycznych, doradztwa praktycznego oraz z dotacji i pożyczek na



rozpoczęcie działalności gospodarczej (finansowanych ze środków Funduszu Pracy i Banku Gospodarstwa Krajowego). Celem staje się tu wyposażenie młodych ludzi w teoretyczne i praktyczne umiejętności kierowania własną firmą. Program jest istotnym działaniem, zwłaszcza z powodu wysokiej stopy bezrobocia w tej kategorii wiekowej. Skalę problemu braku zatrudnienia wśród młodych osób pokazuje tabela nr 5.4.1.

**Tabela nr 5.4.1** Bezrobocie wśród młodzieży przy uwzględnieniu podziału na województwa

Województwo	Grudzień 2005	Grudzień 2006	Ilość bezrobotnych do 25 r.ż / % ogółu bezrobotnych
Łódzkie	40 959 20,6%	29 103 18,1%	
Wielkopolskie	54 098 25,6%	38 332 22,7%	
Świętokrzyskie	28 162 23,9%	21 567 21,7%	
Lubelskie	41 916 26,6%	36 016 25,4%	
Kujawsko-Pomorskie	43 878 23,2%	34 783 21,6%	
Podlaskie	18 319 25,0%	14 172 22,9%	
Warmińsko-Mazurskie	33 912 22,5%	27 086 21,2%	
Podkarpackie	41 050 25,0%	33 356 23,0%	
Opolskie	14 255 20,5%	11 811 19,7%	
Zachodniopomorskie	34 026 20,2%	25 385 18,3%	
Dolnośląskie	45 197 19,4%	25 385 18,3%	
Lubuskie	18 094 20,3%	14 133 19,4%	
Mazowieckie	69 469 20,9%	55 186 19,3%	
Małopolskie	47 301 26,65	34 889 24,0%	
Pomorskie	35 691 22,3%	26 504 21,0%	
Śląskie	59 799 21,3%	43 134 18,8%	

Zródło: dane statystyczne wojewódzkich urzędów pracy

Jak widać stopa bezrobocia wśród młodych osób w każdym z województw spada. Nadal jednak jest ona wysoka. Kategoria „osób w młodym wieku – do 25 roku życia” jest drugą pod względem liczebności bezrobotnych, tuż po grupie wiekowej 25-34 lata. Dlatego też, kategoria ta została zakwalifikowana do grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r.). Mimo, że nie jest to najliczniejsza zbiorowość wśród ogółu osób bezrobotnych, to jednak skutki braku zatrudnienia mogą tu być katastrofalne. Opóźnienie wejścia na rynek pracy przyczynia się do długotrwałego bezrobocia, dezaktualizacji kwalifikacji, trudności w założeniu rodziny i ustabilizowaniu się.

Jedną z metod przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia jest propagowanie samozatrudnienia, własnej działalności gospodarczej. Osoba do 25 roku życia może skorzystać ze środków

Funduszu Pracy (art. 46 ust. 1 pkt. 2 i art. 46 ust. 3 – *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r.) bądź bezpośrednio z pieniędzy zagwarantowanych w ramach programu „Pierwszy Biznes”<sup>47</sup>.

Obok wielu zalet tego działania, takich jak: promowanie przedsiębiorczości, zwalczanie bezrobocia wśród młodych ludzi, jego kompleksowości, niektórzy zwracają uwagę także na jego wady. Zdaniem D. Kaczyńskiej:

Najtrudniejszy (...) element programu to szkolenia praktyczne. Firmy nie chcą bowiem brać stażystów, aby wychować sobie przyszłych konkurentów. Jako zamiennik urzędy stosują elementy doradztwa, co umożliwia – zaraz po szkoleniu – ubieganie się o dotację. W tym wypadku po starcie działalności można liczyć na pomoc firm doradczych<sup>48</sup>.

I dalej:

Każdy, kto chce uzyskać wsparcie finansowe, musi starannie przeanalizować warunki umowy, z których najważniejszy jest zapis o przerwaniu (zakończeniu) działalności. Gdy zaistnieje taka sytuacja, konieczny będzie zwrot dotacji (to samo dotyczy problemów powstałych z przyczyn niezależnych). Nie dziwi więc fakt, że w obliczu „zastraszania” dodatkowymi długami tak niewiele osób decyduje się podjąć ryzyko<sup>49</sup>.

Obok bezzwrotnych dotacji, jakie mogą wziąć młode osoby, w ramach programu „Pierwszy Biznes” istnieje możliwość skorzystania z pożyczek na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w wysokości 40 tysięcy złotych, na okres 36 miesięcy. Udziela ich Bank Gospodarstwa Krajowego. Przeznaczone są one dla osób bezrobotnych do 25 roku życia oraz absolwentów szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 roku życia, pod warunkiem, że od zakończenia szkoły wyższej nie minęło więcej niż 12 miesięcy. O środki mogą starać się nawet dwie lub więcej osób, które wspólnie zamierzają prowadzić działalność gospodarczą. Jak mówi W. Kuryłek. Prezes Banku Gospodarstwa Krajowego:

Pożyczka jest oprocentowana w wysokości 0,75 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez NBP (obecnie jest to 3,19 proc. w skali roku). Środki pożyczki mogą być przeznaczone na zakup wyposażenia niezbędnego do realizowania planowanej działalności gospodarczej, a także na zakup majątku obrotowego. Podstawową formą zabezpieczenia jest weksel własny przedsiębiorcy. Osoby, które ze środków wcześniejszych edycji programu sfinansowały koszty utworzenia własnego przedsiębiorstwa, mogą po spłacie 50 proc. zaciągniętej pożyczki ubiegać się o pożyczkę uzupełniającą na finansowanie zakupów inwestycyjnych lub na zwiększenie stanu środków obrotowych<sup>50</sup>.

W latach 2005-2006 Bank Gospodarstwa Krajowego udzielił w ramach programu „Pierwszy Biznes” 165 pożyczek o łącznej wartości 4,8 mln złotych.

W niniejszym badaniu zapytano respondentów, czy korzystali z pomocy powiatowych urzędów pracy przy dofinansowaniu własnej działalności gospodarczej. Tych, którzy odpowiedzieli twierdząco było bardzo niewiele. Poproszono ich o ocenę tej formy wsparcia. Większość ankietowanych dobrze wypowiedziała się na temat tego rodzaju pomocy. Co trzeci respondent stwierdził, że ta forma wsparcia jest bardzo przydatna (36,8%), a co czwarty, że „raczej przydatna” (23,7%). Co piąty badany wskazał, że ten rodzaj pomocy jest w ogóle nieprzydatny (18,5%), a co dziesiąty, że „raczej nieprzydatny” (12,9%). Niewielka część respondentów stwierdziła, że „jeszcze nie zdążyła się przekonać”, co do tej formy wsparcia bezrobotnych. Wyniki pokazuje wykres nr 5.4.1.

W przypadku pożyczki, z której skorzystało jeszcze mniej badanych, to uzyskane wyniki są podobne, jak w przypadku dotacji oferowanych przez urzędy pracy. Aż 40,0% respondentów, którzy korzystali z tego rodzaju wsparcia, stwierdziło, że jest ono „raczej pomocne”, a 11,3%

<sup>47</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., s. 10.

<sup>48</sup> Kaczyńska D., *Nielatwy pierwszy biznes*, „Puls Biznesu” z dnia 2005.10.17, s. 12.

<sup>49</sup> Ibidem, s. 12.

<sup>50</sup> Kuryłek W., *Dla kogo programy „Pierwszy Biznes” i Mikropożyczki?*, „Gazeta Prawna” nr 44, 2-4 marca 2007 r., s. 5.

że jest „bardzo pomocne”. Innego zdania było w sumie 44,2% badanych, którzy wskazali kategorie: „w ogóle nieprzydatne” (28,6%) oraz „raczej nieprzydatne” (15,6%). Wyniki pokazuje wykres nr 5.4.2.

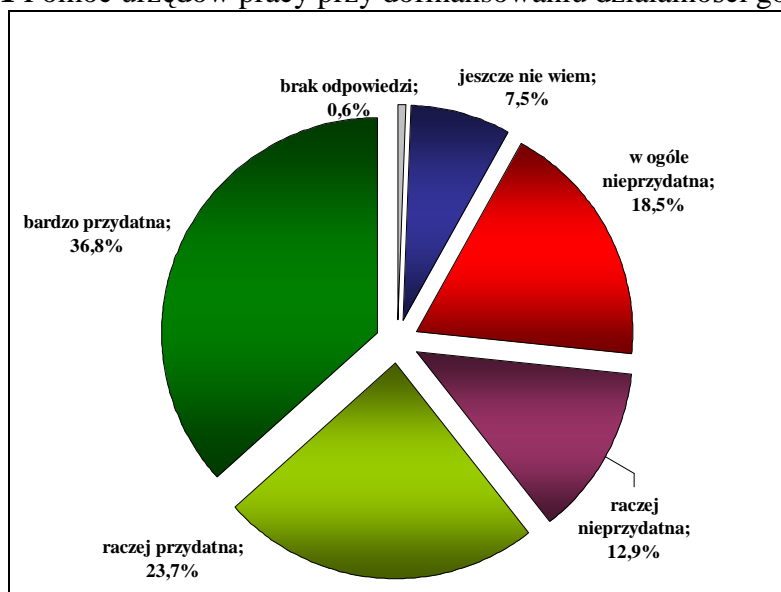
W ramach badania interesował nas także poziom wiedzy absolwentów na temat form wspierania przedsiębiorczości. Tutaj należy zaznaczyć, że badani w zdecydowanej większości nie znają żadnych form wsparcia, instytucji, itd. (84,7%). Informacje na ten temat posiada jedynie 13,0% respondentów. Badani z tej grupy wskazywali przede wszystkim na takie programy jak:

- Program „Pierwsza Praca” (71,4%);
- Program „Pierwszy Biznes” (34,1%).

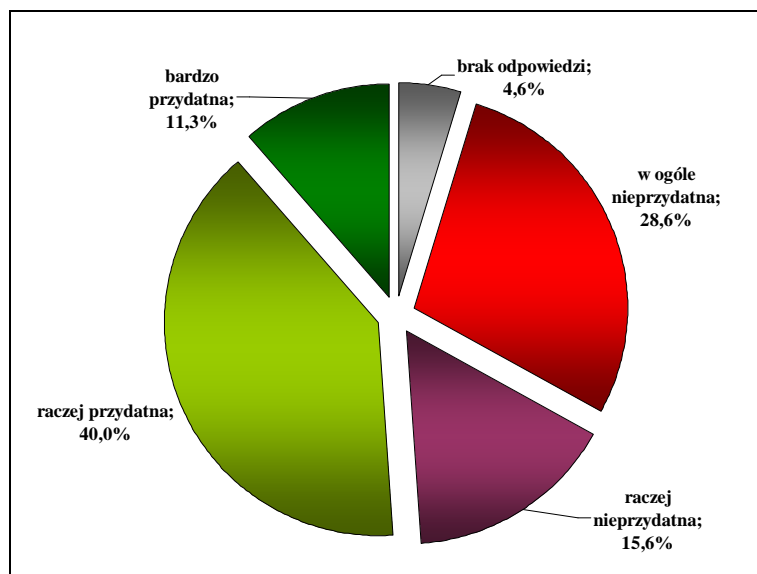
Ponadto wskazywano także na: bezzwrotne dotacje z powiatowych urzędów pracy (1,5%), programy finansowane przez Unię Europejską (1,2%), kursy i szkolenia z zakresu przedsiębiorczości (np. „ABC Przedsiębiorczości”) (1,2%), program Socrates-Erasmus (1,1%), powiatowy urząd pracy (1,0%). Reszta kategorii uzyskała mniej niż 1,0% odpowiedzi. Jak widać jeżeli już respondenci posiadają jakąś wiedzę, to przede wszystkim odnosi się ona do programów rządowych funkcjonujących w ramach Programu „Pierwsza Praca”.

Zapytano badanych korzystających z usług powiatowych urzędów pracy, czy otrzymali jakieś wsparcie dla osób chcących rozpocząć lub prowadzących działalność gospodarczą. Twierdzącą odpowiedź udzielił tylko co dwudziesty respondent (5,4%). Zdecydowana większość nie korzystała z tego rodzaju pomocy (91,3%).

**Wykres nr 5.4.1** Pomoc urzędów pracy przy dofinansowaniu działalności gospodarczej



## Wykres nr 5.4.2 Ocena pożyczki oferowanej przez Bank Gospodarstwa Krajowego



W obszarze zainteresowania pozostawało także otrzymane wsparcie, zwłaszcza te, które miało zdecydowany wpływ na otwarcie i rozwój działalności gospodarczej. W poniższej tabeli dokonano charakterystyki otrzymanej pomocy.

Tabela nr 5.4.2 Charakterystyka otrzymanego wsparcia \*

<b>Instytucja</b>	Badani korzystali przede wszystkim ze wsparcia powiatowych urzędów pracy. Tę instytucję wskazało 74,1% respondentów. W dalszej kolejności wskazywano na: Akademickie Biura Karier, Szkolne Ośrodki Kariery, Mobilne Centra Informacji Zawodowej (5,5%), Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (3,5%), inkubatory przedsiębiorczości (3,3%), ośrodki doradczo-szkoleniowe (0,8%), instytucje pożyczkowe (0,7%), agencje rozwoju regionalnego i lokalnego (0,5%). 8,8% badanych podało inne instytucje, a 3,2% nie udzieliło odpowiedzi.
<b>Program (inicjatywa):</b>	W zdecydowanym stopniu wskazywano na takie programy jak: „Pierwsza Praca” (45,6%) oraz „Pierwszy Biznes” (34,4%). W dalszej kolejności wymieniano: Europejski Fundusz Społeczny (0,8%), Powiatowy Urząd Pracy (0,6%), Młody Rolnik – Program Operacyjny Rozwoju Obszarów Wiejskich (0,3%). Odpowiedzi nie udzieliło 18,2% badanych.
<b>Rodzaj wsparcia:</b>	Na czym polegało wsparcie? Przede wszystkim na kursach i szkoleniach (29,7%). W dalszej kolejności respondenci wskazywali na: dotacje (25,4%), pożyczki, kredyty (15,3%), doradztwo, konsultacje (12,3%). Część badanych (14,3%) wymieniło inne rodzaje wsparcia, a 3,0% nie udzieliło odpowiedzi.
<b>Rok kalendarzowy wsparcia:</b>	Wsparcie dotyczące otwarcia i prowadzenia działalności gospodarczej przed rokiem 2000 było niewielkie. Korzystało w tym okresie z niego 2,3% respondentów. Lepsza sytuacja miała miejsce w latach 2000-2003. Wtedy z pomocy skorzystało 24,8% badanych. Najlepszy okres dla osób chcących otworzyć działalność nastąpił wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. W tym okresie z pomocy skorzystało 70,5% respondentów. Odpowiedzi nie udzieliło 2,3% badanych.

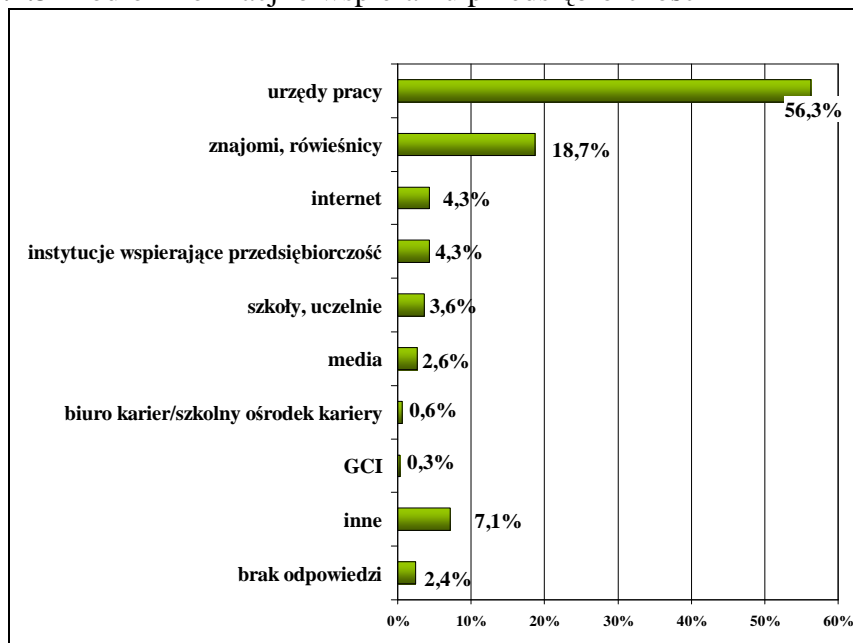
Respondentów poproszono także o ocenę tej pomocy. Większość stwierdziła, że wsparcie – owszem było przydatne, ale bez niego także daliby sobie radę (53,5%). Co trzeci badany doszedł do wniosku, że bez tej pomocy nie wyobraża sobie rozpoczęcia, bądź prowadzenia

\* Dane zawarte w tabeli odnoszą się do tych badanych, którzy prowadzili lub prowadzą działalność gospodarczą.

działalności gospodarczej (33,1%). Tylko co dziesiąta osoba stwierdziła, że oferowane wsparcie jest w ogóle nieprzydatne (9,8%).

Ważne pozostaje także to, skąd respondenci uzyskali informacje na temat możliwości wsparcia ich planów działalności gospodarczej. Najczęściej wskazywano na urzędy pracy (56,3%). W dalszej kolejności wymieniano: znajomych, rówieśników (18,7%), internet (4,3%), instytucje wspierające przedsiębiorczość (np. inkubatory przedsiębiorczości) (4,3%), szkoły, uczelnie (3,6%), tradycyjne media (prasa, radio, telewizja) (2,6%), biura karier/szkolne ośrodki kariery (0,6%), Gminne Centra Informacji (0,3%). Wyniki pokazuje wykres nr 5.4.3.

**Wykres nr 5.4.3** Źródło informacji o wspieraniu przedsiębiorczości



Zdecydowana większość młodych ludzi nie ma skąd czerpać wiedzy na temat otwierania i prowadzenia własnej firmy. Wynika z tego, że różnego rodzaju programy skierowane do tej grupy osób są nadal stosunkowo za mało rozpowszechnione. Podstawowym źródłem finansowania działalności gospodarczej pozostają zasoby własne, ewentualnie wsparcie ze strony rodziny. Taka sytuacja rodzi wiele problemów. Na prowadzenie własnych firm mogą sobie pozwolić osoby, które mają już jakieś zaplecze finansowe. Stanowi to zaprzeczenie jednej z fundamentalnych zasad demokracji liberalnej – równości szans.

## 5.5 Charakterystyka młodych przedsiębiorców

Ważnym zagadnieniem z punktu widzenia badań społecznych jest typologia respondentów, w tym przypadku absolwentów. Interesującą kwestią staje się odpowiedź na pytania: Jakie osoby podejmują działalność gospodarczą? Co tych ludzi wyróżnia z ogółu młodzieży kończącej naukę? W niewielkim stopniu można się tutaj odwołać do charakterystyki psychologicznej. Nie pozwala na to zebrany materiał. Warto jednak zauważyć, że na gruncie psychologii pracy powstawały liczne koncepcje, których celem było wyjaśnienie wyborów zawodowych ludzi. Najpopularniejszą z nich opracował w latach 90 XX w. amerykański psycholog John Holland (Teoria karier zawodowych). Zgodnie z tą koncepcją każdy człowiek poszukuje zawodu, środowiska pracy, które w największym stopniu odpowiadałyby jego osobowości. Wyróżnił on sześć typów osobowości: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Zdaniem Hollanda można wyróżnić także sześć

analogicznych środowisk pracy. W im większym stopniu typ osobowości jest zgodny z typem środowiska pracy, tym większa szansa na satysfakcję z wykonywanego zawodu. Zgodnie z tą teorią do mocnych stron typu przedsiębiorczego należą: umiejętność motywowania i pobudzania innych do działania, kierowanie innymi, przywództwo, elokwencja, towarzyskość, kompetencje organizacyjne. Za słabe strony uważa się natomiast: dominację, podejmowanie czasami zbyt dużego ryzyka, agresywność<sup>51</sup>. Na podstawie teorii Hollanda powstał test do badania preferencji zawodowych – Zestaw do Samobadania, który obowiązywał w polskich urzędach pracy do końca 2004 r.<sup>52</sup>. Obecnie w publicznych służbach zatrudnienia wykorzystywane jest nowe narzędzie diagnostyczne – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ). Do analizy umiejętności przedsiębiorczych stosuje się także Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych opracowany przez Cz. Noworola z Uniwersytetu Jagiellońskiego.

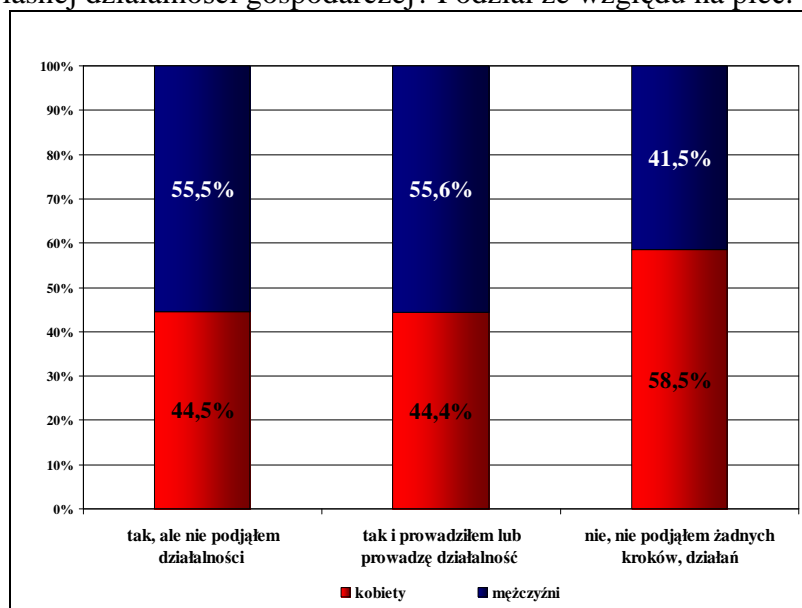
Prezentowane badanie dostarcza natomiast charakterystyki społeczno-demograficznej młodych osób zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej. Należałoby się na wstępie zastanowić, w jakim stopniu chęć pracy na własny rachunek jest zdeterminowana płciowo. Jak już wspomniano respondentom zadano następujące pytanie: Czy kiedykolwiek podejmował Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej? Przy uwzględnieniu zmiennej niezależnej, jaką jest płeć, odpowiedzi na to pytanie wydają się interesujące. Ponad połowa respondentów, którzy stwierdzili: „tak, ale nie podjąłem działalności” oraz „tak i prowadziłem lub prowadzę działalność”, to mężczyźni (w pierwszym przypadku – 55,5%, w drugim – 55,6%). Kobiety natomiast stanowiły większość wśród badanych, którzy odpowiedzieli – „nie, nie podejmowałem/am żadnych kroków działań” (58,5%). Wyniki pokazuje wykres nr 5.5.1.

---

<sup>51</sup> (red.) Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A., 2003, *Klub pracy – program szkolenia*, Sesja: *Odkrywanie własnych zasobów*, Warszawa, s. 12.

<sup>52</sup> Do tego roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej posiadało licencję na korzystanie z tego testu. Innym narzędziem do badania typu osobowości (pod kątem zawodowym), stworzonym przez Hollanda, jest Kwestionariusz Preferencji Zawodowych.

**Wykres nr 5.5.1** Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej? Podział ze względu na płeć.



Jak widać, to mężczyźni w większym stopniu zainteresowani są zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Wynikać to może z następujących powodów:

- W prowadzeniu działalności gospodarczej podkreśla się często rolę takich cech osobowości, które w toku socjalizacji są internalizowane przede wszystkim przez mężczyzn. Chodzi tu głównie o agresję, wojowniczość. Jeden ze znanych managerów amerykańskich – B. Diffenderffer – porównuje biznes do wojny<sup>53</sup>. Stąd cechy kulturowo przypisywane kobietom, wzmacniane przez system edukacji, takie jak: konformizm, uległość, altruizm – w sferze gospodarczej okazują się mało przydatne.
- W przypadku absolwentów znaczącą rolę odgrywa wiek. Kobiety tuż po ukończeniu studiów, bądź szkoły znajdują się w wieku prokreacyjnym. Wiele z nich bądź decyduje się na urodzenie dziecka, bądź zakłada, że taka sytuacja może nastąpić w najbliższym czasie. Podejmowanie ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej, w chwili, gdy potrzeby są zwrócone głównie na poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji byłoby zachowaniem irracjonalnym.
- Na kobiety spada ciężar związany z prowadzeniem domu, a to uniemożliwia zajmowanie się własną firmą. Zwraca na to uwagę A. Geske Dijkstra, która opisuje sytuację kobiet na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej w okresie transformacji ustrojowej. Jak pisze:

Fakt, iż na kobietach nadal spoczywa główny ciężar prowadzenia domu i wychowywania dzieci, utrudnia im także zakładanie własnych firm. Jest mało prawdopodobne, by kobiety, a zwłaszcza te, które mają małe dzieci, mogły pracować całe dni, także w godzinach nadliczbowych, co jest warunkiem sprawnego funkcjonowania prywatnego przedsiębiorstwa. (...). To również uniemożliwi kobietom wykorzystanie szansy, jaką daje nowo powstający sektor handlu: takie firmy należy zakładać, ale jest mało prawdopodobne, by kobiety jako pierwsze podjęły się tego zadania<sup>54</sup>.

Warto jednak zauważyć, że różnice w odpowiedziach pomiędzy kobietami a mężczyznami nie są aż tak wielkie, by nie były do pokonania. Analizując wyniki badania można dojść do

<sup>53</sup> Diffenderffer B., 2007, *Lider. Kodeks Bushido w życiu przywódcy*, Warszawa.

<sup>54</sup> Geske-Dijkstra A., 2003, *Kobiety w Europie Środkowej i Wschodniej: rynek pracy w okresie transformacji*, [w:] (red.) Geske-Dijkstra A., Plantega J., *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańsk.

bardziej optymistycznych wniosków. Mimo, że sytuacja, w jakiej kobiety znalazły się w punkcie startu nie była najlepsza, to i tak wiele z nich podejmuje decyzję o założeniu własnej działalności gospodarczej. Na pozytywne zmiany w tym obszarze zwraca uwagę E. Jaźwińska:

Przedsiębiorcy są kategorią silnie zdominowaną przez mężczyzn. W świetle wyników analizowanych badań mężczyźni stanowią od 66% (PGSS 1995) do 80% (BiznesBus 1997) w tej kategorii. (...). Jednocześnie analiza danych z kolejnych edycji PGSS wskazuje, że udział kobiet nieznacznie, ale systematycznie wzrasta: od niespełna 28% w 1992 roku do 34% w 1995 roku<sup>55</sup>.

Z wyników badania można uzyskać również informacje wskazujące na to, w których grupach wiekowych postawy przedsiębiorcze są najbardziej rozpowszechnione. Wyróżnione zostały cztery kategorie, przy uwzględnieniu daty urodzenia. Są to następujące grupy wiekowe: 1) respondenci urodzeni w latach 1970-1974, 2) 1975-1979, 3) 1980-1984 oraz 4) 1985-1989. Przyjęto, że postawą przedsiębiorczą cechuje się ten respondent, który na pytanie: Czy kiedykolwiek podejmował Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej?, odpowiedział: „tak, ale nie podjąłem/am działalności” lub „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność”.

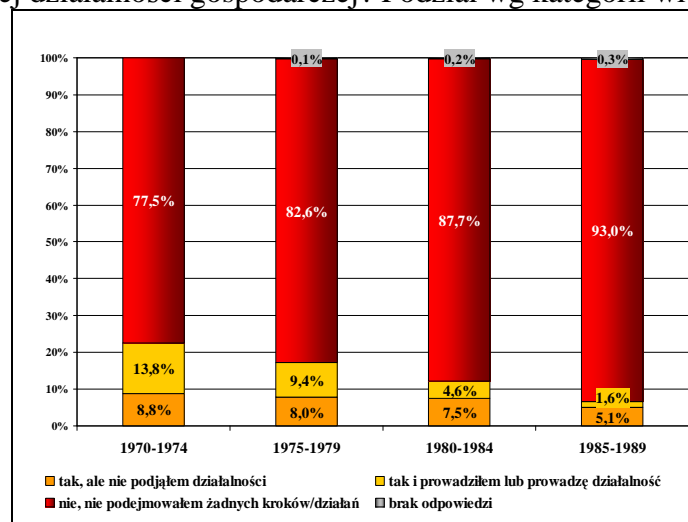
W przypadku osób urodzonych w latach 1970-1974 (od 33 do 37 lat) postawa przedsiębiorcza charakterystyczna była dla 22,5% badanych. W tej kohorcie wiekowej - 8,8% respondentów wskazało odpowiedź „tak, ale nie podjąłem działalności gospodarczej”, a 13,8% - „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność”. Badanych urodzonych w drugiej połowie lat 70-tych (od 28 do 32 lat) cechowała nieco mniejsza przedsiębiorczość. Co dziesiąty z nich wskazał odpowiedź – „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność” (9,4%), a 8,0% – „tak, ale nie podjąłem działalności gospodarczej”. Jeżeli chodzi o osoby urodzone w pierwszej połowie lat 80-tych (od 22 do 27 lat), to tylko co dwudziesty respondent wskazał odpowiedź – „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność” (4,6%), a 7,5% - „tak, ale nie podjąłem działalności gospodarczej”. W ostatniej kategorii wiekowej obejmującej absolwentów urodzonych w latach 1985-1989 (od 18 do 21 lat) tylko 1,6% badanych wskazało odpowiedź „tak, i prowadziłem/am lub prowadzę działalność”, a 5,1% - „tak, ale nie podjąłem działalności gospodarczej”. Wyniki ilustruje wykres nr 5.5.2.

---

<sup>55</sup> Jaźwińska E., 1998, *Przedsiębiorca na tle innych grup społeczno-zawodowych*, [w:] (red.) Jaźwińska E., Żuk-Iwanowska A., *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, Radom, *op.cit.*

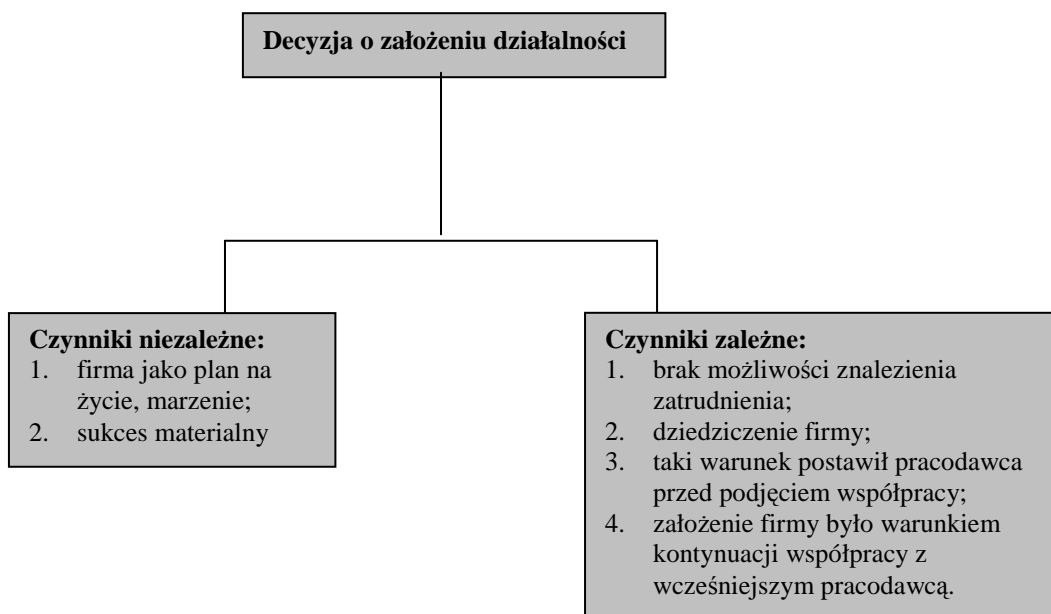


**Wykres nr 5.5.2** Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i kroki/działania zmierzające do prowadzenia własnej działalności gospodarczej? Podział wg kategorii wiekowych.



Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że zainteresowanie pracą na własny rachunek wzrasta wraz z wiekiem respondentów. Zdobyte doświadczenie zawodowe, większa wiedza i zasób kontaktów ułatwiają otworzenie i prowadzenie działalności gospodarczej.

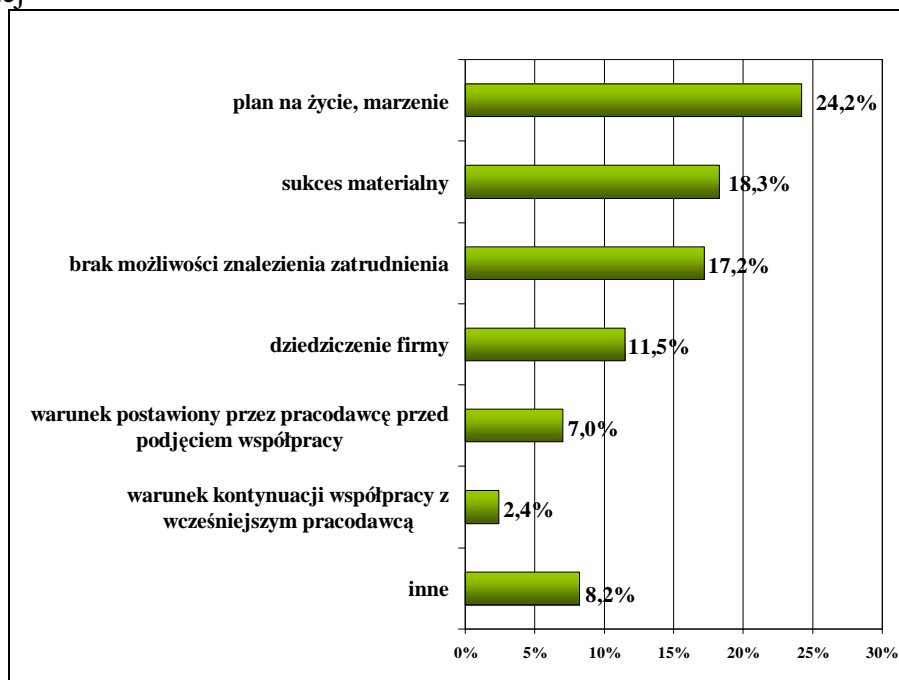
W ramach badania zapytano także o motywacje tych respondentów, którzy zdecydowali się na założenie własnej działalności gospodarczej. Chodziło o uzyskanie odpowiedzi na pytanie: Na ile decyzja o pracy na własny rachunek ma charakter niezależny i podyktowana jest chęcią samorealizacji, czy osiągnięcia sukcesu materialnego, a na ile podyktowana jest czynnikami zewnętrznymi? Czynniki podzielono w następujący sposób:



Respondenci częściej wskazywali na czynniki niezależne, które decydowały o podjęciu działalności gospodarczej. Dla co czwartego badanego (24,2%) praca na własny rachunek stanowiła plan na życie, była marzeniem. Prawie co piąty badany (18,3%) stwierdził, że prowadząc firmę ma możliwość uzyskania wyższych zarobków niż pracując najemnie.

W dalszej kolejności respondenci wskazywali na czynniki zewnętrzne, zależne, tj.: brak możliwości znalezienia zatrudnienia (17,2%), dziedziczenie firmy (11,5%), warunek stawiany przez pracodawcę tuż przed podjęciem współpracy (7,0%), warunek kontynuacji współpracy ze wcześniejszym pracodawcą (2,4%). Wyniki ilustruje wykres nr 5.5.3.

**Wykres nr 5.5.3** Czynniki wpływające na decyzje o podjęciu własnej działalności gospodarczej



Istotna rola czynników niezależnych przy podejmowaniu decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej wydaje się czymś pozytywnym. W im większym stopniu osoba będzie traktowała firmę jako plan na życie, realizację swoich marzeń, bądź sposób zarabiania pieniędzy, tym bardziej można się spodziewać lepszych efektów w jej prowadzeniu.

Wyniki badania pozwalają także stwierdzić, czy respondenci, którzy prowadzili (lub prowadzą) działalność mieli już wcześniej jakiś kontakt z obszarem biznesu. Dla zdecydowanej większości (65,5%) było to pierwsze doświadczenie z przedsiębiorczością. Tylko 16,8% respondentów wskazało, że ich rodzina lub znajomi posiadają tradycje w prowadzeniu firmy. Inne odpowiedzi nie cieszyły się popularnością wśród badanych. Tylko nieliczni wskazywali, że: byli zatrudnieni w prywatnej firmie (3,9%), odbyli praktykę w prywatnej firmie (1,8%) lub współpracowali z prywatnymi firmami (umowa zlecenie, o dzieło) (1,1%).

Aby uzyskać szerszy obraz przedsiębiorczości polskich absolwentów należałoby uzyskane wyniki porównać z rezultatami innych badań, najlepiej z kraju o długich tradycjach kapitalistycznych. Poniżej zaprezentowano wnioski z badania przeprowadzonego wśród brytyjskich młodych przedsiębiorców (*Barclays Bank survey of young small business owners*):

Kluczowe raporty z ostatnich badań Barclays Bank nad właścicielami młodych firm pokazały, że:

- Ponad połowa (53%) właścicieli młodych firm rozpoczęła działalność rezygnując z pełnoetatowego zatrudnienia i 1 na 10 właścicieli był wcześniej bezrobotny;
- 41% kontynuuje tradycje rodzinne w prowadzeniu swoich biznesów;
- Większa niezależność, bogactwo i sukces są ich najważniejszymi motywacjami do założenia biznesu;

- Dwie trzecie właściciele młodych firm uważa, że ma więcej problemów prowadząc interes niż właściciele firm w wieku powyżej 25 lat;
- 9 na 10 nie żałuje swojej decyzji o rozpoczęciu działalności i uważa, że w związku z tym ma większy status, oraz że
- Gruntowne planowanie jest najważniejszą radą, jaką właściciele młodych firm mogą dać tym, którzy myślą o rozpoczęciu działalności i ponad trzy kwartały praktyki jak głoszą (tłum. aut.)<sup>56iii</sup>.

Jakie różnice występują zatem między młodymi przedsiębiorcami z Wielkiej Brytanii i Polski? Co ich łączy? Jak widać, główne czynniki, które decydowały o rozpoczęciu prowadzenia działalności w obu krajach mają charakter niezależny. Młodzi ludzie poprzez pracę na własny rachunek chcieli się realizować – poczuć więcej niezależności niż w przypadku pracy najemnej, wprowadzić w życie swoje marzenia i plany. W obu przypadkach znaczącą rolę, motywującą do założenia firmy odgrywał czynnik materialny. Praca na własny rachunek wydaje się bardziej opłacalna, stwarza większe możliwości sukcesu finansowego. Znaczna część młodych osób z Wielkiej Brytanii ma w rodzinie tradycje prowadzenia własnej działalności gospodarczej. To różni ich od rówieśników w Polsce, którzy w zdecydowanej większości muszą sami przecierać szlaki w świecie biznesu.

Jak zostało to zasygnalizowane na wstępie wyniki badania mają także na celu stworzenie profilu młodego, przedsiębiorczego człowieka w oparciu o jego cechy społeczno-demograficzne i psychologiczne. Można zatem przyjąć, że typowy absolwent zainteresowany założeniem własnej działalności gospodarczej to: mężczyzna, posiadający już pewne doświadczenie zawodowe, pochodzący z województw zachodnich lub centralnych, legitymujący się wykształceniem wyższym. Nie posiada tradycji rodzinnych w zakresie prowadzenia firmy. Główne czynniki, które motywują go do podjęcia pracy na własny rachunek to: chęć realizacji swoich planów życiowych i marzeń, osiągnięcie sukcesu materialnego.

## 5.6 Podsumowanie

Wyniki uzyskane w ramach niniejszego badania w zakresie przedsiębiorczości wskazują na wiele istotnych kwestii. Po pierwsze, przedsiębiorczość rozumiana jako pewnego rodzaju postawa charakteryzująca się przede wszystkim racjonalnością, umiejętnością inicjowania przedsięwzięć, organizowania, kreatywnością powinna być elementem polskiego systemu edukacji. Mimo wprowadzenia do szkół przedmiotu dotyczącego tego obszaru, należy jeszcze zachęcić uczniów, studentów do aktywnego wkraczania w świat biznesu. Jak pokazuje badanie nauka o sposobach zakładania firmy, o zasadach, na jakich opiera się gospodarka wolnorynkowa stanowi ważny krok prowadzący do otwierania własnej działalności gospodarczej. Warto tutaj posłuchać także praktyków, którzy sugerują, że teoretyczne nauczanie tego przedmiotu powinno zostać wsparte aktywnością, spotkaniami z przedsiębiorcami, itd.

Po drugie, nadal znaczna część młodzieży nie jest zainteresowana prowadzeniem własnej firmy. Takie wnioski wynikają zarówno ze wcześniejszych badań (np. IPSOS-Demoskop z 2001 r.), jak i z omawianego badania. Wydaje się, że młodzi ludzie w większym stopniu myślą o pracy najemnej, która daje pewne poczucie bezpieczeństwa. Z drugiej strony warto zwrócić uwagę na fakt, że chęć założenia własnej firmy wzrasta wraz z wiekiem. Z takiego punktu widzenia aktywność zawodowa młodych osób wydaje się racjonalna. Najpierw uzyskują doświadczenie zawodowe, kontakty, a następnie decydują się na otworzenie własnej firmy.

Po trzecie, głównym motywem zakładania własnej działalności gospodarczej jest realizacja własnych planów, marzeń. Następnie decyzję tę determinuje chęć uzyskania sukcesu

<sup>56</sup> Griffiths N., 2002, *Young Enterprise Europe*, artykuł dostępny na stronie internetowej Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform: <http://www.dti.gov.uk>.

materialnego. Dopiero w dalszej kolejności pojawiają się czynniki, które mają charakter niezależny od jednostki, np. dziedziczenie majątku.

Prezentowane badanie wskazało także na istotne bariery uniemożliwiające skuteczny rozwój przedsiębiorczości wśród młodzieży. Do najważniejszych należy zaliczyć: brak odpowiednich środków finansowych, niewielkie rozpowszechnienie programów, których celem jest wsparcie nowo otwieranych firm, bariery instytucjonalne (biurokratyczne). Należy także zauważyć, że pojawił się lęk przed ryzykiem. Brak stabilności, nieprzewidywalność stanowią zaś nieodłączne elementy działalności gospodarczej. Te obawy mogłyby być mniejsze, gdyby wiedza na temat funkcjonowania gospodarki wolnorynkowej stanowiła jeden z fundamentów współczesnego kształcenia.

Z niniejszego badania wynika także, że otwieraniem własnych firm częściej są zainteresowani mężczyźni, osoby z województw zachodnich, legitymujące się wykształceniem wyższym, posiadający już pewne doświadczenie zawodowe, a co za tym idzie i kontakty gospodarcze.

## 5.7 Rekomendacje

### REKOMENDACJE:

- Należy zwiększyć rolę przedmiotu dotyczącego przedsiębiorczości w kształceniu młodzieży i dzieci. Warto wprowadzić tego rodzaju nauczanie już do szkół podstawowych, tak, jak radzi Komisja Europejska. Przedmiot ten powinien mieć w znacznym stopniu praktyczny charakter, gdzie uczniowie, bądź studenci będą mogli zmierzyć się z założeniem własnej działalności gospodarczej i z utrzymaniem swojej eksperymentalnej firmy na rynku. Ważne staną się tutaj spotkania z praktykami, np. z pracownikami instytucji wspierających środowisko biznesowe, czy samymi przedsiębiorcami. Na poziomie szkoły wyższej nauka tego przedmiotu nie powinna ograniczać się tylko do kierunków społecznych, czy ekonomicznych, lecz odgrywać istotną rolę na większości (bądź każdym) kierunku nauczania. Warto tu zwrócić uwagę na fakt, że nie należy mylić zajęć z zakresu przedsiębiorczości na tym poziomie kształcenia z wykładami, bądź ćwiczeniami z makro- czy mikroekonomii.
- Upowszechnienie przedmiotu *podstawy przedsiębiorczości* powinno mieć także miejsce na poziomie zasadniczych szkół zawodowych. Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że ich uczniowie są w pewnym stopniu dyskryminowani w dostępie do wiedzy z tego obszaru.
- Należy rozpowszechnić informacje dotyczące sposobów kredytowania bądź dotowania działalności gospodarczych młodych ludzi. Jak wykazało badanie znaczna część respondentów nie wiedziała o formach pomocy gwarantowanych przez urzędy pracy, Bank Gospodarstwa Krajowego, czy inne instytucje (np. PARP). Informacje te powinny być upowszechniane: 1) na poziomie szkół oraz uczelni wyższych, 2) poprzez określone akcje promocyjne, informacyjne.
- Podstawową barierą utrudniającą młodym ludziom zakładanie własnej firmy są zbyt duże obciążenia finansowe z tym związane. Jak pokazało badanie, większość osób decydujących się na założenie własnej działalności gospodarczej posiadało już jakiś kapitał początkowy. Co więcej, to głównie ci młodzi ludzie korzystali z różnych form pomocy, począwszy od jednorazowych dotacji proponowanych w ramach Programu *Pierwszy Biznes* po kredyty udzielane przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Taka sytuacja skłania ku refleksji, że dyskryminuje się te osoby, które mimo posiadania cech przedsiębiorczych i ciekawego pomysłu na biznes, nie mogą się zrealizować, gdyż nie posiadają odpowiednich funduszy. W związku z tym, wydaje się, że należy: 1) zwiększyć pomoc finansową państwa skierowaną do młodych osób chcących założyć własną

działalność gospodarczą, 2) ułatwić dostęp do tych funduszy poprzez ograniczenie biurokracji, czy określonych wymagań, jakie musi spełniać osoba chcąca z nich skorzystać.

- Należy zadbać o instytucjonalne wsparcie środowiska biznesowego. W tym celu warto skierować odpowiednie środki finansowe na funkcjonowanie Szkolnych Ośrodków Kariery czy Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości.
- Warto promować przedsiębiorczość i samozatrudnienie jako alternatywą formę w stosunku do pracy najemnej. Należy tutaj skierować odpowiednie programy i akcje promocyjne szczególnie do tych grup, które obecnie wydają się wykluczone z obszaru przedsiębiorczości, a więc: 1) kobiet, 2) młodych mieszkańców wschodnich województw, 3) osób z niższym wykształceniem.

<sup>ii</sup> There is a clear difference between EU and CEE countries in this regard. Just over half of businesses covered by the CEE survey are run by young entrepreneurs, compared with 36% in the EU countries. This probably reflects the relatively recent development of the market economy in the CEE region. Many older people, who have lived and worked under the planned economy system, do not have the skills, training or experience to run businesses. In addition, they may have less motivation to start their own enterprises, having lived most of their lives under a centrally planned system. On the other hand, there is considerable enthusiasm among younger people, coupled with a rapidly developing support system, for entrepreneurship and small business development, which is reflected in these figures

<sup>iii</sup> The key findings from a recent Barclays Bank survey of young small business owners found that:

- Over half (53 %) of young business owners set up having left full-time employment and one in ten were previously unemployed;
- 41 per cent are following the family tradition of running their own business;
- Greater independence, wealth and success are their prime motivations for setting up a business;
- Two thirds of young business owners feel they face more problems in running a business than business owners aged over 25;
- Nine out of ten do not regret their decision to start up and feel they have greater social status as a result, and that
- Thorough planning is the most important piece of advice young business can give to those thinking of starting a business and over three quarter practice what they preach.

Jacek Liwiński

## **6. Korzystanie z programów polityki rynku pracy (szczególnie z publicznej pomocy instytucjonalnej)**

### **6.1 Wprowadzenie**

Celem niniejszej części raportu jest ogólnie rzecz biorąc odpowiedź na pytanie, jaką rolę odgrywają programy polityki rynku pracy w okresie wchodzenia absolwentów na rynek pracy. W związku z tym, że poszukiwanie pierwszej pracy z wielu powodów nie jest zadaniem łatwym, wydaje się, że osoba kończąca szkołę powinna móc liczyć na otrzymanie kompetentnej, dobrze dostosowanej do jej indywidualnych potrzeb, a przede wszystkim skutecznej pomocy, wydatnie zwiększającej jej szanse na podjęcie pracy. W tej części raportu podjęta zostanie próba choćby częściowej odpowiedzi na pytanie, czy obecnie stan faktyczny jest zgodny z tym pożądanym. Aby była możliwa tego typu ocena, zostanie zbadane, z jakich instytucji i jakich programów korzystają absolwenci oraz czy skłonność do korzystania z pomocy poszczególnych instytucji rynku pracy i oferowanych przez nie usług jest zróżnicowana według cech absolwentów. Istotne będzie też stwierdzenie, jak osoby korzystające z tej pomocy oceniają jej przydatność dla podjęcia pracy. Poza przeanalizowaniem tej subiektywnej oceny, podjęta zostanie też próba zbadania wpływu udziału w poszczególnych programach rynku pracy oraz korzystania z pomocy poszczególnych instytucji na prawdopodobieństwo uzyskania pracy. Innymi słowy zostanie zbadana efektywność zatrudnieniowa działań instytucji rynku pracy w odniesieniu do absolwentów.

W związku z tym, że dla osoby kończącej szkołę spośród dostępnych usług rynku pracy największe znaczenie ma pośrednictwo, pierwsze dwa podrozdziały zostaną poświęcone analizie korzystania z tej właśnie usługi. W rozdziale 6.2 omówiona zostanie skala korzystania z pośrednictwa pracy, zaś w kolejnym rozdziale czynniki sprzyjające korzystaniu z niego. Pozostałe usługi zostaną scharakteryzowane w następnym rozdziale, natomiast ostatni rozdział zostanie poświęcony zbadaniu efektywności zatrudnieniowej pomocy instytucjonalnej otrzymywanej przez absolwentów.

### **6.2 Korzystanie z usług instytucji pośredniczących na rynku pracy, publicznych i prywatnych, w tym organizacji pozarządowych**

Spośród ogółu absolwentów szkół średnich i wyższych z lat 1998-2005 blisko 75% nie miało pracy w momencie ukończenia szkoły. Jednocześnie w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły 66,3% absolwentów poszukiwało pracy. Wśród osób poszukujących pracy zdecydowaną większość (85%) stanowiły osoby, które pracy nie miały, natomiast pozostali chcieli zmienić posiadaną pracę w związku z ukończeniem szkoły (Tabela nr 6.2.1).

**Tabela nr 6.2.1** Absolwenci według stanu na rynku pracy w momencie ukończenia szkoły oraz faktu poszukiwania pracy w związku z ukończeniem szkoły

	Ogółem	Pracujący	Niepracujący
	w %		
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Poszukujący pracy	66,3	40,2	74,8
Nie poszukujący pracy	33,7	59,8	25,2
Ogółem	100,0	24,4	75,6
Poszukujący pracy	100,0	14,8	85,2
Nie poszukujący pracy	100,0	43,3	56,7

W pierwszych 12 miesiącach od ukończenia szkoły najwięcej, bo aż 44% osób poszukujących pracy, korzysta z pośrednictwa Powiatowego Urzędu Pracy (PUP). Drugą pod względem popularności instytucją pośredniczącą są prywatne biura pośrednictwa – zgłasza się do nich 5% absolwentów poszukujących pracy. Na trzecim miejscu są uczelniane biura pośrednictwa pracy (4%), zaś na czwartym Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP) (1,9%). Pozostałe instytucje pomagają w znalezieniu pracy mniej niż 1% absolwentów poszukujących pracy, a więc ich rola jest marginalna (Tabela nr 6.2.2)<sup>57</sup>.

**Tabela nr 6.2.2** Absolwenci korzystający z pośrednictwa pracy według instytucji

Instytucje	Absolwenci korzystający z pośrednictwa ogółem = 100	Absolwenci poszukujący pracy ogółem = 100	Absolwenci ogółem = 100
	w %		
Ogółem	100,0	100,0	100,0
PUP	76,8	43,9	29,1
Prywatne biuro pośrednictwa pracy	8,7	5,0	3,3
Uczelniane biuro pośrednictwa pracy	6,8	3,9	2,6
Klub pracy	1,0	0,6	0,4
Szkoła, którą ukończył absolwent	1,0	0,6	0,4
Lokalne władze samorządowe	0,5	0,3	0,2
Organizacja pozarządowa	0,2	0,1	0,1
Organizacja kościelna	0,1	0,1	0,1
Ochotniczy Hufiec Pracy	0,6	0,3	0,2
Inkubator przedsiębiorczości	0,1	0,0	0,0
Wojewódzki Urząd Pracy – Centrum Informacji i Planowania Karier	3,3	1,9	1,3
Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)	0,9	0,5	0,3

Ponieważ w związku z ukończeniem szkoły pracy poszukuje ok. 2/3 absolwentów, odsetki korzystających z pośrednictwa wśród ogółu absolwentów (niezależnie od tego, czy poszukują pracy, czy też nie) są odpowiednio niższe – 29% ogółu absolwentów poszukuje pracy przez PUP, 3,3% – przez prywatne biuro pośrednictwa, zaś 2,6% – przez uczelniane biuro pośrednictwa (Tabela nr 6.2.2).

Istnieją pewne różnice pomiędzy absolwentami korzystającymi z usług poszczególnych instytucji pośredniczących. Poprzez PUP częściej szukają pracy kobiety (47,5% absolwentek

<sup>57</sup> Odsetki osób korzystających z pośrednictwa PUP, prywatnych oraz uczelnianych biur pośrednictwa zostały określone przy użyciu innej metodologii niż odsetki osób korzystających z pośrednictwa pozostałych instytucji, co może mieć istotny wpływ na wyniki. W przypadku pierwszych trzech z tych instytucji uznawano, że respondent korzysta z jej pośrednictwa, o ile stwierdził, że poszukiwał przez nią pracy. Natomiast w przypadku pozostałych respondent musiał stwierdzić, iż skorzystał z usługi pośrednictwa pracy. Taka usługa mogła być przez respondentów rozumiana jako otrzymanie oferty pracy. Jeśli tak, to odsetki osób korzystających z pośrednictwa PUP powinny być o ponad 2/3 niższe (bo oferty pracy z PUP dostaje niecałe 30% osób zarejestrowanych).

poszukujących pracy) niż mężczyźni (38,9%). Podobnie, kobiety nieco częściej niż mężczyźni szukają pracy przez prywatne biura pośrednictwa (odpowiednio: 5,1% i 4,8%) oraz przy pomocy WUP (odpowiednio: 2,1% i 1,7%) (Tabela nr 6.2.3). Zatem to kobiety wyraźnie częściej uciekają się do usług instytucji pośredniczących na rynku pracy, a mężczyźni poszukują pracy intensywniej korzystając z dróg pozainstytucjonalnych.

Charakterystyczne jest też, że poprzez PUP szukają pracy najczęściej absolwenci szkół zasadniczych zawodowych i średnich zawodowych (odpowiednio 46,0% i 47,9% osób poszukujących pracy), natomiast najrzadziej absolwenci studiów magisterskich (40,0%). A więc z pomocy PUP w zakresie pośrednictwa korzystają przede wszystkim osoby o relatywnie niskim poziomie formalnego wykształcenia. W przypadku wszystkich pozostałych instytucji pośrednictwa pracy jest dokładnie na odwrót – korzystają z nich przede wszystkim osoby o wysokim poziomie wykształcenia.

Podobna zależność występuje w odniesieniu do korzystania z pośrednictwa pracy w dużych miastach i na wsi. W miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców absolwenci dużo rzadziej niż na wsi odwołują się do pośrednictwa PUP – czyni tak, odpowiednio: 33,4% oraz 49,1% absolwentów poszukujących pracy. Natomiast, w dużych miastach relatywnie często korzysta się z pomocy wszystkich pozostałych instytucji pośrednictwa pracy (Tabela nr 6.2.3). To efekt lepszego dostępu do instytucji pośrednictwa pracy w miastach, podczas gdy na obszarach wiejskich PUP jest niekiedy jedynym dostępnym źródłem informacji o ofertach pracy. Gdy weźmie się pod uwagę, że ludność wiejska ma przeciętnie niższy poziom wykształcenia niż ludność w miastach czyni to zrozumiałym, że poprzez PUP najczęściej szukają pracy osoby o niskim poziomie formalnego wykształcenia. Jednak poszukiwanie pracy w PUP przez osoby niżej niż przeciętnie wykształcone, świadczy jeszcze o dwóch innych charakterystykach: o tym, że są to osoby bardziej bezradne, mniej samodzielne, oraz o tym, że oferty publicznego pośrednictwa pracy skierowane są do niżej wykształconych, natomiast w pozapublicznym pośrednictwie łatwiej znaleźć atrakcyjne oferty pracy wymagającej wyższych kwalifikacji.

W związku z tym, że PUP jest instytucją, z której pomocy w zakresie pośrednictwa pracy, absolwenci korzystają najczęściej, konieczne wydaje się dokładniejsze przeanalizowanie kontaktów absolwenta z PUP, począwszy od faktu rejestracji w urzędzie. Liczbę osób korzystających z pośrednictwa pracy przez PUP można bowiem odnosić nie tylko do populacji absolwentów poszukujących pracy w związku z ukończeniem szkoły (tak jak jest to czynione od początku tego rozdziału), ale również do liczby osób zarejestrowanych w PUP.

Skalę korzystania z ogólnie rozumianej pomocy PUP najlepiej odzwierciedla fakt, że w ciągu 12 miesięcy od ukończenia nauki w szkole aż 37,3% absolwentów zarejestrowało się w PUP, przy czym 32% to osoby, które poszukiwały pracy. Natomiast pozostałe 5,3% stanowią osoby, które wprawdzie zarejestrowały się w PUP jako bezrobotne, ale jednocześnie przyznają, że nie poszukiwały pracy. Innymi słowy co ósmy absolwent (14%) zarejestrowany w PUP nie poszukuje pracy – czyli albo posiada pracę albo też jest bierny zawodowo (Tabela nr 6.2.4).

W badanym okresie (1998-2005) w kolejnych latach coraz mniejszy odsetek absolwentów rejestrował się w PUP (w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły) – w przypadku absolwentów z lat 1998-2001 wynosił on 40%, a w roku 2005 już tylko 34,3%. Niewątpliwie spadek ten jest efektem poprawy sytuacji na rynku pracy, ale może również



w pewnym stopniu – wzrostu liczby osób kształcących się na poziomie wyższym, które rzadziej korzystają z usług pośrednictwa PUP.

Skłonność do rejestracji w PUP maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Najczęściej rejestrują się absolwenci szkół zasadniczych zawodowych (43,5% ogółu absolwentów z tym poziomem wykształcenia) oraz średnich zawodowych (43,1%), zaś najrzadziej absolwenci studiów licencjackich (28,8%) i magisterskich (31,1%).

Ciekawe jest, że o ile przeciętnie 14% absolwentów zarejestrowanych w PUP nie poszukuje pracy, to odsetek ten znacznie odbiega od średniej w przypadku dwóch poziomów wykształcenia – jest wyższy wśród absolwentów liceów ogólnokształcących (20% absolwentów z tym poziomem wykształcenia zarejestrowanych w PUP), zaś niższy wśród absolwentów studiów magisterskich (8%). Przypuszczalnie ta pierwsza grupa, nie mając kwalifikacji zawodowych, często rejestruje się w celu skorzystania ze szkoleń, zaś ta druga ma wyjątkowo małą motywację do rejestrowania się wyłącznie w celu uzyskania świadczeń, bo ich potencjalne zarobki są dużo wyższe od tych świadczeń.

Istotne dla skłonności do rejestracji w PUP jest też miejsce zamieszkania. Absolwenci w dużych miastach (powyżej 100 tysięcy mieszkańców) rejestrują się w PUP dużo rzadziej (28,7%) niż mieszkańcy mniejszych miast (41,3%) oraz wsi (41,7%). Biorąc pod uwagę różnice w strukturze wykształcenia ludności w tych trzech klasach miejscowości można przypuszczać, że niższy odsetek rejestrujących się w dużych miastach jest pochodną lepszego wykształcenia tamtejszej ludności. Może jednak być też tak, że podstawowym czynnikiem jest zróżnicowanie skłonności rejestracji według klas miejscowości, bo np. w dużych miastach popyt na pracę w relacji do podaży jest dużo większy niż poza nimi i skutkuje to mniejszą skłonnością do rejestracji w PUP. W takim wypadku mały odsetek rejestrujących się absolwentów szkół wyższych może wynikać nie z posiadanego wykształcenia ale z samego faktu, że mieszkają oni głównie w dużych miastach. Oczywiście, jest też możliwe, że oba te czynniki jednocześnie mają wpływ na skłonność do rejestracji. Żeby się przekonać, który z tych przypadków ma miejsce niezbędne jest przeprowadzenie badania ekonometrycznego czynników determinujących rejestrację w PUP. Pozwoli ono bowiem na oszacowanie wpływu każdego z analizowanych czynników, niezależnie od pozostałych.

W ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły osoby, które były zarejestrowane w PUP pozostawały w tym rejestrze średnio przez 7,6 miesiąca. Natomiast, zarejestrowani, którzy pracy nie poszukiwali, byli w rejestrze średnio o 1 miesiąc dłużej. Czas pozostawania w rejestrze bezrobotnych maleje wraz ze wzrostem wykształcenia – od 8,1 miesiąca dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych do 6,4 miesiąca dla absolwentów studiów magisterskich. Ponadto, maleje on wraz ze wzrostem wielkości miejscowości – od 8 miesięcy na wsi, do 7,1 miesiąca w dużych miastach (powyżej 100 tysięcy mieszkańców) (Tabela nr 6.2.5).

**Tabela nr 6.2.3** Odsetek osób korzystających z pośrednictwa pracy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wśród absolwentów poszukujących pracy według instytucji

Instytucje	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
PUP	43,9	47,5	38,9	46,0	38,3	47,9	45,5	42,1	40,0	33,4	49,1	49,1
Prywatne biuro pośrednictwa pracy	5,0	5,1	4,8	1,6	5,4	4,0	5,3	10,7	7,3	8,7	3,1	3,1
Uczelniane biuro pośrednictwa pracy	3,9	3,9	3,9	1,1	1,7	1,9	2,8	9,6	9,9	5,8	3,2	2,8
Klub pracy	0,6	0,6	0,5	0,3	0,4	0,5	1,0	0,7	0,9	0,8	0,7	0,2
Szkoła, którą ukończył absolwent	0,6	0,5	0,6	0,2	0,0	0,2	0,4	1,3	1,6	0,8	0,3	0,6
Lokalne władze samorządowe	0,3	0,4	0,2	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	1,0	0,4	0,3	0,3
Organizacja pozarządowa	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,5	0,3	0,1	0,0
Organizacja kościelna	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0
Ochotniczy Hufiec Pracy	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,6	0,3	0,1
Inkubator przedsiębiorczości	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0
Wojewódzki Urząd Pracy – Centrum Informacji i Planowania Karier	1,9	2,1	1,7	1,5	1,9	1,3	2,2	1,8	3,1	2,7	1,8	1,2
Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)	0,5	0,5	0,5	0,3	0,5	0,4	0,7	0,6	0,7	1,0	0,3	0,2

**Tabela nr 6.2.4** Absolwenci według faktu rejestracji w PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Instytucje	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nie zarejestrowani	62,7	58,8	67,8	56,5	68,2	56,9	62,2	71,2	68,9	71,3	58,7	58,3
Zarejestrowani, w tym:	37,3	41,2	32,2	43,5	31,8	43,1	37,8	28,8	31,1	28,7	41,3	41,7
Poszukujący pracy	32,0	35,0	28,1	36,7	25,6	37,3	32,8	24,0	28,5	24,7	36,1	35,2
Nie poszukujący pracy	5,3	6,2	4,1	6,8	6,2	5,8	5,0	4,7	2,5	4,0	5,2	6,4

Dominują cztery podstawowe powody rejestrowania się w PUP, które w sumie wyczerpują 95% przypadków rejestracji. Najczęściej podawanym jest chęć znalezienia pracy – wskazało ją 46,7% absolwentów. Na drugim miejscu jest potrzeba posiadania ubezpieczenia zdrowotnego (35,2%), na trzecim – prawo do zasiłku (8,7%), zaś na czwartym – chęć skorzystania ze szkoleń, kursów, staży (4,2%)<sup>58</sup> (Tabela nr 6.2.6). Dominuje zatem zabieganie o skorzystanie z aktywnych programów rynku pracy, prowadzących do aktywizacji zawodowej – na skorzystanie z pośrednictwa pracy, szkoleń, kursów i staży liczy w sumie 51% absolwentów rejestrujących się w PUP. Z kolei ubezpieczenie zdrowotne oraz zasiłek należą do środków pasywnych. Aktywizacja zawodowa nie jest więc podstawowym celem osób, które chcą z nich skorzystać, a stanowią one 44% zarejestrowanych absolwentów.

Powody rejestracji są zróżnicowane w zależności od poziomu wykształcenia – im jest on wyższy, tym większa skłonność do korzystania z narzędzi aktywnych. Spośród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych dokładnie 50% rejestruje się przede wszystkim po to, żeby dostać zasiłek lub mieć ubezpieczenie zdrowotne, podczas gdy spośród absolwentów studiów magisterskich tylko 39% zarejestrowało się w tym celu. Natomiast chęć zdobycia pracy, przeszkolenia lub udziału w stażu była motywem rejestracji 46% absolwentów szkół zasadniczych zawodowych i aż 56% osób po studiach magisterskich. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że odsetek absolwentów rejestrujących się, żeby skorzystać ze szkolenia lub stażu, jest silnie dodatnio związany z poziomem wykształcenia. Rośnie od 1,2% dla wykształcenia zasadniczego zawodowego, do 8,4% dla wyższego magisterskiego.

Interesujące jest również to, że skłonność do korzystania z aktywnych oraz pasywnych narzędzi jest zróżnicowana nie tyle pomiędzy dużymi miastami a wsią, ile pomiędzy małymi miastami (do 100 tys. mieszkańców) a obszarami wiejskimi. W małych miastach chętniej korzysta się z narzędzi aktywnych, zwiększających szansę na zdobycie pracy, zaś na obszarach wiejskich preferowane są narzędzia pasywne. Natomiast w dużych miastach skłonność do korzystania z narzędzi aktywnych i pasywnych jest na poziomie zbliżonym do średniego. Przypuszczalnie w małych miastach, gdzie popyt na pracę jest mniejszy w relacji do podaży, jak i mniej zróżnicowany niż w dużych miastach, trudniej jest znaleźć pracę, a tym samym osoby chętne do jej podjęcia aktywniej starają się ją zdobyć, również poprzez dostosowanie swoich kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawcy. Z kolei, w przypadku mieszkańców wsi barierą podjęcia pracy mogą być problemy komunikacyjne (brak połączeń lub wysoki koszt dojazdu komunikacją publiczną). Mogą one spowodować, że mimo iż wolne miejsca pracy są, to ze względu na ich oddalenie od miejsca zamieszkania bezrobotnego podjęcie pracy pozostaje nieopłacalne. W takim wypadku może jednak okazać się opłacalna praca „na czarno”, połączona z rejestracją w PUP, w celu posiadania ubezpieczenia zdrowotnego. Innym czynnikiem demotywującym mieszkańców obszarów wiejskich do podjęcia pracy jest bycie członkiem gospodarstwa domowego z użytkownikiem gospodarstwa rolnego. W takim wypadku alternatywą dla podjęcia pracy najemnej jest bowiem praca, zwykle niepełnowymiarowa, w rodzinnym gospodarstwie rolnym.

<sup>58</sup> Absolwenci, którzy zarejestrowali się w PUP, poproszeni zostali o podanie podstawowego powodu rejestracji (o ile było ich więcej niż jeden). W rezultacie, faktyczne odsetki osób rejestrujących się z poszczególnych powodów mogą być wyższe, bo absolwent mógł się rejestrować z kilku powodów.

**Tabela nr 6.2.5** Czas pozostawania absolwentów w rejestrze PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły według faktu poszukiwania pracy (w miesiącach)

	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
Ogółem	7,6	7,8	7,3	8,1	8,0	7,7	7,4	6,8	6,4	7,1	7,5	8,0
Poszukujący pracy	7,4	7,5	7,2	8,0	7,8	7,5	7,4	6,7	6,4	6,9	7,4	7,7
Nie poszukujący pracy	8,6	9,1	7,7	9,1	9,2	8,8	7,7	7,8	6,7	8,3	7,7	9,4

**Tabela nr 6.2.6** Absolwenci zarejestrowani w PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły według powodów rejestracji

Powody rejestracji	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
w %												
Zarejestrowani ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Prawo do zasiłku	8,7	8,1	9,6	11,5	9,0	7,4	6,8	9,3	7,3	9,1	6,7	10,1
Brak prawa do zasiłku, ale potrzeba uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	35,2	35,8	34,2	38,6	33,3	36,5	32,3	33,5	31,5	35,6	33,3	36,5
Brak prawa do zasiłku, ale potrzeba uzyskania zaświadczenia	2,2	2,1	2,4	2,0	2,7	2,3	3,0	1,8	2,0	2,8	2,4	1,8
Chęć znalezienia pracy	46,7	46,6	46,9	44,4	44,9	48,2	50,2	46,7	47,2	43,2	49,7	46,4
Chęć skorzystania ze szkoleń, kursów, staży	4,2	4,6	3,6	1,2	6,1	3,2	3,9	5,3	8,4	4,9	5,2	2,9
Chęć skorzystania ze stypendium związanego z podjęciem nauki	0,2	0,2	0,2	0,0	0,5	0,1	0,0	0,6	0,1	0,4	0,1	0,1
Inne powody	1,9	1,7	2,2	1,4	2,2	1,6	1,8	2,3	2,6	2,4	2,1	1,4
Brak odpowiedzi	0,9	0,8	0,9	0,9	1,1	0,6	2,0	0,6	0,8	1,5	0,6	0,7

W związku z tym, że blisko połowa absolwentów rejestruje się w PUP przede wszystkim w celu znalezienia pracy, niepokoi fakt, że aż 70,4% zarejestrowanych absolwentów nie otrzymuje w pierwszym roku od ukończenia szkoły żadnej oferty pracy. Jedynie 19,7% otrzymuje ofertę od pracownika PUP, natomiast 12,4% wyszukuje sobie ofertę samodzielnie w PUP (na tablicy ogłoszeń lub poprzez system elektronicznego dostępu do ofert) (Tabela nr 6.2.7). Odsetek osób, które uzyskały oferty pracy jest zróżnicowany według poziomu wykształcenia – wbrew opiniom, że PUP jest pośrednikiem pracy na rynku osób o niskich kwalifikacjach, wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie liczba ofert uzyskanych przez absolwentów (suma otrzymanych od pracownika PUP i wyszukanych samodzielnie). Być może wynika to z tego, że osób z wyższym wykształceniem jest relatywnie mało w rejestrach PUP, a tym samym na jedną osobę przypada większa liczba ofert. Jeszcze większe jednak jest zróżnicowanie według miejsca zamieszkania – istnieje prawidłowość, że im większa miejscowość, tym więcej ofert. O ile bowiem na wsi miało oferty (od pracownika PUP lub samodzielnie wyszukane) 25% zarejestrowanych absolwentów, to w dużych miastach odsetek ten wyniósł 36%. Wraz ze wzrostem wielkości miejscowości rośnie zarówno odsetek osób, które otrzymały ofertę od urzędnika – od 16,9% na wsi do 22,7% w dużych miastach, jak i tych którzy wyszukali sobie ofertę samodzielnie – odpowiednio od 10,5% do 17,5%. Wynika z tego, że liczba ofert pracy dla absolwentów jest chyba przede wszystkim pochodną wielkości lokalnego rynku pracy, a tym samym wielkości popytu na pracę. Może to również być wyjaśnieniem rosnącej liczby ofert wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, bo mieszkańcy dużych miast są najlepiej wykształceni.

Pośród absolwentów, którzy mieli oferty pracy, średnio 74% skorzystało co najmniej z jednej oferty (Tabela nr 6.2.8). Odsetek ten jest nieco wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn – wynosi odpowiednio: 76% i 71% – oraz rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – od 71% wśród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych do 85% wśród absolwentów studiów licencjackich. Może to świadczyć i o prawdziwości motywów rejestracji, tj. rzeczywistej skłonności do podjęcia pracy, jak i o jakości samych ofert, które w przypadku prac nisko kwalifikowanych mogą być bardzo mało atrakcyjne, głównie ze względu na niskie oferowane zarobki. Wreszcie, istnieje potencjalnie trzeci powód częstszego wykorzystywania ofert przez wyżej wykształconych: mogą oni mieć bardziej realistyczne wyobrażenia o możliwych warunkach pracy. Na podstawie omawianego badania trudno przesądzić, który z powyższych powodów odgrywa podstawową rolę.

Ponadto, odsetek ofert pracy, z których absolwenci skorzystali rośnie wraz ze wzrostem wielkości miejscowości – od 70,5% na wsi do 78,5% w dużych miastach. Może to wynikać ze wspomnianych wcześniej problemów komunikacyjnych na wsi, jak również z faktu, że na małych lokalnych rynkach pracy wynagrodzenie oferowane osobom o niskich kwalifikacjach i niewielkim doświadczeniu zawodowym (w szczególności absolwentom) jest bliskie płacy minimalnej, więc po odjęciu kosztów dojazdu pozostaje na tyle mała kwota, że podjęcie pracy okazuje się nieopłacalne.

Na podstawie ofert, z których absolwenci skorzystali uzyskało zatrudnienie średnio 55% osób (Tabela nr 6.2.9). Natomiast osoby, które nie zatrudniły się, jako przyczynę podają w pierwszej kolejności to, że nie zostały przyjęte do pracy (43%), w drugiej kolejności, że nie było już pracy, jak się zgłosiły (35%), a dopiero w trzeciej kolejności to, że musiały same odrzucić ofertę pracy (22%) (Tabela nr 6.2.10). Oznacza to, że ogólnie rzecz biorąc absolwentowi nie jest łatwo podjąć pracę. Ale sytuacja absolwentów pod tym względem jest dość silnie zróżnicowana w zależności od poziomu wykształcenia. Zaskakująco, ta zależność wcale nie jest prosta.

**Tabela nr 6.2.7** Absolwenci zarejestrowani w PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły według faktu otrzymania ofert pracy

	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Bez ofert	70,4	70,0	71,1	72,5	69,9	71,7	65,9	70,2	67,4	64,3	69,9	74,6
Oferty wyszukali samodzielnie	12,4	12,3	12,5	11,0	12,8	12,1	14,2	17,3	11,7	17,5	10,9	10,5
Oferty otrzymali od urzędnika	19,7	20,1	19,1	18,8	20,2	18,4	22,8	16,8	23,3	22,7	21,0	16,9

Uwaga: kolumny nie sumują się do 100, bo absolwent mógł jednocześnie wyszukać oferty oraz otrzymać od urzędnika.

**Tabela nr 6.2.8** Absolwenci, którzy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły mieli oferty pracy z PUP według stopnia ich wykorzystania

Stopień wykorzystania ofert	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Skorzystali ze wszystkich ofert	56,9	59,2	52,9	53,0	56,5	56,7	60,3	60,0	59,4	57,6	56,3	56,7
Skorzystali z niektórych ofert	17,5	17,0	18,3	17,8	17,1	14,9	15,1	24,5	20,1	20,9	18,3	13,8
Nie skorzystali z żadnej oferty	25,7	23,8	28,8	29,2	26,4	28,4	24,6	15,5	20,4	21,5	25,3	29,5

**Tabela nr 6.2.9** Absolwenci, którzy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły skorzystali z ofert pracy z PUP według faktu uzyskania zatrudnienia

	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Uzyskali pracę	55,3	56,2	53,8	54,4	52,2	58,1	43,9	44,5	64,0	48,5	60,8	56,3
Nie uzyskali pracy	44,7	43,8	46,2	45,6	47,8	41,9	56,1	55,5	36,0	51,5	39,2	43,7

Po pierwsze, można zauważyć, że szalenie różni się sytuacja absolwentów studiów magisterskich oraz studiów licencjackich (i inżynierskich), oczywiście na korzyść tych pierwszych. Na podstawie ofert z PUP podjęło pracę aż 64% osób po studiach magisterskich (przy średniej wynoszącej 55%) i jedynie 44,5% osób po studiach licencjackich. Wśród przyczyn nie podjęcia pracy przez tę ostatnią grupę dużo częściej niż w przypadku magistrów wymieniany jest fakt, że nie było już pracy w momencie zgłoszenia się do pracodawcy, zaś dużo rzadziej nie podjęcie pracy wynikało z rezygnacji samego absolwenta (Tabela nr 6.2.10). Na tej podstawie można przypuszczać, że na rynku pracy absolwentów studiów licencjackich i inżynierskich jest dużo większa konkurencja.

Po drugie, dosyć trudna wydaje się też sytuacja osób z wykształceniem policealnym, gdyż spośród osób z tym poziomem wykształcenia, które skorzystały z oferty pracy, jedynie 43,5% zatrudniło się. Jednak w związku z tym, że struktura przyczyn niepodjęcia pracy jest niemal identyczna jak w przypadku osób z wyższym wykształceniem, nie ma powodu, żeby przypuszczać, że konkurencja na rynku pracy osób z wykształceniem policealnym jest wyższa. Wręcz przeciwnie, w tej grupie najmniejszy był odsetek osób, które nie podjęły pracy, bo już jej nie było. Wyniki wskazują więc raczej, że znalezienie odpowiedniego kandydata do pracy wymaga nieco więcej czasu i jest trudniejsze niż w przypadku osób z pozostałymi poziomami wykształcenia.

Odsetek osób, które podjęły pracę na podstawie oferty z PUP jest najwyższy w małych miastach (60,8%), nieco niższy na obszarach wiejskich (56,3%), zaś najniższy w dużych miastach (48,5%). Ponadto, z porównania przyczyn niepodjęcia pracy wynika, że w dużych miastach pracodawcy bardziej przebiegają w kandydatach do pracy w poszukiwaniu tego właściwego. Przypuszczalnie bierze się to stąd, że w dużych miastach rekrutuje się relatywnie dużo pracowników wysokokwalifikowanych, więc siłą rzeczy proces rekrutacji jest dłuższy a kryteria przyjęć do pracy bardziej szczegółowe i zróżnicowane. Natomiast, na obszarach wiejskich wyjątkowo duża część absolwentów sama rezygnuje z podjęcia pracy. Przyczyną mogą być problemy komunikacyjne na wsi, ale i niska, zarobkowa atrakcyjność prac oferowanych kandydatom.

Podsumowując, na podstawie ofert pracy z PUP zatrudnienie znalazło średnio 15,7% absolwentów, którzy jako podstawowy powód rejestracji podali chęć znalezienia pracy (Tabela nr 6.2.11). Odsetek ten jest nieco wyższy w przypadku kobiet niż mężczyzn (wynosi odpowiednio 16,6% i 14,2%), znacznie przekracza średnią w przypadku osób z wykształceniem wyższym magisterskim (22,4%) oraz jest dodatnio związany z wielkością miejscowości, w której mieszka absolwent (wynosi 12,6% na terenach wiejskich oraz 18,4% w dużych miastach).

Oferty pracy za granicą otrzymało 1,7% absolwentów zarejestrowanych w PUP (Tabela nr 6.2.12). Średnio 11,7% osób którym zaproponowano pracę za granicą, zatrudniło się. W sumie skala zatrudnienia absolwentów za granicą na podstawie ofert z PUP jest znikoma. Znalazło tam pracę zaledwie 0,2% absolwentów, którzy zarejestrowali się w PUP. Odsetek ten jest silnie zróżnicowany w zależności od poziomu wykształcenia. Jest najwyższy w przypadku osób po studiach licencjackich (0,4%), zaś najniższy w przypadku osób po studiach magisterskich (0,0%). Praca za granicą jest więc alternatywą dla osób, których sytuacja na krajowym rynku pracy jest relatywnie trudna. Ponadto, niski odsetek osób korzystających z ofert pracy za granicą świadczy o tym, że migracje zarobkowe w zasadzie nie powstają na podstawie ofert w sieci publicznego pośrednictwa, ale na podstawie indywidualnych kontaktów migracyjnych lub w wyniku poszukiwania pracy na miejscu, podczas pobytu za granicą.



**Tabela nr 6.2.10** Absolwenci, którzy nie zatrudnili się na podstawie oferty pracy z PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły według przyczyn

Przyczyny nie zatrudnienia	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
	w %											
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Brak pracy w momencie zgłoszenia się do pracodawcy	34,9	35,7	33,4	39,9	38,0	34,0	26,9	39,8	28,6	35,5	35,3	33,7
Nie przyjęcie do pracy przez pracodawcę	42,9	43,4	41,9	38,0	41,7	44,8	44,8	46,8	43,6	46,5	41,3	39,8
Odrzucenie oferty przez absolwenta	22,3	20,9	24,7	22,1	20,3	21,2	28,4	13,4	27,8	17,9	23,4	26,5

**Tabela nr 6.2.11** Relacja liczby osób, które podjęły pracę na podstawie oferty z PUP do zarejestrowanych w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły według powodów rejestracji

Powody rejestracji	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
	w %											
Zarejestrowani ogółem	12,1	12,7	11,0	10,6	11,5	11,7	11,2	11,2	16,5	13,6	13,5	10,1
Prawo do zasiłku	8,1	6,7	10,1	8,6	10,3	11,3	1,6	5,8	2,2	11,2	8,4	6,2
Brak prawa do zasiłku, ale potrzeba uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	7,4	7,8	6,6	6,5	5,1	6,4	10,0	9,2	11,2	6,9	7,9	7,2
Chęć znalezienia pracy	15,7	16,6	14,2	13,2	16,1	15,3	13,2	12,0	22,4	18,4	17,5	12,6
Chęć skorzystania ze szkoleń, kursów, staży	21,1	24,6	13,7	25,8	22,3	19,9	14,0	22,3	21,5	18,7	24,7	18,6

**Tabela nr 6.2.12** Odsetek zarejestrowanych absolwentów, którzy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły otrzymali z PUP ofertę pracy za granicą oraz zatrudnili się na jej podstawie

	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencyjne lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Otrzymali ofertę pracy za granicą	1,7	1,7	1,7	1,1	3,1	1,5	1,6	1,8	1,7	2,2	1,5	1,5
Zatrudnili się za granicą na podstawie oferty otrzymanej z PUP	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4	0,0	0,3	0,2	0,1

### 6.3 Analiza współzależności charakterystyki poszukiwania pracy i cech osobistych absolwentów

Korzystając z ekonometrycznej analizy (wielomianowy model logitowy oszacowany metodą największej wiarygodności) ustalono, które z cech absolwentów (płeć, rok ukończenia szkoły, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, wielkość miejscowości oraz województwo, jak również nieposiadanie pracy w momencie ukończenia szkoły) samodzielnie wywierają wpływ na korzystanie z pomocy poszczególnych instytucji rynku pracy w zakresie pośrednictwa pracy w trakcie poszukiwania przez nich pracy w okresie pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły. Wzięto pod uwagę następujące instytucje: Powiatowe Urzędy Pracy (PUP), prywatne biura pośrednictwa pracy, uczelniane biura pośrednictwa pracy, oraz łącznie ujęte inne instytucje rynku pracy (tj. klub pracy, szkoła ukończona przez respondenta, lokalne władze samorządowe, organizacje pozarządowe, organizacje kościelne, Ochotniczy Hufiec Pracy, inkubator przedsiębiorczości, Wojewódzki Urząd Pracy, inne instytucje), jak i wariant, którym absolwenci podejmowali kontakty z co najmniej 2 wymienionymi wyżej instytucjami, porównując to wszystko z sytuacją, kiedy ich poszukiwania pracy nie wiązały się z korzystaniem z usług z żadnej instytucji.

Wyniki wskazują, że nieposiadanie pracy w momencie ukończenia szkoły wiąże się z większym prawdopodobieństwem korzystania w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły z pomocy wszystkich analizowanych instytucji rynku pracy. Innymi słowy, absolwenci nie mający pracy (76% ogółu absolwentów) intensywniej poszukują pracy niż osoby, które już ją mają<sup>59</sup>.

Po drugie, mężczyźni rzadziej niż kobiety szukają pracy za pośrednictwem PUP, rzadziej też poszukują pracy przez kilka instytucji jednocześnie. Przypuszczalnie ich poszukiwania częściej mają bezpośredni charakter – aplikowania u pracodawców, wysyłania i sprawdzania dostępnych ofert pracy, korzystania z sieci kontaktów rodzinnych, przyjaciół i znajomych. Kobiety natomiast intensywniej poszukują pracy poprzez instytucje pośredniczące.

Ponadto, na korzystanie z pomocy instytucji pośredniczących duży wpływ ma poziom wykształcenia absolwentów. Korzystaniu z pomocy PUP sprzyja posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego zawodowego oraz policealnego. Na prawdopodobieństwo korzystania z prywatnych biur pośrednictwa pozytywnie wpływa posiadanie każdego poziomu wykształcenia z wyjątkiem zasadniczego zawodowego. Oczywiście, z uczelnianych biur pośrednictwa najczęściej korzystają absolwenci szkół wyższych, natomiast z innych instytucji rynku pracy – osoby z wykształceniem wyższym magisterskim. Prawdopodobieństwo poszukiwania pracy jednocześnie poprzez kilka instytucji rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Reasumując, najintensywniej poszukują pracy przez instytucje pośredniczące osoby z wykształceniem wyższym, a w szczególności magisterskim. Posiadanie wykształcenia średniego skłania do poszukiwania pracy przez prywatne biura i ewentualnie PUP, zaś zasadniczego zawodowego – wyłącznie przez PUP.

<sup>59</sup> Należy mieć świadomość, że fakt nieposiadania pracy wcale nie jest równoznaczny z jej poszukiwaniem, zaś jej posiadanie z brakiem poszukiwania – w związku z ukończeniem szkoły pracy poszukuje 75% osób, które jej nie mają oraz aż 40% osób pracujących (Tabela nr 6.2.1). Tym samym wśród nieposiadających pracy ok. ¼ pracy nie szuka, a wśród pracujących 2/5 chce ją zamienić i dlatego angażuje się w poszukiwania nowej pracy.

**Tabela nr 6.3.1** Wyniki oszacowania wielomianowego modelu logitowego determinant korzystania przez absolwentów z pomocy instytucji rynku pracy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Zmienne wyjaśniające	PUP		Prywatne biura pośrednictwa		Uczelniane biura pośrednictwa		Inne instytucje		2 lub więcej instytucji	
	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność
Brak pracy w momencie ukończenia szkoły	1,577	0,000	0,711	0,000	0,886	0,000	0,855	0,004	1,251	0,000
<i>Płeć</i>										
mężczyzna	-0,392	0,000	0,079	0,567	0,190	0,191	-0,117	0,628	-0,249	0,002
<i>Wykształcenie</i>										
LO	-0,496	0,000	1,178	0,000	0,012	0,975	0,177	0,709	0,130	0,445
średnie zawodowe	0,084	0,072	0,905	0,001	0,451	0,148	0,573	0,161	0,552	0,000
policealne, pomaturalne	-0,070	0,350	1,285	0,000	1,039	0,006	0,579	0,308	0,854	0,000
wyższe licencjackie lub inżynierskie	-0,251	0,001	1,037	0,001	1,728	0,000	0,310	0,615	1,259	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	-0,137	0,019	0,967	0,001	2,064	0,000	1,376	0,001	1,501	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>										
2002-2003	0,028	0,539	0,457	0,026	-0,120	0,574	0,059	0,849	0,258	0,018
2004	0,019	0,714	0,476	0,026	-0,038	0,864	0,066	0,843	-0,060	0,632
2005	-0,058	0,199	0,476	0,012	0,072	0,704	-0,445	0,175	0,106	0,309
<i>Miejsce zamieszkania</i>										
miasto pow. 100 tys.	-0,598	0,000	0,916	0,000	0,502	0,008	0,864	0,003	0,459	0,000
miasto do 100 tys.	0,048	0,216	-0,198	0,337	0,259	0,183	-0,529	0,146	0,056	0,584
<i>Województwo</i>	tak									
<i>Parametry diagnostyczne</i>										
Liczba obserwacji	19967									
Chi2	3231,89									
Prob > Chi2	0									
Pseudo R2	0,0928									
Log likelihood	-15798,4									

Absolwenci mieszkający w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców dużo rzadziej poszukują pracy poprzez PUP, niż mieszkańcy mniejszych miast oraz wsi. Natomiast, odwrotnie jest z korzystaniem z pośrednictwa pozostałych instytucji – bycie mieszkańcem dużego miasta sprzyja korzystaniu z prywatnych i uczelnianych biur pośrednictwa oraz z pozostałych instytucji pośredniczących. Można przypuszczać, że wynika to przede wszystkim z dostępności tych instytucji w dużych miastach (tam są zapewne głównie zlokalizowane). W małych miastach oraz na terenach wiejskich pośrednictwo pracy w większym stopniu opiera się na działalności PUP.

Zbadano też, jakie cechy sprzyjają w ogóle rejestracji w PUP, niezależnie od tego, czy wiąże się ona z korzystaniem z pośrednictwa pracy, czy też nie. W tym celu na próbie obejmującej wszystkich badanych absolwentów (19 967 osób) oszacowany został model logitowy (metodą największej wiarygodności), w którym zmienna wyjaśniana obrazuje fakt bycia zarejestrowanym (lub nie) w PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły, a do wyjaśnienia rejestracji użyto dodatkowo informacji o poszukiwaniu pracy w związku z ukończeniem szkoły i o korzystaniu z pomocy pozostałych instytucji rynku pracy poza PUP.

Wyniki zamieszczone w tabeli nr 6.3.2 wskazują, że zarejestrowaniu się w PUP w największym stopniu sprzyja poszukiwanie pracy a niezależnie od niego, choć w nieco mniejszym stopniu, fakt nieposiadania pracy. Są to dwa najistotniejsze czynniki.

Interesujące wydawało się pytanie: czy pomoc uzyskiwana z innych instytucji jest alternatywą dla pomocy, którą można uzyskać z PUP, czy raczej absolwenci korzystają jednocześnie z pomocy PUP i innych instytucji. W tym celu do równania regresji wstawione zostały dwie zmienne obrazujące korzystanie z pomocy prywatnego biura pośrednictwa pracy oraz innych instytucji rynku pracy. Pierwsza z tych zmiennych okazała się nieistotna statystycznie, co oznacza, że nie ma związku pomiędzy rejestracją w PUP, a poszukiwaniem pracy przez prywatne biuro. Druga zmienna jest jednak silnie dodatnio istotna – absolwenci łączą więc korzystanie z pomocy PUP z korzystaniem pomocy z innych instytucji (poza prywatnymi biurami pośrednictwa).

Ponadto, rejestracji w PUP (jak i poszukiwaniu pracy poprzez ten urząd) sprzyjają: bycie kobietą, posiadanie wykształcenia zasadniczego lub średniego zawodowego, zamieszkiwanie w mieście poniżej 100 tys. mieszkańców lub na wsi. O tym, że wśród osób zarejestrowanych w PUP relatywnie mało jest osób z wykształceniem wyższym oraz mieszkańców dużych miast zostało wspomniane już we wcześniejszym rozdziale. Jednak w związku z tym, że odsetek osób w wyższym wykształceniu jest największy w dużych miastach, a tym samym cechy te są ze sobą skorelowane, nie było wiadomo, czy obie te cechy mają niezależny wpływ na prawdopodobieństwo rejestracji w PUP, czy może raczej tylko jedna z nich (i która). Okazuje się, że obie mają istotny statystycznie ujemny wpływ na prawdopodobieństwo rejestracji. Czyli absolwenci szkół wyższych rzadziej rejestrują się w PUP, niezależnie od miejsca zamieszkania, a jednocześnie absolwenci w dużych miastach rzadziej rejestrują się w PUP niż absolwenci w miastach małych oraz na wsi, niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Przypuszczalnie więc, skalę rejestracji w PUP ogranicza zarówno relatywnie duży popyt na pracę w dużych miastach, jak i relatywnie duży popyt na pracę absolwentów wyższych uczelni. Mają również znaczenie: dostęp do innych instytucji rynku pracy (głównie niepublicznych) działających na ich terenie, bliskość wielu pracodawców, z którymi można nawiązać bezpośredni kontakt, itp.

**Tabela nr 6.3.2** Wyniki oszacowania modelu logitowego determinant rejestrowania się absolwentów w PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Zmienne wyjaśniające	Parametr	Istotność
brak pracy w momencie ukończenia szkoły	1,124	0,000
poszukiwanie pracy w związku z ukończeniem szkoły	1,464	0,000
korzystanie z prywatnych biur pośrednictwa	0,059	0,538
korzystanie z innych instytucji rynku pracy	0,970	0,000
<i>Płeć</i>		
mężczyzna	-0,483	0,000
<i>Wykształcenie</i>		
LO	-0,485	0,000
średnie zawodowe	-0,057	0,217
policealne, pomaturalne	-0,147	0,042
wyższe licencjackie lub inżynierskie	-0,456	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	-0,491	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>		
2002-2003	0,055	0,217
2004	-0,058	0,245
2005	-0,008	0,853
<i>Miejsce zamieszkania</i>		
miasto pow. 100 tys.	-0,687	0,000
miasto do 100 tys.	-0,008	0,836
<i>Województwo</i>	tak	
<i>Parametry diagnostyczne</i>		
Liczba obserwacji	19967	
Chi2	3223	
Prob > Chi2	0	
Pseudo R2	0,0968	
Log likelihood	-11109,5	

Na ocenę efektywności działań PUP niewątpliwie wpływają motywacje rejestrujących się tam osób. Jeśli podstawowym celem rejestracji jest chęć znalezienia pracy albo chęć wzięcia udziału w szkoleniu, to można się spodziewać większej efektywności pracy PUP w zakresie pośrednictwa, czy efektywnej organizacji szkoleń, jeśli zaś absolwenci rejestrują się przede wszystkim w celu uzyskania zabezpieczenia materialnego, to sukces w postaci zatrudnienia staje się trudniejszy do osiągnięcia. Dlatego w wielomianowym modelu logitowym oszacowano na próbie wszystkich absolwentów zarejestrowanych w PUP (7926 osób) podstawową przyczynę rejestracji absolwenta w ciągu pierwszego roku od ukończenia szkoły, czyli chęć znalezienia pracy, chęć skorzystania ze szkolenia zawodowego lub stażu oraz inne przyczyny (w tym dwie główne to: zasiłek dla bezrobotnych i ubezpieczenie zdrowotne)<sup>60</sup>.

Wyniki wskazują, że absolwenci rejestrujący się w PUP głównie w celu skorzystania ze szkolenia lub stażu częściej niż osoby rejestrujące się, aby uzyskać zabezpieczenie, pracowali w momencie ukończenia szkoły. Nie jest możliwe ustalenie, czy pracowali oni (nielegalnie) w momencie rejestracji w PUP, i wówczas – jak można się jedynie domyślać – zostali skłonieni przez pracodawców do rejestracji, żeby uzyskać dofinansowanie szkolenia lub stażu. Natomiast, jeśli tę pracę przerwali (obojętne: z własnej inicjatywy, czy wskutek

<sup>60</sup> Zestaw zmiennych wyjaśniających jest identyczny jak we wcześniejszej regresji. Model oszacowano metodą największej wiarygodności a wyniki są zamieszczone w tabeli nr 6.3.3.

decyzji pracodawców), to być może uznali, że powinni uzupełnić swoje umiejętności o te, których im brakuje i postanowili je zdobyć poprzez szkolenie lub staż.

Częściej rejestrowali się w celu skorzystania ze szkolenia lub stażu absolwenci z wykształceniem powyżej zasadniczego zawodowego, a najczęściej po studiach magisterskich. Wprawdzie prawdopodobieństwo rejestracji w PUP w celu znalezienia pracy także jest dodatnio związane z poziomem wykształcenia, ale siła tej zależności jest dużo mniejsza (np. w przypadku osób z wykształceniem wyższym – ośmiokrotnie). To wskazuje, że im wyżej wykształceni absolwenci, tym chętniej korzystali z usług PUP po to, żeby poprzez udział w aktywnych programach podnieść swoje kwalifikacje i tym samym swoją atrakcyjność na rynku pracy.

**Tabela nr 6.3.3** Wyniki oszacowania wielomianowego modelu logitowego determinant rejestrowania się absolwentów w PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły według powodów rejestracji

Zmienne wyjaśniające	Chęć znalezienia pracy		Chęć skorzystania ze szkolenia lub stażu	
	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność
Brak pracy w momencie ukończenia szkoły	0,117	0,152	-0,377	0,023
Poszukiwanie pracy w związku z ukończeniem szkoły	1,262	0,000	0,365	0,026
Korzystanie z prywatnych biur pośrednictwa	0,157	0,264	0,293	0,311
Korzystanie z innych instytucji rynku pracy	0,188	0,133	0,028	0,923
<i>Płeć</i>				
mężczyzna	-0,007	0,883	-0,151	0,245
<i>Wykształcenie</i>				
LO	0,179	0,034	1,414	0,000
średnie zawodowe	0,174	0,007	0,957	0,000
policealne, pomaturalne	0,155	0,135	1,229	0,000
wyższe licencjackie lub inżynierskie	0,174	0,111	1,188	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	0,216	0,010	1,795	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>				
2002-2003	-0,056	0,388	0,619	0,001
2004	0,157	0,034	0,844	0,000
2005	0,214	0,001	0,957	0,000
<i>Miejsce zamieszkania</i>				
miasto pow. 100 tys.	-0,282	0,000	0,127	0,454
miasto do 100 tys.	0,065	0,227	0,436	0,002
<i>Województwo</i>	tak			
Parametry diagnostyczne:				
Liczba obserwacji	7926			
Chi2	780,51			
Prob > Chi2	0			
Pseudo R2	0,0588			
Log likelihood	-6244,43			

Po trzecie, w celu skorzystania ze szkolenia lub stażu częściej rejestrują się w PUP absolwenci w małych miastach (do 100 tys. mieszkańców) niż osoby mieszkające w większych miastach lub na wsi. Natomiast rejestracji w celu znalezienia pracy sprzyja mieszkanie w małych miastach oraz na wsi. Oznacza to, że mieszkańcy dużych miast (którzy, jak zostało wcześniej powiedziane, rejestrują się w PUP w ogóle rzadziej niż mieszkańcy

małych miast oraz wsi) rejestrując się relatywnie często oczekują od PUP zabezpieczenia a nie pomocy w znalezieniu pracy, czy też sfinansowania szkolenia lub stażu. Wynika to zapewne z faktu, że w dużych miastach jest na tyle dużo innych instytucji pośredniczących, że pracę można łatwiej znaleźć bez pomocy PUP. Natomiast w małych miastach i na wsi PUP pełni większą rolę niż w miastach (być może nawet podstawową) w zakresie aktywizacji zawodowej. Na terenie dużych miast łatwiej też o szkolenie, czy samodzielnie uzyskany krótkookresowy staż.

#### **6.4 Uczestnictwo w aktywnych programach rynku pracy (poza pośrednictwem), w tym zwłaszcza realizowanych w ramach programu "Pierwsza Praca"**

Pośrednictwo pracy jest usługą, z której w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły korzysta najwięcej, bo ponad połowa absolwentów poszukujących pracy (57,1%). Z pozostałych usług rynku pracy korzysta dwa razy mniej osób – 25,4% absolwentów poszukujących pracy. Jednocześnie należy mieć świadomość, że mimo iż usługi te są świadczone przez wiele różnych instytucji, to jednak wiodącą rolę odgrywa PUP – 77% absolwentów korzystających z pośrednictwa pracy oraz 80% korzystających z pozostałych usług robi to za pośrednictwem PUP.

Poniżej scharakteryzowano usługi poza pośrednictwem świadczone zarówno przez PUP, jak i inne instytucje rynku pracy (podrozdział 6.4.1) a ponadto scharakteryzowano absolwentów korzystających z tych usług (podrozdział 6.4.2).

##### **6.4.1 Charakterystyka programów, w których uczestniczyli absolwenci**

Poza pośrednictwem pracy wśród usług, które PUP świadczyły dla absolwentów najwięcej było: staży/praktyk zawodowych\* (32,2%), porad zawodowych (21,1%), szkoleń dotyczących metod poszukiwania pracy (13,8%) oraz szkoleń zawodowych (7,9%). W sumie te cztery usługi wyczerpują  $\frac{3}{4}$  ogólnej liczby usług (poza pośrednictwem) świadczonych przez PUP dla absolwentów w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły (Tabela nr 6.4.1.2).

Inne instytucje poza PUP świadczą absolwentom najczęściej podobne usługi. Najwięcej było porad zawodowych (24,2%), staży i praktyk zawodowych (19,2%), szkoleń dotyczących metod poszukiwania pracy (15,9%) oraz szkoleń zawodowych (11,9%). Usługi te stanowią w sumie ponad  $\frac{2}{3}$  ogólnej liczby usług (poza pośrednictwem) świadczonych przez wszystkie instytucje poza PUP (Tabela nr 6.4.1.1).

---

\*staż i praktyka zawodowa traktowane były jako pojęcia tożsame tzn. w potocznym ujęciu jako zdobywanie doświadczenia /praktyki zawodowej w związku z tym pojęcia: staż i praktyka zawodowa ujęto w badaniu łącznie tzn. staż/praktyka zawodowa



**Tabela nr 6.4.1.1** Usługi świadczone przez inne instytucje (poza PUP) absolwentom w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Usługi	Ogółem	Klub pracy	Szkoła, którą ukończył absolwent	Lokalne władze samorządowe	Organizacja pozarządowa	Organizacja kościelna	Ochotniczy Hufiec Pracy	Inkubator przedsiębiorczości	Wojewódzki Urząd Pracy - Centrum Informacji i Planowania Kariery	Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Porada zawodowa	24,2	33,6	24,3	22,0	27,1	5,7	20,9	41,5	23,8	13,3
Szkolenie z metod poszukiwania pracy	15,9	28,1	19,3	3,2	6,7	29,9	14,6	19,6	12,1	12,1
Szkolenie zawodowe	11,9	12,9	6,2	9,4	21,1	0,0	23,1	19,4	13,4	8,3
Szkolenie pozazawodowe przydatne na rynku pracy	4,4	3,8	2,2	1,5	18,7	0,0	3,1	19,4	5,9	1,3
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	2,9	0,0	8,3	0,6	0,0	2,1	11,0	0,0	0,8	1,3
Staż lub praktyka	19,2	10,4	17,4	39,3	6,0	0,0	7,1	0,0	28,4	9,5
Pomoc w zakresie zakładania i prowadzenia samodzielnej działalności	2,7	4,9	1,9	3,3	0,0	8,3	0,0	0,0	2,2	4,1
Praca subsydiowana na pewien z góry określony czas	1,2	0,0	2,5	0,6	6,3	0,0	3,3	0,0	0,4	0,3
Pomoc w uzyskaniu pracy za granicą	2,6	1,3	2,3	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	1,3	13,2
Materialne wsparcie w okresie szkolenia i/lub szukania pracy	5,0	0,0	10,4	4,7	3,6	2,1	1,9	0,0	4,3	8,8
Rozwiązywanie innych problemów	10,0	5,0	5,1	15,6	4,4	51,9	15,0	0,0	7,5	27,8

**Tabela nr 6.4.1.2** Usługi świadczone przez PUP absolwentom w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Usługi PUP	Ogółem	Program "Pierwsza Praca"	Program "Pierwszy Biznes"	Inny program	nie wiem
	w %				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Porada zawodowa	21,1	18,5	8,6	19,4	22,7
Staż lub praktyka zawodowa	32,2	40,6	10,4	34,6	28,5
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	4,7	5,3	0,0	4,8	4,5
Stypendium na kontynuowanie nauki	1,3	0,8	0,0	1,2	1,6
Szkolenie z metod poszukiwania pracy	13,8	14,8	8,1	12,5	13,8
Szkolenie zawodowe	7,9	6,6	25,4	10,6	7,6
Szkolenie pozazawodowe, np. nauka języków obcych (kształci umiejętności nie należące ściśle do wyuczonego zawodu)	5,0	4,1	0,0	4,9	5,6
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	1,4	1,4	38,8	0,3	1,2
Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej	0,9	1,0	3,7	0,3	1,0
Prace interwencyjne	2,6	1,5	0,0	1,4	3,4
Roboty publiczne	1,2	0,9	0,0	0,3	1,5
Inną pomoc	7,9	4,7	5,0	9,8	8,9

Poza PUP najwięcej usług dla absolwentów świadczą: Wojewódzki Urząd Pracy (35%), szkoła, którą ukończył absolwent (20,4%) oraz klub pracy (16,3%). Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP), podobnie jak PUP, oferują najwięcej staży i praktyk zawodowych (28,4% usług świadczonych przez WUP) oraz porad zawodowych (23,8%). Szkoły, które ukończyli absolwenci, oferują przede wszystkim porady zawodowe (24,3%), szkolenia dotyczące metod poszukiwania pracy (19,3%) oraz staże i praktyki (17,4%). Natomiast kluby pracy zapewniają absolwentom głównie porady zawodowe (33,6%), szkolenia dotyczące metod poszukiwania pracy (28,1%) oraz szkolenia zawodowe (12,9%) (Tabela nr 6.4.1.1). Wachlarz najczęściej świadczonych usług przez te instytucje jest więc w gruncie rzeczy taki sam.

**Tabela nr 6.4.1.3** Opinie absolwentów na temat usług świadczonych przez PUP pod względem ich przydatności dla podjęcia pracy

Usługi PUP	Średnia ocena (w skali 0-3)	w %			
		w ogóle nieprzydatne	raczej nieprzydatne	raczej przydatne	bardzo przydatne
Ogółem	1,89	9,5	18,3	45,4	26,8
Porada zawodowa	1,64	9,0	30,5	47,9	12,7
Staż lub praktyka zawodowa	2,24	5,4	8,3	43,4	42,9
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	1,84	14,7	15,8	40,0	29,5
Stypendium na kontynuowanie nauki	1,33	40,9	6,8	30,1	22,1
Szkolenie z metod poszukiwania pracy	1,79	7,0	22,4	55,3	15,3
Szkolenie zawodowe	1,90	7,9	20,7	45,0	26,5
Szkolenie pozazawodowe, np. nauka języków obcych (kształci umiejętności nie należące ściśle do wyuczonego zawodu)	1,96	11,2	14,0	42,7	32,0
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	1,86	20,1	14,0	25,8	40,0
Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej	1,36	29,9	16,3	41,9	11,8
Prace interwencyjne	1,80	15,4	17,2	39,3	28,1
Roboty publiczne	1,18	40,2	17,0	27,7	15,1
Inną pomoc	1,60	16,6	23,4	43,7	16,3

Absolwenci korzystający z usług (poza pośrednictwem) świadczonych przez PUP oceniali ich przydatność dla uzyskania pracy w skali od 0 (w ogóle nie przydatna) do 3 (bardzo przydatna). Najwyższe oceny uzyskały: staże i praktyki zawodowe (średnia ocena – 2,24), szkolenia pozazawodowe (1,96) oraz szkolenia zawodowe (1,90), natomiast najniższe: roboty publiczne (1,18), stypendium na kontynuowanie nauki (1,30) oraz pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej (1,36) (Tabela nr 6.4.1.3).

W taki sam sposób oceniano usługi pozostałych instytucji. Najlepiej oceniona została pomoc organizacji pozarządowych (2,18) oraz szkół, które ukończyli absolwenci (2,13), natomiast najgorzej – inkubatorów przedsiębiorczości (1,33) (Tabela nr 6.4.1.4).

**Tabela nr 6.4.1.4** Ocena usług świadczonych przez PUP absolwentom pod względem przydatności dla podjęcia pracy

Instytucje	Średnia ocena (w skali 0-3)	w %			
		w ogóle nieprzydatne	raczej nieprzydatne	raczej przydatne	bardzo przydatne
Ogółem	1,88	9,5	16,5	50,6	23,4
Klub pracy	2,02	5,1	16,0	51,1	27,9
Szkoła, którą ukończył absolwent	2,13	4,6	12,0	49,3	34,1
Lokalne władze samorządowe	1,82	9,9	24,2	39,8	26,0
Organizacja pozarządowa	2,18	5,5	5,0	55,6	33,8
Organizacja kościelna	1,83	0,0	24,3	68,4	7,2
Ochotniczy Hufiec Pracy	1,84	13,2	14,1	47,7	24,9
Inkubator przedsiębiorczości	1,33	21,5	27,0	48,8	2,7
Wojewódzki Urząd Pracy - Centrum Informacji i Planowania Kariery	1,67	13,3	19,8	53,2	13,6
Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)	2,06	8,3	10,4	47,9	33,4

Przeciętnie 25% absolwentów, którzy korzystali z usług PUP stwierdziło, że uczestniczyło w programie „Pierwsza Praca”, zaś niecały 1% - w programie „Pierwsza Praca – Pierwszy Biznes”. Ocena ta może jednak znacznie różnić się od stanu faktycznego, bo aż 60% osób nie wiedziało, czy uzyskało pomoc w ramach któregoś z tych programów. Osoby, które uczestniczyły w programie „Pierwsza Praca” najczęściej korzystały ze stażu lub praktyki zawodowej (40,6%), porady zawodowej (18,5%), szkolenia dotyczącego metod poszukiwania pracy (14,8%) oraz szkolenia zawodowego (6,6%). Natomiast osoby, które uczestniczyły w programie „Pierwsza Praca – Pierwszy Biznes” najczęściej korzystały z dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej (38,8%), szkolenia zawodowego (25,4%) oraz stażu lub praktyki zawodowej (10,4%) (Tabela nr 6.4.1.2).

#### **6.4.2 Charakterystyka absolwentów - uczestników programów**

Z usług rynku pracy, poza pośrednictwem, korzysta 25,4% absolwentów poszukujących pracy w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły (stanowią oni 16,8% ogółu absolwentów). Zdecydowanie najczęściej korzystają oni z tych usług za pośrednictwem PUP – czyni tak 20,4% absolwentów poszukujących pracy. Na kolejnych miejscach są: WUP (1,8%), szkoły, które ukończyli absolwenci (1,0%) oraz kluby pracy (0,8%) (Tabela nr 6.4.2.1).

Absolwenci, korzystający z usług poszczególnych instytucji trochę różnią się pomiędzy sobą. Z aktywnych programów PUP, podobnie jak z pośrednictwa, korzystają częściej kobiety (23,8% absolwentek poszukujących pracy) niż mężczyźni (15,8%). One też częściej korzystają z usług innych instytucji w tym zakresie – wyjątek stanowią szkoły, instytucje kościelne i inkubatory przedsiębiorczości, gdzie częściej udają się mężczyźni.

Absolwenci korzystają z aktywnych programów tym częściej, im lepiej są wykształceni. W ciągu pierwszego roku od ukończenia szkoły bierze w nich udział aż 33,3% osób po studiach licencjackich, 31,6% osób po studiach magisterskich oraz „jedynie” 18,6% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Dodatnia zależność między częstotliwością udziału w różnych programach rynku pracy a poziomem wykształcenia dotyczy niemal wszystkich analizowanych instytucji (poza organizacjami kościelnymi, OHP oraz inkubatorami przedsiębiorczości). Należy przypuszczać, że tak liczne uczestnictwo lepiej wykształconych absolwentów jest efektem ich aktywności na tym polu. Raz jeszcze okazuje się, że ci, którzy osiągają więcej w kształceniu szkolnym wykazują się większą determinacją i zapewne większymi umiejętnościami docierania do programów, które, już poza szkołą czy uczelnią, podnoszą ich umiejętności.

Ponadto, z usług tych częściej korzystają mieszkańcy miast do 100 tys. mieszkańców (30,1% absolwentów poszukujących pracy), niż osoby mieszkające w większych miastach (20,6%). Dotyczy to przede wszystkim korzystania z usług świadczonych przez PUP. Natomiast największa częstotliwość udziału w aktywnych programach absolwentów ze wsi odnosi się do tych, które oferują lokalne władze samorządowe, mieszkający zaś w dużych miastach – w porównaniu z pozostałymi – częściej korzystają z usług szkół, WUP i innych instytucji, nie opisanych bardziej szczegółowo (Tabela nr 6.4.2.1).

Spośród usług rynku pracy (nie licząc pośrednictwa) PUP absolwenci najczęściej korzystają ze stażu lub praktyki zawodowej (9,5% absolwentów poszukujących pracy), porady zawodowej (6,3%), szkolenia dotyczącego metod poszukiwania pracy (4,1%) oraz szkolenia zawodowego (2,4%) (Tabela nr 6.4.2.2).

Osoby korzystające z poszczególnych usług oferowanych przez PUP mają pewne charakterystyczne cechy. Po pierwsze, z usług PUP, poza pośrednictwem, korzystają ogólnie częściej kobiety i dotyczy to wszystkich usług. Po drugie, o ile odsetek osób korzystających z usług PUP ogółem, poza pośrednictwem, rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, o tyle nie jest to zależność uniwersalna. Dotyczy ona tylko kilku usług, ale w szczególności staży i praktyk zawodowych. Po trzecie, w miastach do 100 tys. mieszkańców absolwenci ogólnie częściej korzystają z usług PUP niż w większych miastach. Zależność ta dotyczy jednak tylko niektórych usług świadczonych przez PUP – w szczególności korzystania ze staży, praktyk oraz szkoleń zawodowych.

Z usług rynku pracy, poza pośrednictwem, świadczonych przez pozostałe instytucje (poza PUP) absolwenci korzystają czterokrotnie rzadziej niż z usług PUP. Najczęściej korzystają oni za pośrednictwem tych instytucji z takich samych typów usług, jak te, z których najczęściej korzystają za pośrednictwem PUP. Usługami tymi są: porada zawodowa – za pośrednictwem pozostałych instytucji korzysta z niej 1,5% absolwentów poszukujących pracy, staż i praktyka zawodowa (1,3%), szkolenie z metod poszukiwania pracy (1,0%) oraz szkolenie zawodowe (0,7%) (Tabela nr 6.4.2.3).

**Tabela nr 6.4.2.1** Odsetek osób korzystających z usług (poza pośrednictwem) w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wśród absolwentów poszukujących pracy według instytucji

Instytucje	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
PUP	20,4	23,8	15,8	15,8	17,0	21,8	22,5	26,0	23,0	14,8	24,4	22,2
Klub pracy	0,8	0,9	0,6	0,5	0,4	0,9	1,0	1,3	1,2	0,9	1,1	0,6
Szkoła, którą ukończył absolwent	1,0	0,8	1,2	0,4	0,5	0,7	1,1	1,9	2,1	1,3	1,1	0,6
Lokalne władze samorządowe	0,4	0,4	0,3	0,1	0,5	0,3	0,3	0,3	0,7	0,3	0,4	0,5
Organizacja pozarządowa	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,6	0,2	0,2	0,1
Organizacja kościelna	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Ochotniczy Hufiec Pracy	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,5	0,4	0,2	0,4	0,4	0,2
Inkubator przedsiębiorczości	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
Wojewódzki Urząd Pracy – Centrum Informacji i Planowania Karier	1,8	2,0	1,5	1,1	1,8	1,6	2,0	2,4	2,5	1,9	2,0	1,5
Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)	0,5	0,5	0,5	0,3	0,2	0,2	0,2	0,9	1,2	0,8	0,4	0,2

**Tabela nr 6.4.2.2** Odsetek osób korzystających z usług PUP (poza pośrednictwem) w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wśród absolwentów poszukujących pracy

Usługi	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Porada zawodowa	6,3	7,1	5,3	6,0	5,3	6,4	7,9	7,7	6,3	5,1	7,4	6,6
Staż lub praktyka zawodowa	9,5	12,5	5,5	3,8	8,5	10,0	10,5	14,7	13,5	6,4	12,3	10,0
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	1,3	1,4	1,2	1,8	0,9	1,0	1,5	1,8	1,4	1,3	1,6	1,1
Stypendium na kontynuowanie nauki	0,3	0,4	0,2	0,5	0,4	0,1	0,4	0,3	0,5	0,5	0,3	0,2
Szkolenie z metod poszukiwania pracy	4,1	4,8	3,1	3,4	3,6	4,5	3,6	4,9	4,5	3,5	4,6	4,2
Szkolenie zawodowe	2,4	2,7	1,8	2,3	2,5	2,0	4,2	2,7	1,9	1,8	3,0	2,4
Szkolenie pozazawodowe, np. nauka języków obcych (kształci umiejętności nie należące ściśle do wyuczonego zawodu)	1,5	1,6	1,3	1,2	1,6	1,2	2,7	1,1	1,8	1,6	1,6	1,2
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	0,4	0,5	0,3	0,3	0,4	0,3	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,5
Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej	0,2	0,3	0,1	0,2	0,4	0,1	0,6	0,1	0,2	0,4	0,1	0,1
Prace interwencyjne	0,7	0,8	0,6	1,1	0,5	0,4	0,6	0,3	1,1	0,7	0,6	0,8
Roboty publiczne	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,2	0,3	0,1	0,6	0,3	0,4	0,3
Inną pomoc	2,2	2,0	2,4	2,2	1,9	2,3	2,9	1,9	2,0	1,9	2,4	2,2

**Tabela nr 6.4.2.3** Odsetek osób korzystających z usług (poza pośrednictwem) świadczonych przez instytucje poza PUP w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wśród absolwentów poszukujących pracy

Usługi	Ogółem	Płeć		Wykształcenie						Miejsce zamieszkania		
		Kobieta	Mężczyzna	ZSZ	LO	Średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne	Wyższe licencjackie lub inżynierskie	Wyższe magisterskie, stopień doktora	miasto powyżej 100 tys.	miasto do 100 tys.	wieś
		w %										
Porada zawodowa	1,5	1,4	1,5	0,9	1,0	1,3	2,1	2,1	2,2	1,8	1,4	1,2
Szkolenie z metod poszukiwania pracy	1,0	1,0	0,8	0,5	0,4	0,9	0,9	2,3	1,5	1,0	1,3	0,6
Szkolenie zawodowe	0,7	0,8	0,6	0,8	0,5	0,7	0,8	0,5	0,7	0,6	0,9	0,6
Szkolenie pozazawodowe przydatne na rynku pracy	0,3	0,3	0,2	0,1	0,5	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	0,1	0,0	0,3	0,3	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1
Staż lub praktyka	1,3	1,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,9	2,6	2,5	1,5	1,7	0,8
Pomoc w zakresie zakładania i prowadzenia samodzielnej działalności	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,5	0,2	0,3	0,1
Praca subsydiowana na pewien z góry określony czas	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
Pomoc w uzyskaniu pracy za granicą	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,0
Materialne wsparcie w okresie szkolenia i/lub szukania pracy	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,3	0,4	0,4	0,3	0,1	0,2
Rozwiązywanie innych problemów	0,6	0,5	0,7	0,5	0,2	0,4	0,8	0,9	1,2	0,9	0,6	0,4



Charakterystyka osób korzystających z usług świadczonych przez te instytucje jest podobna do charakterystyki korzystających z usług PUP. Po pierwsze, ze staży i praktyk zawodowych częściej korzystają kobiety (1,5% absolwentek poszukujących pracy) niż mężczyźni (1%). Po drugie, odsetek korzystających z niemal wszystkich usług jest tym większy im wyższy poziom wykształcenia absolwenta – wyjątkiem są dwie usługi: przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, w przypadku którego zależność jest odwrotna (najwięcej jest uczestników z wykształceniem zasadniczym zawodowym) oraz szkolenie zawodowe, w przypadku którego tego typu zależność w ogóle nie występuje.

## **6.5 Analiza porównawcza absolwentów korzystających i nie korzystających z usług PSZ z punktu widzenia skuteczności w ubieganiu się o pracę**

### **6.5.1 Metoda analizy**

Poprawnym metodologicznie sposobem oceny efektywności usług rynku pracy jest przeprowadzenie analizy ekonometrycznej determinant uzyskania pracy przez osoby jej nie posiadające, gdyż tylko tego typu analiza pozwala oddzielić wpływ korzystania z usług od wpływu innych czynników, takich jak cechy demograficzne absolwenta, jego zasób kapitału ludzkiego, czy też cechy lokalnego rynku pracy. Rozdział ten zawiera wyniki badania efektywności zatrudnieniowej korzystania z pomocy instytucji rynku pracy oraz świadczonych przez nie usług, przeprowadzonego przy użyciu takiej właśnie metodologii. Badanie ma charakter kompleksowy – ocenia skuteczność zarówno pośrednictwa, jak i pozostałych usług rynku pracy, a jednocześnie ogólną skuteczność działań PUP, jak i pozostałych instytucji, z których pomocy korzystają absolwenci.

Na badanie składa się sześć oszacowań modelu logitowego<sup>61</sup> na próbie składającej się z absolwentów, którzy w momencie ukończenia szkoły nie posiadali pracy. Zmienną wyjaśnianą jest podjęcie pracy w okresie pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły, przy czym kategoria bazowa to pozostawanie bez pracy przez co najmniej 12 miesięcy od ukończenia szkoły. Wśród zmiennych wyjaśniających są następujące cechy absolwentów:

- płeć,
- rok ukończenia szkoły,
- poziom wykształcenia,
- miejsce zamieszkania (wielkość miejscowości oraz województwo),
- poszukiwanie pracy w związku z ukończeniem szkoły.

Ponadto do równania regresji wstawiane były dodatkowe zmienne pozwalające na ocenę efektywności instytucji oraz świadczonych przez nie usług.

### **6.5.2 Wyniki**

#### **6.5.2.1 Efektywność pomocy instytucjonalnej**

W pierwszym badaniu oceniana była efektywność pomocy instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy. W tym celu do podstawowego zestawu zmiennych wyjaśniających dołączone zostały zmienne obrazujące, czy w ciągu pierwszych 12 miesięcy od ukończenia szkoły absolwent szukał pracy przez:

- PUP i otrzymał co najmniej 1 ofertę pracy od urzędnika,
- PUP i samodzielnie wyszukał co najmniej 1 ofertę pracy w bazie PUP,

<sup>61</sup> Wszystkie równania regresji zostały oszacowane metodą największej wiarygodności.

- prywatne biuro pośrednictwa,
- uczelniane biuro pośrednictwa,
- klub pracy,
- szkołę, którą ukończył,
- lokalne władze samorządowe,
- organizacje pozarządowe,
- organizacje kościelne,
- Ochotniczy Hufiec Pracy,
- inkubator przedsiębiorczości,
- Wojewódzki Urząd Pracy,
- inne instytucje.

Wyniki wskazują, że poszukiwanie pracy najsilniej pozytywnie wpływa na prawdopodobieństwo jej znalezienia, niezależnie od korzystania z pomocy instytucjonalnej (Tabela nr 6.5.2.1.1a, specyfikacja (1)). Natomiast jeśli chodzi o instytucje to: poszukiwanie pracy przez PUP oraz klub pracy jest ujemnie związane z prawdopodobieństwem jej znalezienia, zaś poszukiwanie przez ukończoną szkołę lub uczelniane biuro pośrednictwa – dodatnio. Poszukiwanie przez pozostałe instytucje nie ma istotnego wpływu na szanse znalezienia pracy.

Na prawdopodobieństwo znalezienia pracy mają też istotny wpływ indywidualne cechy absolwentów. Większe szanse na znalezienie pracy mają mężczyźni. Prawdopodobieństwo znalezienia pracy rośnie wraz z poziomem wykształcenia, a przyrost tego prawdopodobieństwa jest największy pomiędzy wykształceniem wyższym licencjackim i magisterskim. Poza tym szanse uzyskania zatrudnienia rosną wraz ze wzrostem wielkości miejscowości, w której mieszka absolwent. Warto w tym miejscu przypomnieć, że prawdopodobieństwo rejestracji w PUP jest najmniejsze w przypadku mężczyzn, osób z wykształceniem wyższym oraz mieszkańców dużych miast (Tabela nr 6.3.3). Teraz okazuje się, że właśnie tym trzem grupom absolwentów najłatwiej jest znaleźć pracę. Zapewne dlatego najrzadziej rejestrują się w PUP.

Zaskakująca jest ujemna efektywność pośrednictwa PUP, stąd konieczny jest komentarz do tego wyniku. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że wśród zmiennych obrazujących efektywność PUP jest fakt otrzymania oferty, a nie samo poszukiwanie pracy przez PUP, jak w przypadku pozostałych instytucji. Jest tak, bo oszacowane zostały też dwie specyfikacje, w których zamiast zmiennych „oferty pracy z PUP” były alternatywne zmienne – w jednej regresji zmienna o charakterze dość ogólnym: „poszukiwanie pracy przez PUP”, zaś w drugiej zmienna bardziej szczegółowa: „przeglądanie ofert w trakcie wizyt w PUP”. Obie okazały się jeszcze bardziej ujemnie związane z prawdopodobieństwem podjęcia pracy niż „otrzymanie oferty”. Jeśli więc nawet otrzymanie oferty z PUP wiąże się z mniejszym prawdopodobieństwem podjęcia pracy, to wydaje się, że tym bardziej zależność ta musi występować w przypadku korzystania z pośrednictwa PUP.

Wynik ten jest jednak na tyle zaskakujący, że można podejrzewać, iż coś za nim stoi; a konkretnie, że jego przyczyną jest negatywna selekcja osób rejestrujących się w PUP. Sam fakt rejestracji w PUP może bowiem świadczyć o tym, że istnieje jakiś czynnik zmniejszający prawdopodobieństwo podjęcia pracy, bo na przykład: osoba rejestrująca się w PUP może mieć prawo do zasiłku dla bezrobotnych i ewentualnie innych świadczeń społecznych, a tym samym może nie będzie skłonna do podjęcia niskopłatnej pracy albo osobie rejestrującej się w

PUP mogło z różnych powodów nie powieść się znalezienie pracy na własną rękę (np. z powodu nieodpowiednich kwalifikacji) i dopiero wówczas postanowiła skorzystać z pomocy PUP. Fakt rejestracji może być więc przejawem różnych deficytów, przede wszystkim w zakresie kapitału ludzkiego.

W związku z tym do równania regresji dodana została zmienna obrazująca fakt rejestracji w PUP, aby sprawdzić, czy ten czynnik, niezależnie od cech indywidualnych absolwenta oraz korzystania z pośrednictwa wpływa na prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Okazuje się, że tak – rejestracja w PUP ma silny negatywny wpływ na szanse podjęcia pracy. Czynnik ten ujemnie wpływał na (obciążał) wartość parametrów przy zmiennych obrazujących otrzymanie oferty z PUP. W specyfikacji (2) (Tabela nr 6.5.2.1.1a), gdy wpływ rejestracji w PUP został z nich „zdjęty”, wartość obu parametrów na tyle wzrosła, że otrzymanie oferty od pracownika PUP okazuje się dodatnio związane z prawdopodobieństwem podjęcia pracy, zaś samodzielne wyszukanie oferty w PUP nie jest związane z tym prawdopodobieństwem.

**Tabela nr 6.5.2.1.1a** Wyniki oszacowania modelu logitowego determinant podjęcia pracy przez absolwentów w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Zmienne wyjaśniające	Specyfikacja (1)		Specyfikacja (2)	
	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność
Poszukiwanie pracy	1,705	0,000	1,937	0,000
Rejestracja w PUP			-0,790	0,000
<i>Korzystanie z pomocy instytucjonalnej w zakresie pośrednictwa pracy</i>				
Oferta wyszukana-samodzielnie w PUP	-0,352	0,000	0,042	0,643
Oferta otrzymana od urzędnika PUP	-0,164	0,013	0,227	0,001
Prywatne biuro pośrednictwa pracy	-0,054	0,622	-0,044	0,692
Uczelniane biuro pośrednictwa pracy	0,347	0,010	0,261	0,056
Klub pracy	-0,628	0,033	-0,523	0,078
Szkoła, którą ukończył absolwent	1,035	0,017	0,998	0,021
Lokalne władze samorządowe	-0,142	0,706	-0,056	0,881
Organizacja pozarządowa	-0,861	0,234	-1,034	0,156
Organizacja kościelna	-1,080	0,227	-1,167	0,193
Ochotniczy Hufiec Pracy	0,317	0,459	0,302	0,483
Inkubator przedsiębiorczości	-0,978	0,521	-0,568	0,709
Wojewódzki Urząd Pracy – Centrum Informacji i Planowania Karier	0,083	0,615	0,193	0,243
Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)	0,544	0,136	0,524	0,155
<i>Płeć</i>				
mężczyzna	0,198	0,000	0,133	0,000
<i>Wykształcenie</i>				
LO	-0,038	0,522	-0,112	0,061
średnie zawodowe	0,283	0,000	0,283	0,000
policealne, pomaturalne	0,397	0,000	0,381	0,000
wyższe licencjackie lub inżynierskie	0,431	0,000	0,385	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	1,020	0,000	0,984	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>				
2002-2003	-0,027	0,581	-0,034	0,496
2004	-0,010	0,850	-0,031	0,573
2005	-0,317	0,000	-0,333	0,000
<i>Miejsce zamieszkania</i>				
miasto pow. 100 tys.	0,384	0,000	0,283	0,000
miasto do 100 tys.	0,108	0,010	0,106	0,013
Województwo	tak		tak	

Parametry diagnostyczne:		
Liczba obserwacji	15109	15109
Chi2	2718,84	3054,73
Prob > Chi2	0	0
Pseudo R2	0,1304	0,1465
Log likelihood	-9065,56	-8897,61

Reasumując, szanse na znalezienie pracy przez PUP są mniejsze niż bez jego pośrednictwa, co zapewne wynika z negatywnej selekcji osób rejestrujących się w PUP. Ale spośród osób zarejestrowanych te, które otrzymały ofertę pracy od urzędnika, częściej podejmują pracę. Natomiast, samodzielne wyszukanie oferty w PUP nie pomaga w znalezieniu pracy. Wydaje się więc, że urzędnik jest w stanie lepiej ocenić przydatność do pracy.

Kolejna analiza miała na celu ocenę efektywności zatrudnieniowej pomocy poszczególnych instytucji polegającej na świadczeniu wszelkich usług poza pośrednictwem pracy. Do równania regresji zostały więc włączone zmienne obrazujące korzystanie z usług rynku pracy (poza pośrednictwem) świadczonych przez te same instytucje, które były uwzględnione w poprzedniej analizie, z wyjątkiem prywatnych i uczelnianych biur pośrednictwa pracy. Ponadto, podobnie jak poprzednio zostały oszacowane dwie wersje równania – bez uwzględnienia oraz z uwzględnieniem faktu rejestracji w PUP (Tabela nr 6.5.2.1.1b).

**Tabela nr 6.5.2.1.1b** Wyniki oszacowania modelu logitowego determinant podjęcia pracy przez absolwentów w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Zmienne wyjaśniające	Specyfikacja (3)		Specyfikacja (4)	
	Parametr	Istotność	Parametr	Istotność
Poszukiwanie pracy	1,679	0,000	1,912	0,000
Rejestracja w PUP			-0,849	0,000
<i>Korzystanie z pomocy instytucjonalnej poza pośrednictwem pracy</i>				
PUP	0,089	0,085	0,436	0,000
Klub pracy	-0,191	0,419	-0,107	0,651
Szkoła, którą ukończył absolwent	-0,025	0,923	-0,059	0,821
Lokalne władze samorządowe	0,733	0,048	0,795	0,031
Organizacja pozarządowa	0,008	0,988	0,078	0,890
Organizacja kościelna	0,510	0,545	0,457	0,596
Ochotniczy Hufiec Pracy	0,488	0,246	0,475	0,264
Inkubator przedsiębiorczości	-0,192	0,843	-0,187	0,848
Wojewódzki Urząd Pracy – Centrum Informacji i Planowania Karier	-0,697	0,000	-0,626	0,000
Inna instytucja (nie licząc urzędu pracy)	-0,153	0,640	-0,195	0,560
<i>Płeć</i>				
mężczyzna	0,213	0,000	0,150	0,000
<i>Wykształcenie</i>				
LO	-0,030	0,608	-0,129	0,031
średnie zawodowe	0,280	0,000	0,257	0,000
policealne, pomaturalne	0,393	0,000	0,354	0,000
wyższe licencjackie lub inżynierskie	0,448	0,000	0,354	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	1,045	0,000	0,964	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>				
2002-2003	-0,031	0,526	-0,046	0,358
2004	-0,016	0,773	-0,045	0,420
2005	-0,317	0,000	-0,346	0,000
<i>Miejsce zamieszkania</i>				

miasto pow. 100 tys.	0,399	0,000	0,311	0,000
miasto do 100 tys.	0,107	0,011	0,112	0,009
Województwo	tak		tak	
Parametry diagnostyczne:				
Liczba obserwacji	15109		15109	
Chi2	2696,05		3101,28	
Prob > Chi2	0		0	
Pseudo R2	0,1293		0,1487	
Log likelihood	-9077,0		-8874,3	

Wyniki wskazują, że korzystanie z usług PUP (poza pośrednictwem) jest związane z większym prawdopodobieństwem podjęcia pracy – świadczy o tym oszacowanie obu równań, przy czym bez uwzględnienia zmiennej „rejestracja w PUP” wpływ ten jest bardzo niewielki, na granicy istotności statystycznej (specyfikacja (3) w tabeli nr 6.5.2.1.1b), natomiast po dodaniu tej zmiennej jest silnie dodatnio istotny (specyfikacja (4) w tabeli nr 6.5.2.1.1b). Ponadto, korzystanie z usług lokalnych władz samorządowych jest związane dodatnio z prawdopodobieństwem znalezienia pracy, zaś korzystanie z usług Wojewódzkiego Urzędu Pracy – ujemnie.

#### 6.5.2.2 Efektywność usług świadczonych przez PUP

Skoro ogólnie usługi świadczone przez PUP pomagają osobom zarejestrowanym w podjęciu pracy, to warto sprawdzić, które konkretnie z tych usług są przydatne, a które nie. W tym celu oszacowane zostało równanie (5), w którym do podstawowego zestawu zmiennych wyjaśniających dodane zostały zmienne obrazujące korzystanie przez absolwenta z usług PUP w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły, przy czym w przypadku skorzystania tylko z 1 usługi uwzględniony jest jej typ (Tabela nr 6.5.2.1.1c).

W przypadku korzystania tylko z jednej usługi PUP udział w stażu lub praktykach zawodowych jest dodatnio związany z prawdopodobieństwem podjęcia pracy. Wynik ten jest jednak dosyć oczywisty, bo o ile staż lub praktyki były płatne, to udział w nich jest traktowany jak zatrudnienie. Innymi słowy, sam udział w płatnym stażu lub praktykach jest traktowany jako sukces zatrudnieniowy, mimo iż po ich zakończeniu absolwent może znów pozostawać bez pracy<sup>62</sup>. Tym samym efektywność tej usługi jest niemal na pewno przeszacowana<sup>63</sup>. Należy jednak pamiętać, że w subiektywnej ocenie respondentów staże i praktyki są i tak bardziej przydatne dla zdobycia pracy niż pozostałe usługi PUP.

Z kolei udział w szkoleniu zawodowym organizowanym przez PUP (bez korzystania z innych usług) wiąże się z mniejszym prawdopodobieństwem podjęcia pracy. Trudno jednak z tego faktu wyciągnąć jednoznaczne wnioski – może to bowiem świadczyć: o niskiej jakości szkoleń zawodowych, o tym, że szkolenia na tyle długo trwają, że ich uczestnikom rzadziej udawało się podjąć pracę w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły niż innym bezrobotnym lub o tym, że kwalifikacje wyniesione ze szkoły przez osobę skierowaną na szkolenie były nieprzydatne dla podjęcia pracy, co może się też wiązać z ogólnie niskim zasobem kapitału ludzkiego, a w efekcie również mniejszymi szansami na zatrudnienie.

<sup>62</sup> Jest to efektem zastosowania porównywalnej metodologii oceny efektywności wszystkich usług PUP.

<sup>63</sup> Na to, że najprawdopodobniej tak jest wskazuje fakt, że spośród osób biorących udział w stażu lub praktykach 76% deklarowało wykonywanie pracy zarobkowej w ciągu pierwszego roku od ukończenia szkoły, a jednocześnie spośród uczestników staży i praktyk 26% osób stwierdziło, iż zostało zatrudnionych w firmie organizującej staż/praktyki, a kolejne 20% – iż staż pomógł im w znalezieniu pracy. Jeśli więc wszystkie staże i praktyki byłyby bezpłatne, to można by oczekiwać że nie więcej niż 46% ich uczestników zadeklaruje podjęcie pracy w ciągu roku od ukończenia szkoły. Fakt, że odsetek takich deklaracji jest dużo wyższy, pozwala przypuszczać, że przynajmniej część staży była płatna, co przyczyniło się do przeszacowania efektywności zatrudnieniowej tej usługi.

Skorzystanie z dwóch lub trzech typów usług PUP podnosi prawdopodobieństwo podjęcia pracy, natomiast korzystanie z większej ich liczby już nie. Skuteczniejsze jest więc stosowanie przez PUP pakietu 2-3 typów usług rynku pracy niż tylko jednej. Ale to, że pakiet 3 lub więcej usług nie pomógł w znalezieniu pracy nie musi wcale oznaczać spadku skuteczności tych działań. Należy raczej przypuszczać, że korzystanie z większej liczby usług zajmuje odpowiednio więcej czasu, z tym samym prawdopodobieństwem podjęcia pracy w ciągu pierwszego roku od ukończenia szkoły maleje.

**Tabela nr 6.5.2.1.1c** Wyniki oszacowania modelu logitowego determinant podjęcia pracy przez absolwentów w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Zmienne wyjaśniające	Specyfikacja (5)	
	Parametr	Istotność
Poszukiwanie pracy	1,916	0,000
Rejestracja w PUP	-0,858	0,000
<i>Skorzystanie tylko z jednej usługi PUP</i>		
Oferta wyszukana-samodzielnie w PUP	-0,017	0,855
Oferta otrzymana od urzędnika PUP	-0,096	0,412
Porada zawodowa	-0,055	0,734
Staż lub praktyka zawodowa	1,085	0,000
Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	0,112	0,800
Szkolenie z metod poszukiwania pracy	-0,267	0,175
Szkolenie zawodowe	-0,736	0,007
Szkolenie pozazawodowe	-0,145	0,620
Inna pomoc	-0,230	0,313
<i>Skorzystanie z większej liczby usług PUP</i>		
2 usługi PUP	0,466	0,000
3 usługi PUP	0,453	0,001
4 i więcej usług PUP	0,053	0,765
<i>Płeć</i>		
mężczyzna	0,165	0,000
<i>Wykształcenie</i>		
LO	-0,143	0,017
średnie zawodowe	0,238	0,000
policealne, pomaturalne	0,337	0,000
wyższe licencjackie lub inżynierskie	0,321	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	0,935	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>		
2002-2003	-0,063	0,209
2004	-0,072	0,202
2005	-0,378	0,000
<i>Miejsce zamieszkania</i>		
miasto pow. 100 tys.	0,307	0,000
miasto do 100 tys.	0,106	0,013
<i>Województwo</i>	tak	
Parametry diagnostyczne:		
Liczba obserwacji	15109	
Chi2	3179,34	
Prob > Chi2	0	
Pseudo R2	0,1525	
Log likelihood	-8835,31	

Wyjaśnienia wymaga też fakt, że otrzymanie oferty pracy od urzędnika PUP nie wpływa na szanse znalezienia pracy, podczas gdy wcześniej (w specyfikacji (2)) miało wpływ dodatni. Wynika to z faktu, że w specyfikacji (2) otrzymanie oferty mogło być połączone z korzystaniem z jakiejś innej usługi PUP, zaś w specyfikacji (5) już nie. Płyynie z tego wniosek, że pośrednictwo PUP jest tylko wtedy skuteczne, jeśli ofercie pracy towarzyszą jeszcze inne usługi, ułatwiające skorzystanie z oferty.

Jako uzupełnienie analizy skuteczności działań PUP wobec absolwentów, została też zbadana efektywność zatrudnieniowa programów „Pierwsza Praca” i „Pierwszy Biznes” (specyfikacja (6) w tabeli nr 6.5.2.1.1d). Z oszacowania równania wynika, że udział w programie „Pierwsza Praca” jest silnie dodatnio związany z prawdopodobieństwem podjęcia pracy, natomiast udział w programie „Pierwszy Biznes” nie jest związany z tym prawdopodobieństwem.

**Tabela nr 6.5.2.1.1d** Wyniki oszacowania modelu logitowego determinant podjęcia pracy przez absolwentów w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły

Zmienne wyjaśniające	Specyfikacja (6)	
	Parametr	Istotność
Poszukiwanie pracy	1,918	0,000
Rejestracja w PUP	-0,830	0,000
<i>Skorzystanie z programu „Pierwsza Praca” lub „Pierwszy biznes”</i>		
Program „Pierwsza Praca”	0,733	0,000
Program „Pierwszy Biznes”	-0,111	0,842
Inny program	0,179	0,147
Nie wiem	0,258	0,000
<i>Płeć</i>		
mężczyzna	0,150	0,000
<i>Wykształcenie</i>		
LO	-0,126	0,035
średnie zawodowe	0,258	0,000
policealne, pomaturalne	0,357	0,000
wyższe licencjackie lub inżynierskie	0,348	0,000
wyższe magisterskie lub stopień doktora	0,963	0,000
<i>Rok ukończenia szkoły</i>		
2002-2003	-0,051	0,311
2004	-0,046	0,407
2005	-0,347	0,000
<i>Miejsce zamieszkania</i>		
miasto pow. 100 tys.	0,305	0,000
miasto do 100 tys.	0,113	0,008
<i>Województwo</i>	tak	
Parametry diagnostyczne:		
Liczba obserwacji	10836	
Chi2	641	
Prob > Chi2	0	
Pseudo R2	0,0453	
Log likelihood	-6752,45	

## 6.6 Podsumowanie

Spośród wniosków płynących z analizy determinant oraz efektywności zatrudnieniowej korzystania z usług rynku pracy kilka zasługuje na podkreślenie.

Po pierwsze, dwoma czynnikami, które silnie różnicują skłonność absolwentów do korzystania z instytucji rynku pracy, są poziom wykształcenia oraz wielkość miejscowości, w której mieszkają (wielkość rynku pracy). Osoby o niskim poziomie wykształcenia oraz mieszkające w małych miastach (do 100 tys. mieszkańców) lub na wsi mają skłonność do rejestrowania się w PUP. Obie te grupy motywowane są silnie chęcią znalezienia pracy, a mieszkańcy małych miast i wsi również chęcią udziału w stażach i szkoleniach.

Z kolei, absolwenci o wysokim poziomie wykształcenia (w szczególności z wykształceniem wyższym magisterskim) oraz mieszkający w dużych miastach relatywnie często poszukują pracy za pośrednictwem innych instytucji (poza PUP), natomiast motywacją do rejestracji w PUP dla osób o wysokim poziomie wykształcenia jest możliwość skorzystania ze staży lub szkoleń, zaś dla absolwentów z dużych miast – możliwość uzyskania zasiłku lub ubezpieczenia zdrowotnego.

Po drugie, instytucjami najefektywniej pomagającymi w znalezieniu pracy są szkoły, które kończą absolwenci, oraz uczelniane biura pośrednictwa. Spośród instytucji świadczących inne usługi (poza pośrednictwem), istotnie zwiększa szanse podjęcia pracy korzystanie z usług lokalnych władz samorządowych.

Po trzecie, PUP efektywnie pomaga w znalezieniu pracy osobom zarejestrowanym, o ile pomoc nie ogranicza się do przekazania samej oferty pracy, ale polega na zaproponowaniu również innych usług ułatwiających skorzystanie z tej oferty. Wniosek ten jest zresztą ogólniejszy i nie ogranicza się do samego pośrednictwa – pomoc PUP zwiększa szanse absolwentów na podjęcie pracy tylko wtedy, jeśli oferowany jest pakiet kilku usług jednocześnie. Natomiast spośród całego wachlarza usług oferowanych przez PUP najbardziej przydatne dla uzyskania pracy wydają się staże/praktyki zawodowe.

Po czwarte, realizowany przez PUP program „Pierwsza Praca”, z którego korzystało 25% absolwentów zarejestrowanych w PUP, w sposób istotny zwiększa prawdopodobieństwo podjęcia pracy, natomiast program „Pierwszy Biznes”, z którego korzystało 1% zarejestrowanych absolwentów, nie ma wpływu na to prawdopodobieństwo.



Urszula Sztanderska  
Gabriela Grotkowska  
Monika Siergiejuk

## **7. Analiza dopasowania kwalifikacji do oczekiwań pracodawców**

### **7.1 Wprowadzenie**

Zamiarem badawczym realizowanym w niniejszej części jest wykazanie, czy kwalifikacje młodych osób, objętych badaniem, a zwłaszcza absolwentów w pierwszym okresie po opuszczeniu przez nich szkół cechują się dopasowaniem do oczekiwań pracodawców, czy też nie. Nie mając bezpośrednich opinii pracodawców podchodzimy do tego problemu w sposób pośredni – badając, czy absolwenci o określonym wykształceniu znajdują miejsce na rynku pracy. Uwagę skupiamy na tym, czy znajdują pracę, traktując to jako świadectwo przydatności ich kwalifikacji. Ponieważ jednak wśród młodych osób jest też wiele pracujących w charakterze pomagających członków rodzin, co nie tyle wskazuje na uznanie dla ich kwalifikacji, ile na niemożność znalezienia pracy etatowej, to rozróżniamy sytuację pracy w ogóle i pracy najemnej, w tej drugiej dostrzegając świadectwo dopasowania do oczekiwań pracodawców. Rozróżniamy też dobre, stabilne zatrudnienie w postaci pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony lub umowy o pracę na czas określony ale wynoszący co najmniej 1 rok oraz pracę „na swoim” (na własny rachunek) jako świadectwo najpełniejszego przystosowania do wymagań rynku pracy w odróżnieniu od pracy krótkookresowej, o nie zawsze w pełni uregulowanym statusie. Badamy, jakie cechy kwalifikacyjne pozwalają uzyskać korzystniejsze podstawy zatrudnienia. Wreszcie w bezrobociu dostrzegamy wyraz najsilniejszego niedopasowania do potrzeb rynku pracy. Pod uwagę bierzemy różne wymiary kwalifikacji – poziom wykształcenia, jego dziedzinę, zawód wyuczony i średnią ocenę na świadectwie ukończenia ostatniej szkoły czy na dyplomie studiów wyższych. Porównując zatrudnienie i jego cechy z kwalifikacjami formułujemy wnioski dotyczące dopasowania kwalifikacji do wymagań pracodawców w szczególności i rynku pracy ogółem.

### **7.2 Zatrudnienie versus bezrobocie absolwentów z punktu widzenia ich cech kwalifikacyjnych**

Sytuacja absolwentów na rynku pracy – podobnie jak całej populacji – silnie zależy od poziomu wykształcenia. Porównanie absolwentów o określonej charakterystyce edukacyjnej ze względu na to, jak często trafiają do zatrudnienia, a jak często do bezrobocia, pozwala zwrócić uwagę na podstawowe cechy ich kwalifikacji z punktu widzenia gotowości gospodarki do ich wykorzystania. Im w danej grupie mniej pracujących a więcej bezrobotnych, tym edukacja wydaje się być bardziej nietrafna, słabiej dopasowana do popytu na pracę. Tylko część pracujących poddana jest swoistemu testowi przydatności, którego dokonuje pracodawca zatrudniając pracownika (najemnego), a pozostali próbują (z różnym skutkiem) działalności na własny rachunek. Jeśli nie mają szansy na inną pracę, a ich rodziny dysponują gospodarstwem rolnym lub własną firmą, to pomagają w działalności gospodarczej. Status pomagającego członka rodziny wskazuje – pomimo wykonywania pracy zawodowej – że nie udało się znaleźć dogodniejszego miejsca na rynku pracy. Nie można zatem brać pod uwagę tylko tego, jacy absolwenci pracują, trzeba też uwzględnić, którzy z nich pracują najemnie. Praca najemna oznacza de facto aprobatę rynku dla posiadanych

przez nich kwalifikacji. Toteż poniższa analiza będzie dotyczyć porównania pracujących z bezrobotnymi i ponadto zatrudnionych (pracujących najemnie) z bezrobotnymi.

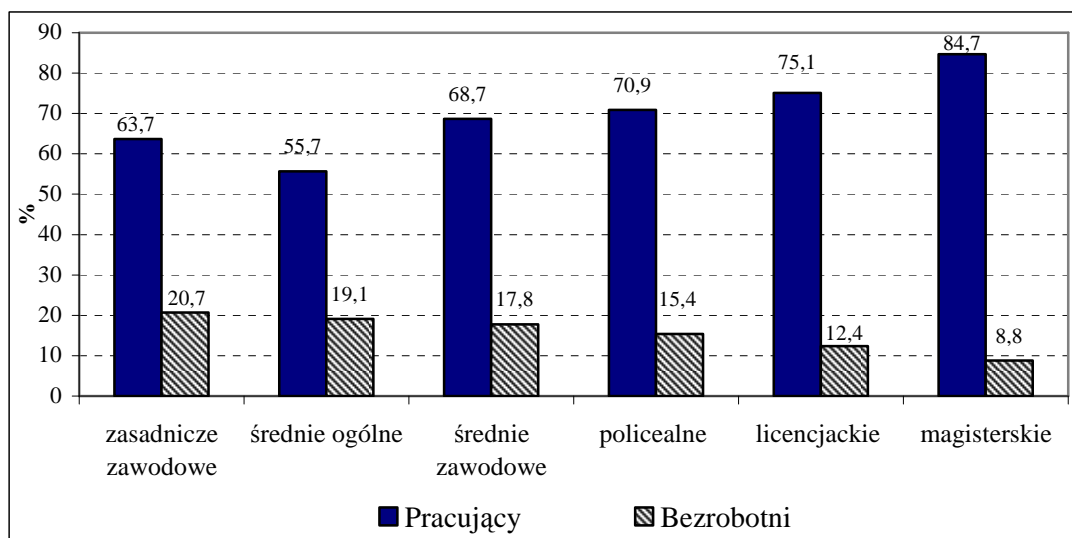
Udział pracujących (ogółem i najemnie) w populacji pozostaje najniższy dla tych, którzy ukończyli kształcenie nie przygotowujące do konkretnego zawodu, tj. liceum ogólnokształcące. Zaledwie 55,7% spośród osób, które ukończyły liceum ogólnokształcące i nie kontynuuje nauki, pracuje, w tym 50,3% najemnie (Tabela nr 7.2.1). Niemal 1/5 pozostaje jednak bezrobotnymi. Proporcja pracujących do bezrobotnych wynosi zaledwie 2,9. W stosunkowo złym położeniu pozostają też osoby z zasadniczym, zawodowym wykształceniem. Na 1 bezrobotnego z tej grupy przypada tylko 3,1 pracujących, a jeśli sukces na rynku pracy mierzyć zdolnością do uzyskania najemnej pracy, to ta proporcja wynosi tylko 2,7.

**Tabela nr 7.2.1** Status na rynku pracy według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
	1	2	3	4	5
Zasadnicze zawodowe	63,7	56,2	20,7	3,1	2,7
Średnie ogólnokształcące	55,7	50,3	19,1	2,9	2,6
Średnie zawodowe	68,7	59,9	17,8	3,9	3,4
Policealne/pomaturalne	70,9	64,2	15,4	4,6	4,2
Wyższe licencjackie /inżynierskie	75,1	65,0	12,4	6,0	5,2
Wyższe magisterskie	84,7	77,1	8,8	9,6	8,8

Na drugim biegunie znajdują się absolwenci, którzy zakończyli naukę co najmniej z dyplomem magistra – wśród nich na 1 bezrobotnego przypada aż 9,6 pracujących, z czego 8,8 pracujących najemnie. Zwraca uwagę – prawie nie występujące w innych, polskich opracowaniach – rozróżnienie wyższego wykształcenia magisterskiego i licencjackiego, pokazujące, że pomiędzy nimi istnieje znaczący dystans. Pod względem udziału w populacji zatrudnionych lub bezrobotnych bliżej jest posiadaczom dyplomu licencjata czy inżyniera do absolwenta szkoły policealnej (czy wcześniej istniejącej pomaturalnej) niż do kogoś, kto skończył studia magisterskie.

**Wykres nr 7.2.1.** Udział pracujących i bezrobotnych w badanej populacji według poziomu wykształcenia



Z punktu widzenia szans posiadania pracy najkorzystniejszymi dziedzinami wykształcenia okazywały się: wojskowe lub policyjne, z zakresu zdrowia i opieki społecznej, zarządzania i marketingu, prawa, ochrony i bezpieczeństwa, kształcenia nauczycieli i pedagogiki oraz nauk humanistycznych (Tabela nr 7.2.2). Najkorzystniejsze relacje liczby pracujących do bezrobotnych – sięgające 7,3-7,9 – przypadły na absolwentów, którzy ukończyli edukację we wspomnianych dziedzinach związanych z edukacją, zdrowiem i opieką społeczną ale także matematykę lub statystykę.

Najmniej korzystne okazywało się wykształcenie uzyskane w zakresie usług dla ludności, usług transportowych, rolnictwa, leśnictwa, rybactwa i weterynarii (ale trzeba pamiętać, że to duża grupa, i wyniki zatrudnienia poszczególnych podgrup, mogą być całkowicie odmienne np. weterynarzy cechuje 70% zatrudnienie i 10% pozostawanie w bezrobociu), administracji, sztuki i informatyki. To ostatnie może zaskakiwać. Bliższy ogląd struktury osób, które określiły dziedzinę wykształcenia jako informatykę wskazuje, że niskim zatrudnieniem i wysokim bezrobociem cechowały się te z nich, które ukończyły edukację na niskim poziomie wykształcenia. I tak osoby z zasadniczym zawodowym wykształceniem, które uważały, że kształcono je głównie w zakresie informatyki, zaledwie w 40,3% znajdowały pracę. Analogiczna wielkość dla osób, które ukończyły licea ogólnokształcące wynosi 53,4%, a tych, którzy skończyli średnie szkoły zawodowe 62,4%, gdy tymczasem udział pracujących wśród licencjatów sięgał 88,3% a wśród magistrów 89,9%. Nie wystarczyło zatem wykształcić się w rozwijającej się dziedzinie, trzeba było jeszcze zadbać, żeby to kształcenie odbywało się na właściwym, wysokim poziomie edukacji.

**Tabela nr 7.2.2** Status na rynku pracy według dziedziny wykształcenia

Dziedzina wykształcenia	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
	1	2	3	4	5
Nauki humanistyczne, nauka o językach	77,3	69,4	12,4	6,2	5,6
Sztuka	66,2	59,1	16,9	3,9	3,5
Zarządzanie i marketing	81,7	72,5	11,6	7,1	6,2
Nauki społeczne	74,9	66,4	13,8	5,4	4,8
Ekonomia	72,0	65,3	16,0	4,5	4,1
Prawo	78,8	70,2	13,4	5,9	5,3
Administracja	66,2	58,5	20,5	3,2	2,9
Nauki biologiczne (biologia, ochrona środowiska)	67,6	60,8	16,9	4,0	3,6
Nauki fizyczne (fizyka, chemia, nauki o Ziemi)	74,3	68,3	11,2	6,6	6,1
Matematyka, statystyka	70,2	68,5	9,6	7,3	7,1
Informatyka	71,0	63,2	16,4	4,3	3,9
Inżynierijno- techniczne (mechanika i budowa maszyn, elektro)	76,4	67,9	14,6	5,2	4,7
Produkcja i przetwórstwo	70,5	66,3	16,2	4,4	4,1
Architektura i budownictwo	75,2	67,4	14,6	5,1	4,6
Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i weterynaria	68,4	37,3	17,2	4,0	2,2
Usługi (dla ludności i transportowe)	62,6	55,9	21,5	2,9	2,6
Zdrowie, opieka społeczna	81,0	74,4	10,3	7,9	7,3
Wojskowy/ policyjny	82,2	77,3	17,0	4,8	4,6
Ochrona i bezpieczeństwo	78,8	74,7	15,2	5,2	4,9
Programy ogólne	54,9	48,9	18,5	3,0	2,6
Inne	66,7	60,4	16,8	4,0	3,6
Brak odpowiedzi	65,0	57,3	16,7	3,9	3,4

Dopasowanie do popytu na pracę wyrażające się wysokim zatrudnieniem, cechowało głównie specjalistów, w tym zwłaszcza nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia oraz nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (Tabela nr 7.2.3). Spośród średniego personelu największe „powodzenie” miał personel techniczny, ochrony zdrowia i nauk biologicznych<sup>64</sup> a spośród zawodów o niższym wykształceniu głównie operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych oraz pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach.

**Tabela nr 7.2.3** Status na rynku pracy według wyuczonego zawodu

Zawód wyuczony	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)			4	5
	1	2	3		
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	82,6	75,0	9,8	8,4	7,6
Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	83,5	73,9	5,8	14,3	12,6
Specjaliści szkolnictwa	79,8	75,0	9,9	8,0	7,6
Pozostali specjaliści	79,6	70,8	10,6	7,5	6,7
Średni personel techniczny	73,6	65,3	14,9	5,0	4,4
Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	72,7	60,7	15,5	4,7	3,9
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy*	100,0	100,0	0,0		
Pracownicy pozostałych specjalności	66,6	60,5	19,2	3,5	3,2
Pracownicy obsługi biurowej	59,9	57,7	24,1	2,5	2,4
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	65,5	58,4	25,7	2,6	2,3
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	65,6	60,2	17,4	3,8	3,5
Modelki. Sprzedawcy i demonstratorzy	59,4	55,8	21,7	2,7	2,6
Rolnicy	71,2	23,7	11,7	6,1	2,0
Ogrodnicy	50,3	28,8	30,6	1,7	0,9
Leśnicy i rybacy*	67,0	38,9	33,0	2,0	1,2
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby*	69,0	69,0	0,0		
Górnicy i robotnicy budowlani	72,3	63,0	19,6	3,7	3,2
Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	73,2	65,0	16,9	4,3	3,8
Robotnicy zawodów precyzyjnych. Ceramicy. Wytwórcy wyrobów galanteryjnych. Robotnicy poligraficzni i pokrewni	43,7	42,3	41,3	1,1	1,0
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	61,6	55,0	21,4	2,9	2,6
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	94,6	94,6	5,4	17,7	17,7
Operatorzy i monterzy maszyn	51,9	51,9	25,1	2,1	2,1
Kierowcy i operatorzy pojazdów	76,3	61,5	14,0	5,5	4,4
Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach*	91,8	91,8	8,2	11,2	11,2
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie*	64,1	61,7	8,0	8,0	7,7

Uwaga: w kategoriach oznaczonych \* znalazło się bardzo mało respondentów, toteż wyników dotyczących ich cech nie można uogólniać. I tak w grupie nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy\* była to 1 osoba, w grupie leśnicy i rybacy\*-4, w grupie rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby\*-2, w grupie pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach-6, w grupie robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie\*-16.

Charakterystyczne jest pewnego rodzaju rozszczępienie sytuacji absolwentów na rynku pracy – stosunkowo najkorzystniej lokują się ci, którzy przygotowali się do wykonywania zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji (na 1 bezrobotnego przypada od 6,7 do 12,6 pracujących najemnie), a z drugiej strony nisko wykształceni, zatrudniani przy niektórych prostych pracach, niekiedy też łatwo znajdują pracę. We wspomnianych grupach

<sup>64</sup> Także nauczyciele praktycznej nauki zawodu, którzy znaleźli się w badaniu należą do tej grupy ale ich mała liczebność nie pozwala uogólniać wniosków dotyczących ich zatrudnialności.

zawodowych operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych na 1 bezrobotnego przypada aż 17,7 pracujących. Ale – w przeciwieństwie do zawodów wymagających na ogół wyższego wykształcenia – wśród zawodów, do których wystarczy niski jego poziom, mieści się wiele takich, gdzie absolwent z dużym prawdopodobieństwem jest skazany na porażkę. Do nich należą przede wszystkim ogrodnicy, leśnicy i rybacy, robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni.

Sytuacja, w której najłatwiej znajdują pracę najwyższe wykształceni a z drugiej strony niektórzy nisko wykształceni, powoduje, że trudno odnaleźć się na rynku pracy osobom ze średnim poziomem wykształcenia. Rynek rozwijając się dwubiegunowo nie zostawia dla nich wiele miejsca.

### **7.3 Kwalifikacyjne uwarunkowania sukcesu w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy**

#### **7.3.1 Rola charakterystyki kształcenia szkolnego w znajdowaniu i utrzymaniu zatrudnienia**

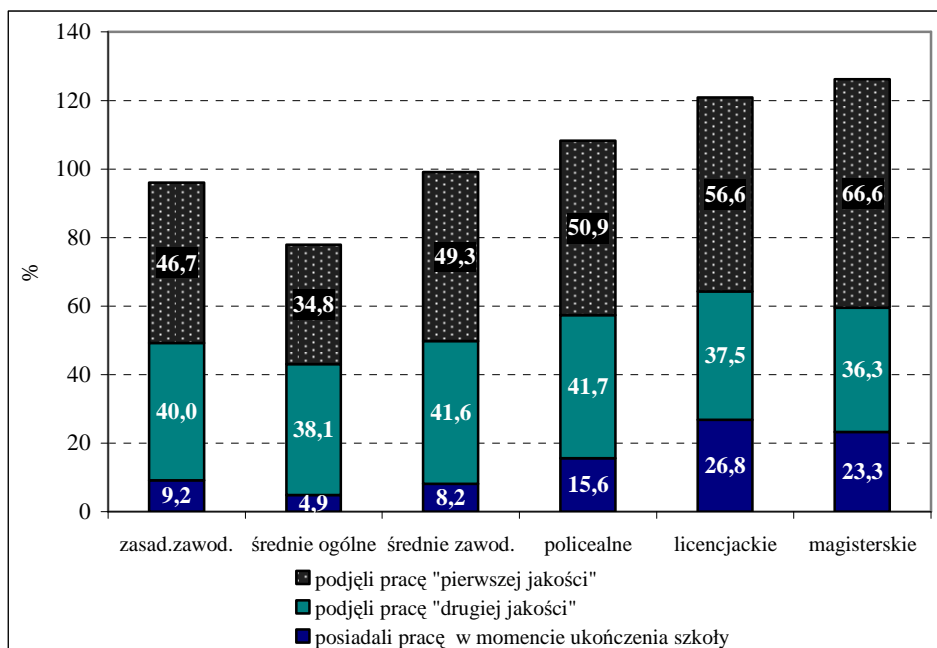
##### **7.3.1.1 Poszukiwanie pracy**

Poziom wykształcenia decyduje nie tylko o posiadaniu pracy w ogóle, lecz również o czasie jej poszukiwań. Część absolwentów już w momencie ukończenia szkoły miała pracę i ta część była tym większa im poziom wykształcenia był wyższy i im bardziej zawodowe było jego ukierunkowanie. Pierwsza praca, znaleziona po zakończeniu nauki, nie zawsze musiała być satysfakcjonująca; w szczególności jako taką pracę „podejrzaną” o niepełną wartość (podrzędny status) można traktować pracę w charakterze pomagającego członka rodziny w gospodarstwie rolnym lub firmie działającej poza rolnictwem. Za pracę niestabilną z kolei należy przyjąć pracę na podstawie krótkoterminowej (poniżej 1 roku) umowy o pracę na czas określony, umowę cywilno-prawną lub pracę bez formalnej umowy, jak również umowy o staż czy praktykę zawodową, nie traktujące absolwenta jako pełnowartościowego pracownika. To, którzy absolwenci znajdowali jaką pracę świadczy o ich atrakcyjności dla pracodawców, jak i o tym, czy dysponowali kwalifikacjami nadającymi się do wykorzystania w samodzielnej działalności gospodarczej.

Pierwszą pracę na takich warunkach najczęściej podejmowali absolwenci średnich szkół zawodowych i policealnych lub pomaturalnych – ponad 41,5% (Wykres nr 7.3.1.1.1). Tego typu zajęcie było jednak dość rozpowszechnione wśród wszystkich absolwentów, nawet najrzadziej je wykonujący absolwenci wyższych studiów magisterskich zetknęli się z taką pracą w 36,3%. Praca „pierwszej jakości” tzn. wykonywana na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony ale co najmniej wynoszący 1 rok, bądź praca na swoim tj. na własny rachunek w rolnictwie indywidualnym albo poza nim, podjęta jako pierwsza najrzadziej stawała się udziałem absolwentów liceów ogólnokształcących – tylko 34,8% udało się taką pracę podjąć po zakończeniu nauki. Tymczasem wśród magistrów 66,6% uzyskało pracę „pierwszej jakości”.

Całkiem dużo osób już w momencie kończenia nauki szkolnej lub studiów miało pracę. To przynajmniej w części wiąże się z zaocznym lub wieczorowym trybem nauki i nie wyklucza poszukiwania pracy bardziej odpowiadającej nowo nabytemu wykształceniu. Ale też może ułatwiać to poszukiwanie, ponieważ absolwenci, którzy jeszcze jako uczniowie lub studenci pracowali dysponują ważnym kapitałem – doświadczeniem zawodowym.

**Wykres nr 7.3.1.1.1** Praca w trakcie nauki i pierwsza praca po jej zakończeniu



W dopasowaniach absolwentów do sytuacji na rynku pracy uwidacznia się jeszcze jeden trend. Absolwenci studiów wyższych w pewnej części zmieniali swoją pierwszą pracę, docierając – jak można domniemywać – do zajęć bardziej przez siebie preferowanych. Rzadziej czynili tak absolwenci szkół policealnych, jeszcze rzadziej średnich zawodowych a najrzadziej liceów ogólnokształcących.

Czas poszukiwania jakiegokolwiek pierwszego zajęcia zarobkowego nie był specjalnie długi wśród absolwentów, wzięwszy pod uwagę powszechne występowanie długookresowego bezrobocia w kraju. Najdłużej szukali pierwszej pracy absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, było to 11,1 miesięcy, magistry najkrócej i zarazem blisko 2 razy krócej (5,7 miesięcy) od absolwentów szkół zasadniczych (Tabela nr 7.3.1.1.1).

**Tabela nr 7.3.1.1.1** Posiadanie pracy w momencie ukończenia szkoły i średni czas poszukiwania pierwszej pracy w zależności od poziomu wykształcenia

Wykształcenie – poziomy	Absolwenci, którzy posiadali pracę w momencie ukończenia szkoły (w odsetku absolwentów ogółem) (w %)	Średni czas (w miesiącach) poszukiwania pracy po ukończeniu szkoły
Zasadnicze zawodowe	9,2	11,1
Średnie ogólnokształcące	4,9	8,5
Średnie zawodowe	8,2	8,8
Policealne/pomaturalne	15,6	7,8
Wyższe licencjackie /inżynierskie	26,8	7,3
Wyższe magisterskie	23,3	5,7

Paradoksalnie szukanie lepszej pracy wcale nie trwało dużo dłużej niż pracy stosunkowo gorszej tj. określonej przez nas jako praca drugiej jakości. 36-43% absolwentów (zależnie od poziomu wykształcenia) uzyskiwało ją już po okresie poszukiwań krótszym niż 1 miesiąc, podczas kiedy znalezienie pracy „drugiej jakości” w tak krótkim czasie udawało się 33-37% osób, które ją podjęły (Tabela nr 7.3.1.1.2). Długookresowe poszukiwanie pracy wystąpiło głównie w grupie osób, które zakończyły edukację na poziomie średniej szkoły

ogólnokształcącej. Jeśli udawało im się dotrzeć do pracy pierwszej jakości, to zwykle trwało to dłużej, niż dotarcie do pracy gorszej, czyli wykonywanej na podstawie krótkookresowych umów o pracę albo w charakterze pomagającego członka rodziny. Pozostałe osoby, które podjęły pracę pierwszej jakości znajdowały ją po okresie poszukiwań krótszym niż osoby o takim samym wykształceniu, które trafiły do pracy drugiej jakości. Można przypuszczać, że podjęcie tej gorszej (z punktu widzenia stabilności i zawodowego rozwoju) pracy następowało po nieskutecznym poszukiwaniu lepszej pracy, po wyczerpaniu możliwości dotarcia do niej.

Warto zauważyć, że absolwenci w większości zatrudniali się już w okresie do 3 miesięcy od rozpoczęcia poszukiwań pracy (w zależności od poziomu wykształcenia i jakości pracy, którą podejmowali) - ponad 60% z nich w tym czasie już pracowało. Wyjątek stanowią ci absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, którzy nie znaleźli pracy pierwszej jakości wobec czego podjęli pracę krótkoterminową albo jako pomagający członkowie rodziny – ale i w tym przypadku 58,7% miało jakieś zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od rozpoczęcia poszukiwań.

Stosunkowo krótki czas poszukiwań pracy po skończeniu studiów magisterskich (67,0-69,4% pracujących absolwentów po krótszym niż 3 miesiące czasie poszukiwań pracy) to doprawdy dobry wynik. Wskazuje on, że trudności na rynku pracy wciąż w najmniejszym stopniu dotyczyły ich absolwentów, a zatem że popyt na ich pracę utrzymywał się cały czas na dosyć wysokim poziomie.

**Tabela nr 7.3.1.1.2** Czas poszukiwania pierwszej pracy po ukończeniu szkoły w zależności od jej charakteru i poziomu wykształcenia (w odsetku, którzy daną pracę podjęli)

Wykształcenie – poziomy	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej					Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej				
	Krócej niż miesiąc	1-3 miesiące	4-6 miesiące	6-12 miesiące	Pow. 12 miesiące	Krócej niż miesiąc	1-3 miesiące	4-6 miesiące	6-12 miesiące	Pow. 12 miesiące
	w %					w %				
Zasadnicze zawodowe	35,1	23,8	16,0	11,0	14,0	39,9	26,4	13,6	8,6	11,5
Średnie ogólnokształcące	32,9	30,0	14,6	12,4	10,2	35,6	30,3	13,1	8,9	12,1
Średnie zawodowe	33,6	27,7	15,6	11,5	11,7	36,6	26,5	14,4	11,0	11,5
Policealne/pomaturalne	32,5	29,4	17,8	9,7	10,6	37,6	26,0	16,9	9,3	10,1
Wyższe licencjackie /inżynierskie	35,6	30,2	14,5	11,3	8,4	42,8	25,6	18,2	6,6	6,8
Wyższe magisterskie	36,8	30,2	18,2	9,1	5,8	40,3	29,1	15,4	9,0	6,2

**Tabela nr 7.3.1.1.3** Posiadanie pracy w momencie ukończenia szkoły i średni czas poszukiwania pierwszej pracy w zależności od wyuczonego zawodu

Zawód wyuczony	Absolwenci, którzy posiadali pracę w momencie ukończenia szkoły (w odsetku absolwentów ogółem) (w %)	Średni czas (w miesiącach) poszukiwania pracy po ukończeniu szkoły
Bez zawodu	14,2	8,2
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	48,3	5,3
Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	31,7	4,5
Specjaliści szkolnictwa	55,2	6,5
Pozostali specjaliści	67,7	7,1
Średni personel techniczny	38,8	7,6
Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	34,4	8,4
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy*	100,0	.
Pracownicy pozostałych specjalności	36,7	8,8
Pracownicy obsługi biurowej	59,8	11,4
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	82,2	17,8
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	37,0	10,2
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	40,8	10,2
Rolnicy	71,8	14,9
Ogrodnicy	60,7	16,5
Leśnicy i rybacy*	0,0	31,4
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby*	0,0	16,9
Górnicy i robotnicy budowlani	48,1	9,3
Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	29,7	9,3
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanterijnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	15,7	18,8
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	35,1	11,9
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	5,4	9,0
Operatorzy i monterzy maszyn	6,3	13,1
Kierowcy i operatorzy pojazdów	32,7	8,8
Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach*	46,4	17,1
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie*	22,9	8,5

Uwaga: w kategoriach oznaczonych \* znalazło się bardzo mało respondentów, toteż wyników dotyczących ich cech nie można uogólniać. I tak w grupie nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy\* była to 1 osoba, w grupie leśnicy i rybacy\*-4, w grupie rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby\*-2, w grupie pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach- 6, w grupie robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie\*-16.

### 7.3.1.2 Utrzymanie pracy

Zdecydowana większość osób, które podjęły po zakończeniu nauki pracę traktowaną przez nas jako praca pierwszej jakości, pozostawało w niej do momentu badania. Odsetek wahał się od 78,8% w przypadku absolwentów zasadniczych, zawodowych szkół do 84,9% w przypadku magistrów. Inaczej było w sytuacji, kiedy pierwsza praca polegała na pomaganiu w rodzinnej działalności gospodarczej albo opierała się na krótkookresowej umowie o pracę, na umowie cywilno-prawnej lub innej formie umowy, wliczając w to nieformalną umowę ustną. Gdy podstawy wykonywania pracy były takie właśnie, stosunkowo mniej korzystne, to zaprzestawanie pracy występowało zdecydowanie częściej, swoje zatrudnienia podtrzymywało w niej od 34,9% absolwentów średnich zawodowych szkół do 43,2% absolwentów studiów magisterskich (Tabela nr 7.3.1.2.1).

W przypadku pracy „pierwszej jakości” zaprzestawanie pracy w dużym stopniu wynikało z inicjatywy samych absolwentów, którzy albo sami się zwalniali z pracy albo nie byli



skłonni odnowić kontraktu czasowego. Dotyczyło to blisko 50% osób z wykształceniem poniżej licencjackiego, 54% z licencjackim i nawet przeszło 62% z wyższym wykształceniem magisterskim. Odchodzenie z pracy było powodowane głównie niezadowoleniem z wynagrodzeń za pracę. Odchodziło z pracy z tego powodu 47% absolwentów zasadniczych, zawodowych szkół, a wśród licencjatów (i inżynierów) odsetek tych, którzy zrezygnowali z pracy pod wpływem negatywnej oceny zarobków sięgał nawet 76,7%. Do innych znaczących przyczyn zaprzestawania pracy należały jeszcze – dla osób z wykształceniem poniżej wyższego ocena, że praca była zbyt ciężka, a dla osób z wyższym wykształceniem i z policealnym ocena, że praca nie dawała szans na awans. Charakterystyczne, że im niższy poziom wykształcenia tym częściej oceniano pracę jako zbyt ciężką do tego stopnia, że postanawiano z niej zrezygnować. Nie można niestety odpowiedzieć na pytanie, czy rzeczywiście na niższych stanowiskach występuje tendencja do przeciążania pracowników, czy też to młodzi ludzie o niskim wykształceniu są nieprzystosowani do dużych obciążeń, jakie mogą powstawać w miejscu pracy. Pewne znaczenie - i to dla absolwentów wszystkich poziomów wykształcenia - miała chęć stabilizacji zawodowej. Jeśli dana praca tej stabilizacji nie zapewniała, to absolwenci odchodzili do innego zatrudnienia, gdzie mieli nadzieję ją uzyskać.

**Tabela nr 7.3.1.2.1** Utrzymanie pierwszej pracy według jej charakteru i wykształcenia

Kontynuacja lub zaprzestanie pracy i ich przyczyny	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej						Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej					
	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	policealne, pomaturalne, kolegia	licencjackie i odpowiednie	magisterskie i doktorskie	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	policealne, pomaturalne, kolegia	licencjackie i odpowiednie	magisterskie i doktorskie
	Kontynuowanie pierwszej pracy (w odsetku osób, które podjęły pierwszą pracę) (w%)											
Kontynuujący pierwszą pracę w momencie badania	37,8	41,7	34,9	39,6	43,2	43,7	78,8	81,6	76,4	80,7	83,1	84,9
	Przyczyny zaprzestania pierwszej pracy (w odsetku osób, które ją zakończyły) (w%)											
zakończenie pracy z własnej inicjatywy	24,8	31,2	28,8	27,0	32,4	33,1	38,1	36,5	41,8	48,8	43,4	53,3
zakończenie pracy na czas z góry określony bez chęci kontynuacji ze strony absolwenta	16,2	20,7	18,4	16,0	16,4	17,7	10,5	6,0	7,2	2,1	10,6	8,3
zakończenie pracy na czas z góry określony bez chęci kontynuacji ze strony pracodawcy	23,5	24,7	27,0	32,0	28,3	33,2	7,4	9,8	9,4	7,8	6,9	6,8
zwolnienie z pracy wbrew chęciom absolwenta	8,9	4,2	5,4	4,9	5,6	2,3	14,2	10,6	15,9	10,4	12,4	8,7
inne okoliczności (np. powołanie do wojska)	26,3	19,0	20,3	20,1	17,2	13,6	29,8	37,1	25,7	30,9	26,7	22,8

Obok tego typu powodów wycofywania się z pracy wyraźną rolę odgrywały też motywy rodzinne, tym ważniejsze im niższy poziom wykształcenia reprezentowali absolwenci. To dość typowa reakcja na utratę zarobków – wyżej kwalifikowani mając większą satysfakcję z wynagrodzeń i wyższe aspiracje dotyczące awansu, rzadziej rezygnują z pracy - dotyczy to przede wszystkim kobiet, przerywających pracę zawodową ze względu na funkcje opiekuńcze względem potomstwa. Wyżej wykształcone kobiety rodzą mniej dzieci i rzadziej zaprzestają pracy z powodu ich wychowywania.

Zwolnienia z pracy „pierwszej jakości” dokonywane wbrew chęciom absolwentów lub nieodnowienie kontraktu o pracę na czas określony dotyczyły przede wszystkim absolwentów średnich szkół zawodowych (25,3% z nich zaprzestało pracy wskutek tych przyczyn), a następnie zasadniczych szkół zawodowych (21,6%) i liceów ogólnokształcących (20,4%). Stosunkowo najrzadziej byli zwalniani absolwenci studiów magisterskich (15,5%) (Tabela nr 7.3.1.2.1). W około 20-30% przyczyny zwolnienia z pracy były dla absolwentów nieznanymi, w ponad 60% wynikały one z trudnej sytuacji przedsiębiorstw-pracodawców, bankructwa, zmniejszenia produkcji, utraty rynków zbytu, konieczności restrukturyzacji. Stosunkowo rzadko absolwenci mieli świadomość własnych braków jako przyczyny zwolnienia i – co zaskakuje – najczęściej dostrzegali je absolwenci – magistry (14,5% zwolnionych) a rzadko absolwenci zasadniczych szkół zawodowych czy liceów ogólnokształcących (odpowiednio 9,7% i 9,0%).

Przypadki zwolnienia z pracy „drugiej jakości” w dominującej mierze dokonywały się poprzez nieodnowienie kontraktu o pracę na czas określony; zwolnienia sensu stricto były rzadkością. W ponad połowie przypadków powody zwolnień lub nieodnawiania umów nie były znane absolwentom, w większości pozostałych powodów dostrzegali oni złą sytuację pracodawcy. Najrzadziej uznawali, że ich własne cechy mogły nie odpowiadać pracodawcy. Sumując, utrzymanie pierwszej pracy silnie zależało od jej charakteru. Gdy pracą była pomoc w rodzinnej działalności lub krótkookresowa umowa o pracę na czas nieokreślony, to w ok. 60% przypadków nie kontynuowano jej. Gdy zaś praca polegała na samodzielnym prowadzeniu działalności lub wykonywaniu pracy najemnej ale na podstawie długoterminowego kontraktu, to zaprzestawanie jej występowało zaledwie w 15%-21% przypadków, zależnie od poziomu wykształcenia: najrzadziej dotyczyło magistrów, najczęściej osób legitymujących się średnim, zawodowym wykształceniem. W przypadku pierwszego rodzaju zajęcia zarobkowego, częściej inicjatorem zaprzestania pracy był pracodawca, w drugim przypadku absolwent-pracownik.

Wyraźnie umowa o pracę na czas określony powyżej 1 roku i na czas nieokreślony wiąże się z pewnego rodzaju uznaniem pracodawcy dla pracownika i z chęcią podtrzymania stosunku pracy między nimi. To, że absolwent jest tą „mocniejszą” stroną poświadcza fakt, że to on inicjuje zwalnianie się z pracy i że czyni tak głównie wskutek niezadowolenia z wysokości płac albo z powodu małych możliwości awansu, rzadziej ze względu na zbyt ciężką pracę. Paradoksalnie, to absolwenci zatrudnieni na stałe częściej – w przypadku zwolnienia z pracy – wiedzieli, że ich źródłem mogły być ich własne cechy, w tym niedostatki kwalifikacyjne.

**Tabela nr 7.3.1.2.2** Przyczyny zaprzestania pierwszej pracy według jej charakteru i wykształcenia

Kontynuacja lub zaprzestanie pracy i jego przyczyny	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej						Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej					
	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	Policealne, pomaturalne, kolegia	licencjackie i odpowiednie	magisterskie i doktorskie	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	policealne, pomaturalne, kolegia	licencjackie i odpowiednie	magisterskie i doktorskie
	Przyczyny dla których absolwent zwolnił się z pracy lub nie nawiązał kolejnej umowy na czas określony z tym samym pracodawcą (w odsetku osób, które zwolniły się lub nie odnowiły umowy o pracę na czas określony) (w%)											
za niskie płace/ zarobki	20,7	12,5	27,4	27,8	38,4	30,9	45,7	54,8	64,9	62,6	76,7	51,7
za ciężka praca	6,7	3,8	9,6	11,8	1,1	6,3	14,8	16,6	22,6	26,7	2,3	10,5
zbyt trudne lub szkodliwe warunki pracy	2,6	0,7	2,7	2,4	3,9	2,6	5,8	3,1	6,4	5,3	7,7	4,4
brak szansy na awans	2,6	4,3	5,1	9,7	12,1	9,2	5,7	18,9	12,1	21,8	24,1	15,4
za długi czas pracy	5,2	2,4	2,6	7,5	3,4	2,4	11,4	10,6	6,2	16,8	6,7	4,1
za długi/ kosztowny dojazd do pracy	1,6	1,9	1,1	0,2	1,6	1,2	3,6	8,6	2,6	0,3	3,2	1,9
nie odpowiadały mu godziny pracy	1,9	1,5	3,0	5,3	2,1	1,1	4,2	6,6	7,1	11,9	4,2	1,9
potrzebował pracy stabilnej w dłuższej perspektywie	3,3	2,9	4,0	4,6	8,1	7,6	7,3	12,8	9,4	10,4	16,2	12,7
chciał pracy z pełnym ubezpieczeniem społecznym	1,4	0,2	0,8	0,0	1,0	0,1	3,1	0,7	1,8	0,0	2,0	0,1
stawiano mu za duże wymagania kwalifikacyjne, trudno im było sprostać	2,2	0,4	0,8	1,5	0,7	0,2	4,9	1,6	1,9	3,4	1,3	0,4
Uzyskał inne źródło dochodu nie związane z pracą	0,3	0,0	1,0	1,0	0,0	0,2	0,6	0,0	2,5	2,2	0,0	0,3
zaprzestał pracy z powodów rodzinnych	9,1	2,4	4,3	3,8	3,9	4,0	20,2	10,7	10,3	8,6	7,9	6,8
inne powody	11,7	7,9	10,8	10,7	11,7	23,0	25,9	34,6	25,5	24,2	23,4	38,5
	Powody utraty pracy (w odsetku osób, które zostały zwolnione lub z którymi nie przedłużono umowy o pracę) (w%)											
firma straciła możliwość dalszego działania (bankructwo, likwidacja)	6,9	4,6	3,4	2,9	3,2	1,8	16,9	4,2	18,6	17,9	13,7	4,3
zła sytuacja pracodawcy (ograniczenie produkcji, zakresu działalności)	17,3	11,2	15,1	9,6	12,7	8,3	25,4	16,6	20,7	3,9	23,5	17,4
zmiany przeprowadzane w firmie (reorganizacja, nowy profil produkcji)	9,5	10,9	9,3	7,6	12,1	11,4	12,9	26,3	16,9	39,2	17,7	34,8
powody dotyczące osoby absolwenta np. brak potrzebnych kwalifikacji	7,4	6,1	6,6	5,1	2,6	8,7	9,7	9,0	10,8	11,7	12,6	14,5
brak wiedzy na temat przyczyny zwolnienia	51,1	53,7	54,1	54,8	52,9	54,7	33,4	37,3	24,9	18,0	22,0	24,4

### 7.3.1.3 Proces edukacyjny a posiadanie pracy

Posiadanie pracy może wiązać się z wieloma cechami procesu edukacyjnego. Nasze obserwacje to potwierdzają. Po pierwsze, okazuje się, że osoby, które kończyły naukę w trybie dziennym i to zarówno na poziomie szkół zasadniczych zawodowych, jak i szkół średnich a nawet wyższych nie mają częściej pracy niż osoby, które kształciły się wieczorowo lub zaocznie. Do pewnego stopnia to zjawisko można wytłumaczyć częstszym łączeniem nauki z pracą przez uczniów i studentów niestacjonarnych, co powoduje, że kończąc edukację po prostu mogą kontynuować wcześniej rozpoczętą pracę. W ich przypadku nie ma bezwzględnej konieczności poszukiwania nowego, zarobkowego zajęcia. Wcześniejsza praca zapewnia również kontakty zawodowe, jak i doświadczenie, którym można się wykazać w toku poszukiwania nowej pracy. Zatem nie tylko sam tryb kształcenia odpowiada za relatywną łatwość podejmowania pracy przez absolwentów niestacjonarnych form kształcenia, lecz i inne cechy uczących się i studiujących w ten sposób, w tym również ich mobilne zachowania i wcześniej osiągnięta pozycja zawodowa.

Po drugie, absolwenci publicznych szkół niekoniecznie są lepiej przygotowani do podjęcia aktywności zawodowej, większość parametrów cechujących absolwentów ma podobną wysokość (Tabela nr 7.3.1.3.1). Zwraca uwagę zwłaszcza niska zatrudnialność absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, niemal w całości państwowych<sup>65</sup>. Zupełnie odwrotnie ma się rzecz z absolwentami prywatnych, średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie kontynuują nauki – jest ich bardzo niewielu, ale w przytłaczającej mierze pracują. Warto też zauważyć,

że na rynku pracy dobrze sobie radzą absolwenci prywatnych szkół pomaturalnych i prywatnych uczelni, którzy stanowią znaczny odsetek ogółu absolwentów wymienionych poziomów nauczania. Udział pracujących i bezrobotnych absolwentów uczelni jest mało zróżnicowany w zależności od trybu studiów i własności szkół z jednym wyjątkiem, wyraźnie mniejszego zatrudnienia po licencjackich studiach dziennych w publicznych szkołach wyższych.

Po trzecie, jednym z najważniejszych elementów przygotowania absolwentów do kontaktu z rynkiem pracy jest wprowadzenie do programu nauki obowiązkowych zajęć praktycznych (praktycznej nauki zawodu lub praktyk zawodowych). Blisko 70% absolwentów uczestniczyło w tego rodzaju zajęciach. Część uczniów i studentów samodzielnie, z własnej inicjatywy podejmuje starania o praktyki lub staże, poszukując doświadczenia, które mogłoby zwiększyć szanse na rynku pracy po zakończeniu nauki, ale to zaledwie 2,7% ich populacji. Upowszechniło się też łączenie nauki pracą zawodową, zwłaszcza w szkołach policealnych i na studiach, po części dlatego, że płatne formy kształcenia wymagają indywidualnych źródeł finansowania, a pracując uczniowie i studenci mają większe możliwości zapewnienia odpowiednich środków na pokrycie opłat za naukę. Wszelkie formy kontaktu z praktyką zawodową są podstawą zdobywania doświadczenia, nie mniej cennego od nauki składnika kwalifikacji zawodowych.

---

<sup>65</sup> Absolwenci tych szkół należących do prywatnego sektora mieli jeszcze gorsze wyniki na rynku pracy niż absolwenci szkół z sektora publicznego – pominięto je jednak ze względu na bardzo małą liczbę i tym samym niewielką reprezentatywność.

**Tabela nr 7.3.1.3.1** Typ i sektor własności ukończonej szkoły i tryb kształcenia\* a status na rynku pracy

Sektor kształcenia , tryb nauczania	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
	1	2	3	4	5
<b>Zasadnicza szkoła zawodowa</b>					
Publiczny, dzienny	63,0	49,4	19,7	3,2	2,5
<b>Liceum ogólnokształcące</b>					
Publiczny, dzienny	53,6	44,6	18,3	2,9	2,4
Publiczny, wieczorowy	63,8	55,5	13,5	4,7	4,1
Publiczny, zaoczny	60,8	47,9	22,9	2,7	2,1
<b>Średnia zawodowa</b>					
Publiczny, dzienny	67,7	55,1	16,8	4,0	3,3
<b>Policealne, pomaturalne, kolegia nauczycielskie</b>					
Publiczny, dzienny	68,4	58,3	14,2	4,8	4,1
Publiczny, wieczorowy	71,2	57,0	10,3	6,9	5,5
Publiczny, zaoczny	63,2	53,5	19,5	3,2	2,7
Prywatny, dzienny	80,5	73,0	13,7	5,9	5,3
Prywatny, wieczorowy	76,5	66,6	11,0	6,9	6,0
Prywatny, zaoczny	67,5	58,1	16,6	4,1	3,5
<b>Studia zawodowe (inżynierskie, licencjackie)</b>					
Publiczny, dzienny	66,3	55,9	14,4	4,6	3,9
Publiczny, zaoczny	82,2	66,8	8,6	9,5	7,8
Prywatny, dzienny	71,8	64,6	8,9	8,1	7,3
Prywatny, zaoczny	81,1	62,3	8,7	9,3	7,2
<b>Studia magisterskie</b>					
Publiczny, dzienny	83,6	72,1	7,8	10,7	9,2
Publiczny, zaoczny	82,4	74,6	10,6	7,8	7,0
Prywatny, dzienny	85,5	74,9	7,6	11,3	9,9
Prywatny, zaoczny	86,3	77,7	8,2	10,6	9,5

Uwagi: \* pominięto te szkoły, tryby nauczania, gdzie populacja absolwentów w badaniu okazała się mniejsza niż 2% populacji absolwentów danego poziomu kształcenia

Najbardziej efektywne z punktu widzenia posiadania pracy jest jej wykonywanie już w czasie nauki, przy czym praca zgodna z kierunkiem studiów zapewnia najkorzystniejszą proporcję między pracującymi a bezrobotnymi – wynosi ona 21,7, podczas kiedy praca zawodowa w trakcie nauki rozbieżna kierunkowo z kształceniem ustala wymienioną proporcję na poziomie 13,5 (Tabela nr 7.3.1.3.2). Zauważa się też, że osoby, które (pomimo braku takiego obowiązku) odbyły staż lub praktykę, cechowały się ponad dwukrotnie wyższym stosunkiem liczby pracujących do bezrobotnych w porównaniu do osób, które podczas kształcenia nie miały styczności z żadną praktyką zawodową. Praktyczna nauka zawodu i obowiązkowe praktyki zawodowe nie powodowały wyraźniejszej zmiany sytuacji absolwentów na rynku pracy. To – pośrednio – może świadczyć o słabości praktycznego nauczania zawodu prowadzonego przez szkoły i uczelnie. Natomiast samodzielny wybór praktyki lub stażu świadczyć może albo o trafniejszym ich wyborze i bardziej dokładnym dopasowaniu do zróżnicowanych, indywidualnych potrzeb uczniów, studentów, czy absolwentów albo o tym, że odbywają je takie osoby, które mają silniejsze motywacje, wykazują więcej niż przeciętnie inicjatywy, co skutkuje nie tylko zorganizowaniem praktyki ale i skutecznością w poszukiwaniu pracy.

Trudno ocenić, czy doświadczenie wyniesione z pracy zawodowej wykonywanej już w trakcie nauki szkolnej lub studiów poważnie wpłynie na dalsze losy zawodowe. Ale w krótkim czasie od ukończenia kształcenia może mieć przemożny wpływ na posiadanie pracy zawodowej. Podobnie, nieobowiązkowy staż lub praktyka zdają się otwierać drzwi do pracy dla części absolwentów. Nie wiadomo przy tym, czy same w sobie dostarczają dodatkowych, cennych umiejętności, czy raczej budują sieć kontaktów społecznych ułatwiających znalezienie pracy, czy odnotowane w cv sygnalizują pracodawcom wyższy potencjał kwalifikacyjny bądź motywacyjny kandydata do pracy, czy też po prostu odzwierciedlają ogólną aktywność osób najpierw skutecznie zabiegających o staże lub praktyki a potem równie skutecznie zabiegających o pracę zawodową.

**Tabela nr 7.3.1.3.2** Kontakt z praktyką zawodową podczas nauki szkolnej\* a status na rynku pracy

Rodzaj kontaktu z praktyką zawodową podczas nauki	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
	1	2	3	4	5
Praktyczna nauka zawodu lub obowiązkowa praktyka lub staż	69,9	57,7	15,8	4,4	3,7
Nieobowiązkowa praktyka/staż	80,4	70,4	9,7	8,3	7,3
Praca zawodowa zgodna z kierunkiem kształcenia	87,4	70,3	4,0	21,9	17,6
Praca zawodowa niezgodna z kierunkiem kształcenia	88,0	78,7	6,5	13,5	12,1
Nie miał kontaktu z praktyką	62,6	52,3	15,8	4,0	3,3
Brak odpowiedzi	58,9	47,1	21,1	2,8	2,2

Uwaga: W prezentowanych danych pominięto osoby, które podczas nauki lub studiów miały kilka kontaktów z praktyką zawodową.

Po czwarte, odbycie części nauki poza granicami kraju (przynajmniej 1 rok) współwystępuje z wyższym zatrudnieniem i niższym bezrobociem takich osób w porównaniu z tymi, którzy całą edukację odbyli w kraju (Tabela nr 7.3.1.3.3). To nie musi (choć może) wskazywać na dodatni wpływ poziomu odbytego zagranicą kształcenia. Ale nauka zagranicą może też świadczyć o lepszej znajomości języków obcych, o wysokiej mobilności, o pewnych umiejętnościach adaptacyjnych, otwarciu kulturowym, itp. Ma więc walory, do których przyczynia się samoistnie, jak i sprzyja grupowaniu osób, które takimi walorami wcześniej – tj. przed podjęciem nauki – dysponowały.

**Tabela nr 7.3.1.3.3** Kształcenie zagranicą a status na rynku pracy

Kształcenie się zagranicą przez co najmniej 1 rok	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
	1	2	3	4	5
Tak	78,3	65,4	13,2	5,9	4,9
Nie	69,3	61,7	16,2	4,3	3,8

Piąte spostrzeżenie jest następujące - wprowadzone do programów zajęcia z przedsiębiorczości miały ułatwić młodym ludziom zakładanie własnych firm, jak również wyzwolić bardziej mobilne, przedsiębiorcze zachowania nawet w przypadku, kiedy starają się o pracę najemną. Wydaje się jednak, że ten przedmiot, jak każdy inny, nie ma związku z sytuacją absolwentów na rynku pracy, bo przeciętnie biorąc, byli uczestnicy zajęć

z przedsiębiorczości rzadziej od pozostałych mieli pracę i częściej trafiali do bezrobocia (Tabela nr 7.3.1.3.4). Trudno byłoby wprowadzić oczekiwać jakiegoś istotnie dużego wpływu takich zajęć na losy zawodowe absolwentów, niemniej wniosek, jaki można wyciągnąć mówi, że istotniejsze – i to znacznie bardziej – są inne czynniki niż te jedne zajęcia, w tym przypuszczalnie ważniejszy jest aktywizujący sposób prowadzenia całej edukacji.

**Tabela nr 7.3.1.3.4** Odbycie zajęć z przedsiębiorczości w trakcie nauki szkolnej a status na rynku pracy

Uczestnictwo w zajęciach z przedsiębiorczości	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	1	2	3	4	5
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
Brak uczestnictwa	70,3	62,6	15,4	4,6	4,1
Udział w obowiązkowych i/lub fakultatywnych zajęciach	67,0	59,1	18,2	3,7	3,2

Po szóste, choć oceny na dyplomach szkół i uczelni nie są wystawiane w pełni w jednorodny sposób (najdalej idąca unifikacja objęła oceny na świadectwach maturalnych ale dopiero w ostatnich 3 latach), to jednak końcowy stopień w ostatniej ukończonej szkole może wskazywać na pewne predyspozycje do odnalezienia się na rynku pracy, ponieważ wyższym ocenom na dyplomie ukończenia szkoły towarzyszyło większe zatrudnienie i mniejsze bezrobocie (Tabela nr 7.3.1.3.5). Zatem dyplom może być traktowany na rynku pracy jako pewien sygnał o wartości kandydata do pracy i – można wnioskować – że w Polsce jest tak traktowany.

**Tabela nr 7.3.1.3.5** Ocena na dyplomie w ostatniej ukończonej szkole a status na rynku pracy

Ocena na dyplomie	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
	1	2	3	4	5
do 3,0	56,6	48,0	26,3	2,16	1,83
3,1 do 3,5	65,0	57,4	19,6	3,31	2,93
3,6 do 4,0	68,7	60,6	16,3	4,22	3,72
4,1 do 4,5	72,7	65,1	13,4	5,41	4,84
4,6 do 5,0	75,0	68,4	14,0	5,36	4,89
powyżej 5,0	77,8	70,3	11,2	6,98	6,30
brak odpowiedzi	62,2	58,2	15,9	3,92	3,67

Z kolei subiektywne oceny warunków i jakości nauczania nawet w minimalny sposób nie różnicowały statusu na rynku pracy, choć można byłoby się spodziewać, że wysoka ocena poziomu nauczania powinna odpowiadać wysokim, uzyskanym kwalifikacjom a przez to również wyższym możliwościom zatrudnienia. Podobnie, można byłoby oczekiwać, iż wysokie oceny wyposażenia szkół, albo stosowania nowoczesnych technik nauczania mogą mieć jakiś pozytywny związek z posiadaniem pracy po ukończeniu nauki, tymczasem taka zależność okazała się niezauważalna. Widać, większe znaczenie ma sama zawartość programu i kadra nauczycielska, która go realizuje.



## 7.3.2 Determinanty zatrudnienia

### 7.3.2.1 Czynniki kształtujące prawdopodobieństwo wykonywania pracy

W tym fragmencie analizy chcemy ustalić, które czynniki wpływają na posiadanie pracy<sup>66</sup> przez osoby, które ukończyły edukację w latach 1998 – 2005.

W analizie posłużono się metodą regresji probitowej, która pozwala określić wpływ na prawdopodobieństwo realizacji pewnej zmiennej losowej binarnej (w tym wypadku fakt posiadania pracy) pod wpływem czynników egzogenicznych. Czynniki te zaczerpnięto z koncepcji teoretycznych i z wyników analizy opisowej. Charakterystykę modelu przedstawiono w rozdziale czwartym niniejszego opracowania, a wyniki regresji umieszczono w aneksie tabelarycznym (Tabele nr 7.1).

Szacowano efekty krańcowe dla średnich wartości zmiennych wyjaśniających, czyli różnicę prawdopodobieństwa posiadania pracy (a w drugiej grupie regresji posiadania pracy najemnej) w stosunku do prawdopodobieństwa występującego w przypadku określonej wartości zmiennej wyjaśniającej (nazywanej zmienną bazową) wyrażoną w punktach procentowych (pkt proc.). Przykładowo w oszacowaniu kategorią bazową w przekroju województw było województwo dolnośląskie a wszystkie oszacowania parametrów dla pozostałych województw informują o tym, o ile niższe lub wyższe (licząc w pkt. proc.) było w nich posiadanie pracy przez osoby objęte badaniem. Kategorie bazowe oznaczono gwiazdką w tabeli nr 7.1, umieszczonej w aneksie.

Szacowano kilka specyfikacji, w tym oddzielnie specyfikacje dla mężczyzn i kobiet. Osobno również charakteryzowano wykształcenie w trzech różnych ujęciach. W pierwszym zidentyfikowano jako zmienną wyjaśniającą poziom wykształcenia. W drugim, poziom wykształcenia i jego dziedzinę. W trzecim ujęciu zastąpiono zmienne poziomu wykształcenia i dziedzin przez zawody wyuczony w ujęciu klasyfikacji zawodowej na poziomie dwucyfrowym. Zrezygnować trzeba było w tym przypadku z pozostałych charakterystyk wykształcenia, ponieważ cechują się one współkorelacją ze zmienną: grupa zawodów. Zrezygnowano przy tym z objęcia analizą regresji tych grup zawodowych, które w badaniu były nielicznie reprezentowane, a mianowicie: nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach oraz robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Natomiast różne kategorie zawodów rolniczych połączono w jedną grupę.

Analiza regresji potwierdza oczekiwanie, że kluczowym elementem, jaki ma wpływ na prawdopodobieństwo posiadania pracy są kwalifikacje młodej osoby, biorącej udział w badaniu. W każdej ze specyfikacji zmienne związane z poziomem uzyskanego wykształcenia okazały się istotne statystycznie. Choć potwierdza się tendencja, jakiej można się spodziewać (im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe prawdopodobieństwo pracy), to warto zwrócić uwagę na następujące kwestie (Tabela nr 7.1 i 7.2 w aneksie):

- osoby z wykształceniem średnim ogólnym charakteryzują się najniższym prawdopodobieństwem posiadania pracy, o 4,6 pkt proc. niższym niż osoby

<sup>66</sup> Posiadanie pracy zdefiniowane jest na podstawie definicji zgodnych z BAEL z pytań z modułu VI. Określono tu stan na rynku pracy dla 19908 osób.

- z wykształceniem zasadniczym zawodowym; w przypadku mężczyzn różnica ta sięga aż 8,7 pkt proc., zaś w przypadku kobiet jest nieznaczna
- różnice między szansami wykonywania pracy zawodowej przez osoby ze średnim, zawodowym wykształceniem a osobami z wykształceniem policealnym, czy licencjackim są względnie małe; natomiast w sposób znaczący powiększają się w przypadku posiadania magisterskiego wykształcenia – różnica prawdopodobieństwa wykonywania pracy zawodowej między magistrami a posiadającymi zasadnicze zawodowe wykształcenie wynosi 12,4 -13,0 pkt proc.;
  - prawdopodobieństwo wykonywania pracy zawodowej mężczyzn z wykształceniem średnim zawodowym, policealnym i wyższym licencjackim jest niższe niż prawdopodobieństwo posiadania pracy przez mężczyzn z wykształceniem zasadniczym, zawodowym i słabo zróżnicowane i dopiero wykształcenie magisterskie zapewnia wzrost szans na pracę ale zaledwie o 0,9-3,0 pkt proc. w stosunku do mężczyzn z wykształceniem zasadniczym;
  - w odróżnieniu od mężczyzn powodzenie kobiet na rynku pracy bardzo silnie zależy od poziomu wykształcenia – im wyższy poziom wykształcenia, tym, ogólnie biorąc, większe szanse pracy zawodowej; szczególnie wysoki skok możliwości wykonywania pracy zapewnia wyższe wykształcenie magisterskie – o 19,9-20,5 pkt proc. w stosunku do kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym; zaskakuje nikłe znaczenie zdobycia wykształcenia licencjackiego dla uzyskania dobrej pozycji na rynku pracy – kobietom wykształcenie licencjackie zapewnia prawdopodobieństwo posiadania pracy zawodowej w skali mniejszej niż jakiegokolwiek inne wykształcenie z wyjątkiem średniego ogólnego, mężczyznom zaś daje większe szanse niż wykształcenie średni i policealne, ale gorsze niż zasadnicze i wyższe.

Jednoczesne uwzględnienie dziedzin wykształcenia i jego poziomu nie zmienia zasadniczo dodatniej zależności między poziomem wykształcenia a szansami posiadania pracy, a jedynie osłabia wpływ poziomu wykształcenia na prawdopodobieństwo pracy. Wyjątkiem pozostaje wyższe wykształcenie, które okazuje się nawet silniej wzmacniać szanse pracy zawodowej, kiedy – niezależnie – kontroluje się, w jakiej dziedzinie kształciły się osoby obserwowane w badaniu. Przeciętnie osoba z tym poziomem wykształcenia cechuje się o 13 pkt proc. wyższym prawdopodobieństwem wykonywania zawodowej pracy niż osoba z zasadniczym, zawodowym wykształceniem, a w przypadku kobiet różnica przekracza nawet 21 pkt proc.

Jeśli chodzi o dziedziny wykształcenia charakteryzujące się szczególnie dodatnim wpływem na szanse pracy, wyróżniają się szczególnie: inżynieria i technika, zdrowie i opieka społeczna, kierunki wojskowo-policyjne oraz związane z ochroną i bezpieczeństwem. Podobnie dodatnio na szanse pracy wpływa posiadanie pedagogicznego wykształcenia; jest to kategoria bazowa w regresji, stanowiąca punkt odniesienia dla innych dziedzin, a większość z nich charakteryzuje się niższymi szansami na pracę. Podjęciu pracy zatem sprzyja posiadanie wykształcenia w dziedzinach, na które w dużej mierze zgłasza popyt sektor publiczny. Czynniki te działają słabiej wśród mężczyzn, a silniej wśród kobiet. W ich wypadku ujawnia się szczególnie silny, dodatni wpływ wykształcenia w dziedzinie ochrony zdrowia, ale także w inżynierii i technice oraz ochronie i bezpieczeństwie.

Szczególnie niskim prawdopodobieństwem uzyskania pracy charakteryzują się z kolei osoby z wykształceniem w dziedzinie prawa, nauk fizycznych, nauk matematycznych oraz informatyki. Być może wiąże się to z faktem, iż zaklasyfikowanie do danej dziedziny

dokonywane było przez respondenta<sup>67</sup>. Wśród kobiet szczególnie niskim (w porównaniu z osobami z wykształceniem pedagogicznym) prawdopodobieństwem zatrudnienia charakteryzują się z kolei osoby z wykształceniem w dziedzinie informatyki (różnica ponad 12 pkt proc.), a także języków obcych, administracji i nauk biologicznych (różnica około 4-5 pkt proc.).

Badania wskazują, iż niedopasowanie popytu i podaży powstaje nie tylko ze względu na „dostarczanie” wykształcenia na niewłaściwym - z punktu widzenia popytu na pracę - poziomie, ale ze względu na nieprzygotowanie do podjęcia pracy w zawodach, gdzie istnieje duża chłonność tego rynku pracy. Choć pojęcie „zawodu wyuczonego” nie jest jednoznaczne, zbadano także wpływ deklarowanego przez respondentów zawodu na szanse uzyskania przez nich pracy. Oszacowania regresji z uwzględnieniem zawodu (na poziomie dwucyfrowych grup zawodowych polskiej klasyfikacji zawodowej) pozwalają stwierdzić, że:

- istnieje kilka zawodów, w których wykształcenie przyczynia się do zmniejszenia szans posiadania pracy nawet w stosunku do osób, które w ogóle nie mają przygotowania zawodowego, są to: robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy i wytwórcy, operatorzy i monterzy maszyn oraz pracownicy obsługi biurowej;

- jednak w ogromnej większości przypadków sam fakt posiadania wyuczonego zawodu podnosi możliwości znalezienia i utrzymania pracy;

- najbardziej prawdopodobieństwo pracy podnosi wykształcenie w zawodach operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, kierowców i operatorów pojazdów, robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń, a także specjalistów szkolnictwa, specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia oraz tzw. pozostałych specjalistów, w której to grupie mieszczą się specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania, prawnicy, archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej, specjaliści nauk społecznych i pokrewnych, specjaliści kultury i sztuki, specjaliści administracji publicznej;

- w przypadku kobiet posiadanie zawodu odgrywa większą rolę w uzyskaniu pracy niż wśród mężczyzn; kobiety wykształcone w zawodach związanych z obsługą maszyn charakteryzują się niższym aż o 48,4 pkt proc. prawdopodobieństwem pracy niż kobiety bez przygotowania zawodowego, podczas kiedy wśród mężczyzn najgorszą pozycję na rynku pracy zajmują mężczyźni – pracownicy obsługi biurowej, jednak prawdopodobieństwo wykonywania przez nich pracy jest niższe w stosunku do mężczyzn bez zawodu tylko o 4,8 pkt proc.;

- z kolei najwyższe prawdopodobieństwo pracy wśród kobiet osiągają panie będące kierownicami i operatorami pojazdów (przy bardzo skromnej liczebności) oraz specjalistki w zakresie szkolnictwa - jest ono wyższe odpowiednio o 21,6 i o 18,4 pkt proc. od prawdopodobieństwa wykonywania pracy przez kobiety bez zawodu, tymczasem wśród mężczyzn również największe szanse pracy mają kierowcy i operatorzy pojazdów, jednak prawdopodobieństwo wykonywania pracy przez nich jest wyższe od prawdopodobieństwa pracy mężczyzn bez zawodu o „tylko” o 16,6 pkt proc.

- kobietom najbardziej pomaga na rynku pracy uzyskanie zawodów – poza wcześniej wymienionymi – z grup specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia oraz tzw. pozostałych specjalistów, w przypadku mężczyzn, uzyskanie zawodu w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (specjaliści) podnosi szanse na pracę w znacznie mniejszym stopniu niż wśród kobiet a najbardziej korzystne jest dla nich wykształcenie w zawodach: operatora maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, kierowcy i operatora pojazdu, rolnika oraz ogrodnika.

---

<sup>67</sup> Np. wśród respondentów deklarujących informatykę, jako dziedzinę swojego wykształcenia, 24% to absolwenci studiów magisterskich, a 18% - licencjackich. Prawie 10% to absolwenci liceów ogólnokształcących, a zdarzały się także osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym deklarujące informatykę jako dziedzinę wykształcenia.

Problemy z reprezentatywnością bazy nie pozwoliły uwzględnić systemu kształcenia i własności szkoły, które mogły informować o zależności między pewnymi cechami procesu edukacyjnego a posiadaniem pracy zawodowej. Uwzględniono jednak jako zmienną egzogeniczną średnią ocenę widniejącą na świadectwie ukończenia ostatniej szkoły lub uczelni. Zmienna ta okazała się istotna statystycznie i wskazuje, iż osoby, które uzyskały przynajmniej średnią oceną na poziomie 3,0 charakteryzują się z wyższym o ok. 6,7 pkt proc. prawdopodobieństwem pracy niż osoby z najgorszymi (tj. poniżej 3,0) wynikami w kształcenia. Natomiast wyższe oceny na świadectwie nie zmieniają w sposób znaczący sytuacji na rynku pracy. Dopiero osoby z oceną powyżej 5 charakteryzują się wyższym o około 9 pkt proc. prawdopodobieństwem wykonywania zawodowej pracy. Wpływ średniej oceny kształcenia w ostatniej ukończonej szkole, czy uczelni na zatrudnialność jest znacząco silniejszy w przypadku kobiet.

Poza czynnikami związanymi z kwalifikacjami w analizie regresji kontrolowano także inne, typowe i mniej typowe zmienne uwzględniane zwykle w badaniach determinant zatrudnienia, które mogły wpływać na podaż i popyt na pracę. Badanie wykazało, analogicznie do innych, że mężczyźni charakteryzują się wyższym prawdopodobieństwem zatrudnienia niż kobiety - w tym wypadku różnica wyniosła 11 pkt proc. Wpływ stanu cywilnego na prawdopodobieństwo wykonywania pracy zawodowej wyraźnie zależy od płci respondenta. Kobiety zamężne lub pozostające w związku partnerskim charakteryzują się o ok. 12 pkt proc. niższym prawdopodobieństwem posiadania pracy niż panny nie pozostające w związku partnerskim. Z kolei w przypadku mężczyzn, małżeństwo (lub związek partnerski) podnosi (choć niezbyt silnie) prawdopodobieństwo posiadania pracy. Ten wynik – tłumaczony specjalizacją płci w wypełnianiu ról rodzinnych – potwierdzają w Polsce także inne badania, przeprowadzane na całej populacji w wieku produkcyjnym<sup>68</sup>. Silnie oddziałuje na prawdopodobieństwo posiadania pracy posiadanie dziecka: dla kobiet zmniejsza prawdopodobieństwa przeciętnie o ok. 23 pkt proc., dla mężczyzn zaś – zwiększa o ok. 4 pkt proc. Wziąwszy pod uwagę młody wiek badanej populacji można przyjąć też, że chodzi tu głównie o małe dzieci, wymagające większego zakresu opieki niż starsze.

Czynnikiem oddziałującym na prawdopodobieństwo zatrudnienia jest poziom sprawności fizycznej. Mierzono ją pośrednio, poprzez stwierdzenie posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Osoby deklarujące, że mają takie orzeczenie charakteryzują się przeciętnie o ok. 30 pkt proc. niższym prawdopodobieństwem wykonywania pracy zawodowej porównaniu z tymi, którzy – przynajmniej w świetle kryteriów administracyjnych – są sprawni.

Uwzględniono także uwarunkowania dochodowe determinant zawodowej aktywności absolwentów, w tym fakt pozostawania na utrzymaniu osoby innej niż partner/małżonek (czyli głównie alimentację przez rodziców) oraz fakt korzystania ze świadczeń społecznych (renta inwalidzka, renta rodzinna, renta socjalna, zasiłek dla bezrobotnych, pomoc społeczna etc). Okazało się, że obydwa źródła utrzymania: rodzinne i socjalne silnie wpływają na zmniejszenie prawdopodobieństwa pracy. Pierwsza obniża szanse posiadania pracy o ok. 75 pkt proc., druga o ok. 57 pkt proc. (znacznie silniej w przypadku mężczyzn). Jednak interpretacja tych zmiennych nie jest jednoznaczna. Możliwość utrzymywania dorosłego dziecka przez rodziców może osłabiać presję na podjęcie pracy, a zatem dłużej trwające jej

<sup>68</sup> Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I., 2007, *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe Solar, Warszawa

poszukiwanie, a z drugiej może być skutkiem niemożności znalezienia pracy. Podobnie, dysponowanie socjalnymi dochodami zmniejsza ekonomiczny przymus podjęcia zawodowej pracy ale z kolei może wynikać z innych czynników – niepełnosprawności (renta inwalidzka), czy właśnie niemożności znalezienia pracy (zasilek dla bezrobotnych).

Zmienne terytorialne: klasa miejscowości i województwo okazały się istotne statystycznie, lecz ich wartość nie wskazuje na to, by przyczyniały się do zróżnicowania szans pracy w większym stopniu niż zmienne dotyczące kapitału ludzkiego, kształtowanego w szkole. Różnice między prawdopodobieństwem posiadania pracy na wsi i w dużym mieście - liczącym ponad 100 tys. mieszkańców sięgały od 0,3 do 0,7 pkt proc. w zależności od specyfikacji regresji, zaś między województwami były większe i wynosiły od 16,2 do 17,5 pkt proc. Występują przy tym różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn: kobiety na wsi charakteryzują się o ok. 3 pkt proc. niższym prawdopodobieństwem pracy niż kobiety zamieszkujące duże miasta. Mężczyźni zaś odwrotnie, co wiąże się zapewne z częstszym przekazywaniem właśnie im rodzinnych gospodarstw rolnych. Największe szanse na pracę mieli młodzi ludzie z terenu województwa dolnośląskiego, we względnie najgorszym położeniu były osoby wchodzące na rynek pracy w województwach świętokrzyskim, zachodniopomorskim, podkarpackim oraz śląskim, przy czym w tym przekroju nie wystąpiły różnice co do tendencji między osobami różnej płci. Wyjątkiem jest tylko to, iż województwo lubelskie zapewniało kobietom lepszy zawodowy start niż województwo dolnośląskie. Zarazem różnice w położeniu kobiet zależne od województwa były zdecydowanie głębsze niż różnice w położeniu mężczyzn. Kobiety z województwa świętokrzyskiego charakteryzowały się mniejszym prawdopodobieństwem wykonywania zawodowej pracy aż o ponad 22,7 pkt proc. w stosunku do mieszkanek woj. lubelskiego, podczas kiedy mężczyźni z woj. świętokrzyskiego cechowali się niższym prawdopodobieństwem pracy o 10,1-11,4 pkt proc. w stosunku do pochodzących z woj. dolnośląskiego.

Sumując, wiele czynników odgrywało istotną rolę w kształtowaniu szans posiadania pracy przez młodych ludzi po opuszczeniu przez nich szkół i uczelni. Na ich status na wyniku pracy wpływały zarówno zmienne, które nie mają związku z potencjałem kwalifikacyjnym wyniesionym z systemu edukacji (zmienne demograficzne, rodzinne, dochodowe, sprawność fizyczna, miejsce zamieszkania) jak i takie, które wprost są jego składnikami (poziom wykształcenia, jego dziedzina, wyuczony zawód, średnia ocena na dyplomie ukończenia szkoły czy studiów). Determinanty edukacyjne przy tym miały stosunkowo dużą wagę w określaniu możliwości wykonywania pracy. Z tytułu poziomu wykształcenia prawdopodobieństwo powykonywania zawodowej pracy mogło różnić się 14,7-17,0 pkt proc. (z jednej strony biorąc pod uwagę wykształcenie średnie ogólne a z drugiej wyższe magisterskie) w zależności od specyfikacji. Z tytułu dziedziny, w której kształcili się respondenci różnice sięgały 21,3 pkt. proc. (między skrajnymi dziedzinami, tj. prawem z jednej strony a wojskowo-policyjnym wykształceniem z drugiej). Z tytułu wyuczonego zawodu wreszcie różnice wynosiły między skrajnymi grupami (z jednej strony leśników i rybaków a z drugiej przygotowanych do prostych prac w handlu lub usługach) nawet 32,7 pkt proc. Generalnie przy tym wykonywanie zawodowej pracy przez kobiety znacznie bardziej było zależne od wszystkich niemal czynników, których wpływ na prawdopodobieństwo pracy zbadano. Wyjątek stanowiło zmniejszanie zatrudnialności w związku z uzyskiwaniem świadczeń społecznych, gdzie to mężczyźni zdecydowanie rzadziej pracowali niż kobiety.

### 7.3.2.2 Czynniki kształtujące prawdopodobieństwo wykonywania najemnej pracy

Zdefiniowanie sukcesu przez sam fakt posiadania pracy może być jednak mylące. W takim przypadku jako pracujące określa się nie tylko osoby, których kwalifikacje i inne cechy okazały się być atrakcyjne dla pracodawców, ale także takie, które nie znalazły zatrudnienia i poradziły sobie angażując się w rodzinną działalność gospodarczą w rolnictwie lub poza nią, zwłaszcza w roli pomagających członków rodziny. Oczywiście nie można wykluczyć, iż dla części młodych osób – naszych respondentów taka decyzja wynikała z celowego wyboru, a stała się wymuszoną, wskutek nie znalezienia lepszego zajęcia, koniecznością. Częściej jednak taka forma aktywności zawodowej jest prostą konsekwencją braku szans znalezienia pracy na otwartym, konkurencyjnym rynku pracy. Stąd w drugiej części analizy współzależności, sukces na rynku pracy zdefiniowano jako fakt posiadania pracy najemnej (Aneks Tabela nr 7.2). Posiadanie pracy najemnej bowiem świadczy o tym, że zaistniał na nią popyt i że pracodawcy akceptują kwalifikacje zatrudnianych przez siebie osób.

W wypadku pracy najemnej poziom wykształcenia silniej determinuje szanse zatrudnienia niż w wypadku pracy ogółem (łącznie z samozatrudnieniem i z zatrudnieniem w roli pomagającego członka rodziny, porównaj Tabela nr 7.4.1.1). Niższymi szansami zatrudnienia niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzują się osoby po liceum ogólnokształcącym, choć dotyczy to tylko mężczyzn. Uzyskanie wykształcenia średniego zawodowego lub policealnego (i innych wspólnie z nim klasyfikowanych) ponosi szanse zatrudnienia odpowiednio o 3,4 i 6,8 pkt proc. (za ten dodatni wynik z kolei odpowiedzialne są w zasadzie kobiety).

Zaskakujące są wyniki oszacowania parametru regresji probitowej przy wykształceniu licencjackim – choć posiadanie go podnosi prawdopodobieństwo najemnej pracy w stosunku do osób z zasadniczym wykształceniem zawodowym, to wpływ ten wynosi przeciętnie zaledwie 2,9 pkt proc. (5,3 pkt proc w przypadku kobiet i - 0,1 pkt proc w przypadku mężczyzn). Z kolei szanse najemnego zatrudnienia silnie rosną w przypadku posiadania dyplomu magisterskiego (przeciętnie o 16 pkt proc., o 22 pkt proc. w przypadku kobiet i o 8 pkt proc. w przypadku mężczyzn). Wyższe szkoły zawodowe miały być odpowiedzią systemu edukacji na popyt na pracę, miały być bardziej dostosowane do jego wymagań niż studia magisterskie<sup>69</sup>, tymczasem nasze badanie pokazuje, że te zamiary zupełnie nie zostały zrealizowane.

Jedynie dwie dziedziny kształcenia podnoszą szanse na uzyskanie zatrudnienia najemnego w stopniu wyższym niż wykształcenie w zakresie pedagogiki. Są to zdrowie i opieka społeczna oraz programy wojskowe i policyjne. Ten pierwszy realizuje się przede wszystkim w przypadku kobiet (choć także – słabiej – wśród mężczyzn), drugi – tylko w grupie mężczyzn. Wśród mężczyzn prawdopodobieństwo zatrudnienia podnosi (w stosunku do pedagogiki) także wykształcenie w zakresie ekonomii, produkcji i przetwórstwa oraz ochrony i bezpieczeństwa.

Oszacowania parametrów wskazują, iż tylko jedna grupa zawodów charakteryzuje się mniejszym prawdopodobieństwem zatrudnienia najemnego niż brak zawodu. Są to rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Lecz wśród kobiet również wykształcenie w tzw. męskich

<sup>69</sup> Wójcicka M., 2002, *Studia zawodowe w Polsce*, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski

zawodach operatorów i monterów maszyn, kierowców i operatorów pojazdów oraz robotników obróbki metali oraz mechaników maszyn i urządzeń sprawia, że trudniej znaleźć pracę niż wtedy, kiedy w ogóle nie ma się zawodu. Wśród mężczyzn takimi zawodami, które zamiast poprawiać pozycję na rynku pracy, pogarszają ją są: zawody należące do grup: pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów, pracownicy obsługi biurowej, średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia. Zawody te uchodzą za kobiece i jak widać nie bez przyczyny, skoro mężczyznom trudno nich znaleźć sobie miejsce na rynku pracy.

Wszystkie inne zawody dają większe szanse posiadania najemnej pracy niż nie posiadanie zawodu. Największe prawdopodobieństwo zatrudnienia mają przy tym wśród kobiet – specjalistki szkolnictwa (o 23,5 pkt proc. wyższe niż kobiety bez zawodu), pracownice obrotu pieniężnego i obsługi klientów (wyższe odpowiednio o 20,5 pkt proc.), specjalistki nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia (o 16,6 pkt proc.) oraz pozostałe specjalistki (o 14,4 pkt proc.) Wśród mężczyzn największe możliwości zatrudnienia najemnego stwarzają zawody: operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych (o 36,3 pkt proc. większe niż dla mężczyzn bez zawodu), modeli, sprzedawców i demonstratorów (analogicznie o 21,9 pkt proc. wyższe), operatorów i monterów maszyn (o 17,2 pkt proc.) oraz pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników (o 12,1 pkt proc.).

Jak widać, wyniki te bardzo się różnią w zależności od płci. W przypadku kobiet, znacznie silniej szanse na pracę najemną podnoszą zawody z grupy specjalistów. W przypadku mężczyzn, zawód specjalisty nie podnosi tak bardzo szans na zatrudnienie jak w przypadku kobiet, ale za to przyczynia się do nich silnie posiadanie zawodu z grup, gdzie podstawą wykonywania pracy może być wykształcenie zasadnicze zawodowe i w mniejszym stopniu średnie zawodowe.

Przejście od analizy szans posiadania jakiejkolwiek pracy do analizy szans zatrudnienia najemnego nie zmienia wniosków dotyczących wpływu oceny na świadectwie ukończenia szkoły lub uczelni na prawdopodobieństwo posiadania najemnej pracy. Wpływ ten generalnie jest nieco silniejszy (posiadanie oceny powyżej 3 zwiększa prawdopodobieństwo pracy najemnej o ok. 9-10 pkt proc.), nadal jednak nie różni się zbyt wiele, o ile tylko ocena przekracza 3, a nie przekracza 5. Wpływ ten pozostaje silniejszy o około połowę w przypadku kobiet.

Jak można się spodziewać, kluczowym czynnikiem różniącym populację pracujących a pracujących najemnie jest popyt na pracę nie chłonący pewnej grupy aktywnych zawodowo. O ile uda im się w jakiś sposób zorganizować sobie miejsce pracy, stają się pracującymi na własny rachunek lub pomagającymi członkami rodziny. Stąd spodziewać się możemy, iż istotne różnice we wpływie na prawdopodobieństwa zatrudnienia pojawią się w przypadku zmiennych terytorialnych. I rzeczywiście: w porównaniu z obszarem dużych miast, w małym mieście szansa na pracę najemną jest o około 3 pkt proc. niższa, a na wsi o 9 pkt proc.

W przekroju województw nadal najkorzystniejszą sytuacją dla absolwentów charakteryzuje się województwo dolnośląskie. Nie jest zaskoczeniem w świetle innych badań<sup>70</sup>, iż najgorzej pod tym względem wypadają województwa lubelskie, podlaskie i świętokrzyskie. W każdym

<sup>70</sup> Sztanderska U. (red.), 2007, *Edukacja dla pracy*, UNDP, Warszawa

z nich prawdopodobieństwo pozostawania absolwenta w zatrudnieniu najemnym jest – przy kontroli wszystkich innych cech - o ponad 1/5 niższe niż w województwie dolnośląskim. Względnie najlepsza sytuacja – poza woj. dolnośląskim - obserwowana jest w województwach kujawsko-pomorskim, lubuskim i mazowieckim.

Co do innych cech, okazują się w znakomitej większości mieć mniejsze znaczenie w determinowaniu prawdopodobieństwa wykonywania zawodowej pracy najemnej w porównaniu do pracy ogółem. Najsilniej zaznacza się to przy porównywaniu sytuacji kobiet i mężczyzn. Młode kobiety napotykając poważne trudności na rynku pracy najemnej nie znajdują dostatecznej ochrony w samozatrudnieniu (zwłaszcza w postaci pracy na własny rachunek). Dlatego różnica prawdopodobieństwa zatrudnienia najemnego (żeńską płęć zmniejsza prawdopodobieństwo zatrudnienia o 3,7 pkt proc.) w porównaniu do wykonywania zarobkowej pracy w jakikolwiek sposób (różnica między kobietami i mężczyznami w przypadku pracy ogółem przekracza 12 pkt proc.) pozostaje mniejsza.

Inne cechy: demograficzne, rodzinne, sprawność, posiadanie dochodów pozwalających utrzymać się mimo braku posiadania pracy, odgrywają mniejszą rolę w kształtowaniu prawdopodobieństwa posiadania pracy najemnej aniżeli w posiadaniu jakiegokolwiek pracy zarobkowej, jednak osłabienie znaczenia tych czynników nie jest znaczne. Niemniej to wskazuje, że bardziej wpływają one na podejmowanie samozatrudnienia w postaci pracy na własny rachunek lub w charakterze pomagającego członka rodziny niż na zatrudnienie najemne młodych osób, które dopiero w ostatnich latach ukończyły edukację.

Tym bardziej uwypukla się znaczenie zmiennych związanych z wykształceniem. Szanse posiadania pracy najemnej są silniej zróżnicowane pod wpływem poziomu wykształcenia (18,0-18,2 pkt proc. w zależności od specyfikacji regresji, podczas kiedy w przypadku pracy ogółem sięgały one 14,7-17,0 pkt proc.), dziedziny wykształcenia (w oszacowaniu prawdopodobieństwa najemnej pracy wynoszą one maksymalnie 31,6 pkt proc., kiedy w oszacowaniu prawdopodobieństwa pracy ogółem wynosiły co najwyżej 21,3 pkt. proc.) wyuczonego zawodu w odniesieniu do kobiet (tu różnice szans na najemną pracę między poszczególnymi grupami zawodów wynosiły nawet 70,2 pkt proc, a na pracę ogółem „tylko” 65,9 pkt proc.). Zawód, jaki posiadają mężczyźni mniej wpływa na prawdopodobieństwo wykonywania przez nich pracy najemnej niż pracy w charakterze osoby samozatrudnionej. Niskie zróżnicowanie szans na pracę mężczyźni zawdzięczają stosunkowo wysokiej zatrudnialności w zawodach robotników wykwalifikowanych, zaliczanych tradycyjnie do męskich specjalności. Często zawody zapewniające pracę mężczyznom, są dla kobiet obciążeniem.

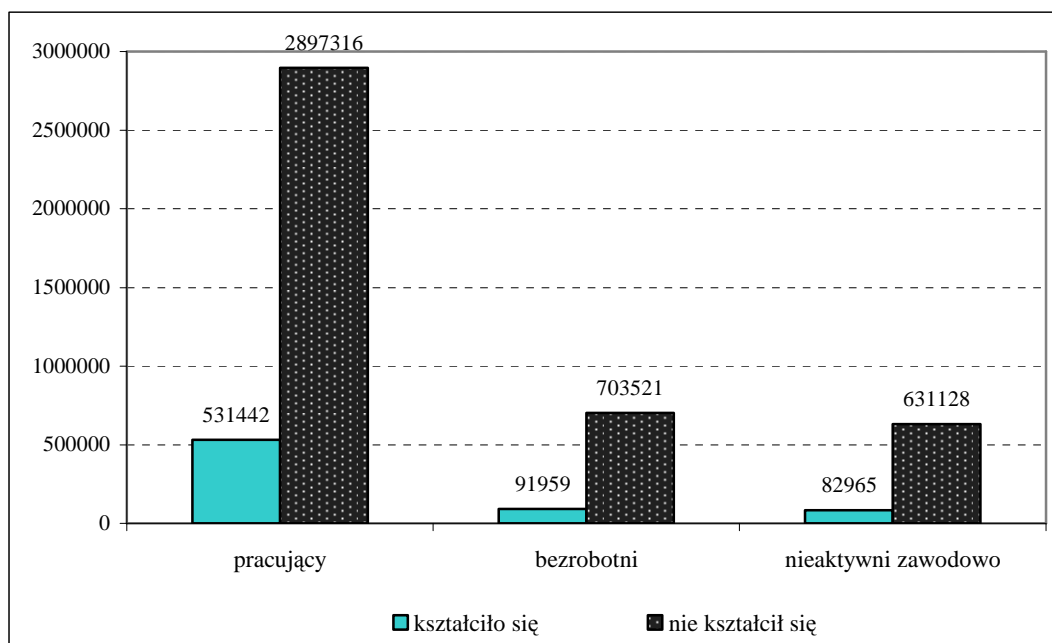
Wpływ średniej oceny na świadectwie ukończenia ostatniej szkoły lub uczelni miał większe znaczenie dla uzyskania zatrudnienia najemnego niż dla podjęcia pracy w ogóle. Dyplom ze średnią powyżej 5 w porównaniu ze średnią wynoszącą co najwyżej 3, zapewniał wzrost możliwości najemnego zatrudnienia o 11,6-13,8 pkt. proc., zaś analogiczny wpływ na wykonywanie jakiegokolwiek pracy był mniejszy, w granicach 9,1-9,5 pkt proc.



### 7.3.3 Kształcenie po ukończeniu szkoły – czy wzmaga szanse posiadania pracy

Ukończenie szkoły coraz częściej nie zamyka edukacji. Po opuszczeniu szkoły lub uczelni kształciło się nadal 14,3% absolwentów, ale to – jak na standardy współczesnej Europy – bardzo mało<sup>71</sup>. Częściej kształcili się absolwenci, którzy mieli pracę (15,8%) niż niepracujący (zarówno bezrobotni, jak i bierni zawodowo 11,6%, por. wykres nr 7.3.3.1). Podstawowym motywem kontynuowania nauki była chęć poszerzenia kwalifikacji – tak deklarowało 6,2% absolwentów. Niemal trzykrotnie rzadziej powodem kształcenia stawały się: dążenie do zdobycia zawodu lub przekwalifikowywanie się. Inne motywy zawodowe miały jeszcze mniejszą rangę.

**Wykres nr 7.3.3.1** Absolwenci uczestniczący w kształceniu po zakończeniu nauki szkolnej lub studiów



Dość niska partycypacja w kształceniu po ukończeniu szkoły lub studiów nie znajduje wyjaśnienia w świetle wyników rynku pracy. Udział w szkoleniach bowiem współwystępował ze zwiększonym zatrudnieniem i obniżonym bezrobociem, co w zasadzie powinno być bodźcem do szerszego udziału w kształceniu. Nie można wprowadzić jednostronnej zależności między kształceniem ustawicznym a powodzeniem na rynku pracy, bo możliwe, że trud ustawicznego kształcenia podejmują te jednostki, które ogólnie są aktywniejsze na niwie zawodowej.

Niemniej najkorzystniejsze proporcje zatrudnionych do bezrobotnych występują właśnie w grupach kształcących się, zwłaszcza tych, które dążą poprzez kształcenie do nabycia formalnych uprawnień zawodowych, jak i tych, które poszerzają swoje kwalifikacje zawodowe (Tabela nr 7.3.3.1). To jest zgodne z trendami rozwoju rynku pracy w krajach bardziej rozwiniętych, w których na wysokich stanowiskach nie wystarcza jednostronna, choćby wysoce specjalistyczna, wiedza. Chociaż ogólnie udział w kształceniu ustawicznym spletał się z wyższą zatrudnialnością i niższym bezrobociem, to w przypadku osób bez zawodu, które wzięły udział w szkoleniach mających doprowadzić do jego zdobycia,

<sup>71</sup> Edukacja ustawiczna, 2005, Raport, Ministerstwo Edukacji i Nauki, Warszawa

zatrudnienie okazało się jednak niezbyt wysokie (pracowało tylko 54,5% populacji). Zarazem osoby nie doksztalające się cechowało zatrudnienie na poziomie 68,5%. Zatem wprowadzenie szkoleniami można nadrobić zaległości w elementarnej edukacji zawodowej, lecz nie jest to sposób równie skuteczny, jak trafne kształcenie w szkole, czy uczelni.

**Tabela nr 7.3.3.1** Udział w kształceniu ustawicznym i jego cele a stan na rynku pracy

Udział w kształceniu po ukończeniu szkoły/uczelni	Pracujący	w tym najemnie	Bezrobotni	Relacja 1/3	Relacja 2/3
	Odsetek w populacji ogółem (w %)				
Osoby, które kształciły się w celu:	1	2	3	4	5
zdobycia zawodu (ukończona szkoła nie zapewniała przygotowania zawodowego)	54,5	50,7	18,6	2,9	2,7
przekwalifikowania (uzyskania innego zawodu, innej specjalności)	74,2	65,7	17,2	4,3	3,8
poszerzenia kwalifikacji zawodowych	83,1	76,6	10,2	8,2	7,5
uzyskania formalnych uprawnień zawodowych	87,2	78,6	9,2	9,5	8,5
uzupełnienia luk w wykształceniu uzyskanym w szkole lub uczelni	79,6	74,5	12,6	6,3	5,9
przygotowania do podjęcia własnej działalności gospodarczej	82,1	34,5	11,0	7,4	3,1
poszerzenia swoich zainteresowań i innych	70,5	61,8	12,4	5,7	5,0
Osoby, które nie kształciły się	68,5	60,7	16,6	4,1	3,7

## 7.4 Jakość pracy a cechy kwalifikacyjne absolwentów

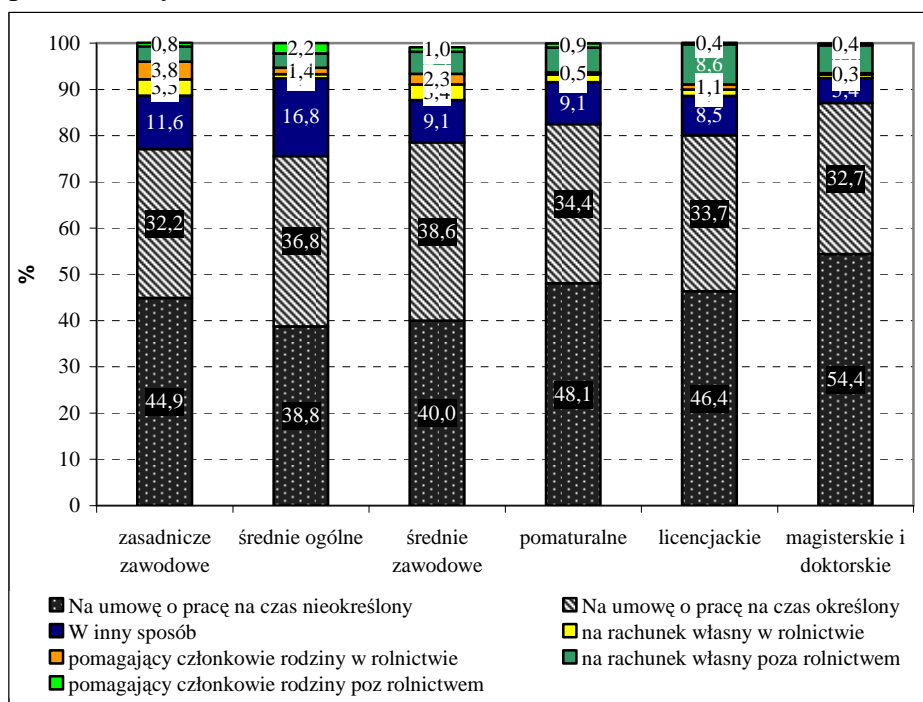
### 7.4.1 Cechy kapitału ludzkiego a charakter zatrudnienia

Poziom wykształcenia determinuje nie tylko to, czy posiada się pracę ale też jej status. Istotne jest zwłaszcza powiązanie wykształcenia z pracą na własny rachunek, z typem umowy o pracę, ewentualnie też z wykonywaniem pracy w charakterze pomagającego członka rodziny. Dysponując wysokim wykształceniem i zarazem przygotowaniem do wykonywania konkretnego zawodu, młodzi ludzie pojawiali się w tych segmentach rynku, gdzie istniał znaczny popyt na pracę, co prowadziło do zatrudnienia najemnego na stabilnych zasadach oferowanych w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony. 54,4% pracujących z wykształceniem magisterskim pracowało w ten właśnie sposób. W pozostałych grupach wykształcenia mniej niż połowa pracujących miała umowy o pracę na czas nieokreślony. Najbardziej podstawą pracy była umowa na czas nieokreślony w przypadku pracujących absolwentów liceów ogólnokształcących – tylko 38,8% miało taką umowę (Wykres nr 7.4.1.1).

Siła osób z wykształceniem magisterskim uwidaczniała się na rynku pracy w stosunkowo częstym podejmowaniu pracy na własny rachunek poza rolnictwem (6,0% wśród pracujących magistrów, tylko licencjaci częściej bo w 8,6% podejmowali pracę w takim charakterze) i stosunkowo rzadkim zostawianiem pomagającym członkiem rodziny lub pracowaniem na podstawie innych, stosunkowo mało korzystnych zasad. Słabość osób z wykształceniem licealnym, ogólnym z kolei demonstrowała się rzadkim uzyskiwaniem stabilnych podstaw pracy najemnej (aż 16,8% pracowało na rzecz pracodawców bez formalnej umowy o pracę), jak również dość częstym pomaganiem w rodzinnej firmie poza rolnictwem (2,2% pracujących), a nawet w rolnym gospodarstwie (1,4%).

Najczęściej gospodarstwa rolne przejmowali młodzi ludzie z zasadniczym, zawodowym lub ze średnim, zawodowym wykształceniem (odpowiednio 3,5% i 3,4% pracujących z tych grup). Te same poziomy wykształcenia częściej od pozostałych prowadziły do podejmowania pracy w charakterze pomagającego członka rodziny w gospodarstwach rolnych. Należy przypuszczać, że z czasem część spośród nich może stać się samodzielnymi gospodarzami, dziedzicząc rodzinne gospodarstwa, w których początkowo tylko pomagają.

**Wykres nr 7.4.1.1** Charakter zatrudnienia a poziom wykształcenia (w odsetku pracujących o danym poziomie wykształcenia)



Przygotowanie do zawodu rolnika lub ogrodnika uzyskują osoby stosunkowo najczęściej podejmujące pracę na własny rachunek w rolnictwie albo w charakterze pomagającego członka rodziny w gospodarstwie rolnym. W tych grupach zawodowych znajduje się najmniej pracujących najemnie (Tabela nr 7.4.1.1).

Pracę na własny rachunek poza rolnictwem podejmują również ponadprzeciętnie często specjaliści, osoby z grupy kierowców i operatorów pojazdów, średniego personelu technicznego, górników i robotników budowlanych. Specjaliści w zakresie szkolnictwa i osoby należące do średniego personelu biurowego z kolei najczęściej pracują na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

**Tabela nr 7.4.1.1** Wyuczony zawód a charakter zatrudnienia (w odsetku pracujących)

Zawód wyuczony	Pracujący najemnie				Pracujący w rolnictwie indywidualnym		Samozatrudnieni poza rolnictwem	
	na umowę o pracę na czas nieokreślony	na umowę o pracę na czas określony	w inny sposób	razem pracujący najemnie	na rachunek własny	pomagający członkowie rodziny	na rachunek własny	pomagający członkowie rodziny
	w %							
Bez zawodu	38,4	36,1	17,9	92,5	0,7	1,2	3,3	2,4
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	49,1	38,0	5,5	92,5	0,8	0,6	5,6	0,5
Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	51,9	32,5	6,9	91,3	3,2	0,0	5,3	0,3
Specjaliści szkolnictwa	52,5	37,0	6,0	95,5	0,8	0,6	2,8	0,2
Pozostali specjaliści	51,5	32,2	7,6	91,3	1,0	0,3	6,8	0,7
Średni personel techniczny	45,3	36,6	7,4	89,3	2,3	1,1	6,4	1,0
Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	40,5	35,1	9,1	84,7	5,4	5,7	4,0	0,3
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy*	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pracownicy pozostałych specjalności	45,5	38,2	8,6	92,3	1,8	1,1	3,9	0,8
Pracownicy obsługi biurowej	55,1	33,6	7,7	96,3	0,5	0,6	2,7	0,0
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	20,3	59,0	20,8	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	42,2	39,1	10,8	92,1	1,0	1,2	5,1	0,6
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	44,6	41,7	8,4	94,7	0,5	2,1	2,2	0,4
Rolnicy	19,3	9,4	4,6	33,3	40,1	24,5	2,2	0,0
Ogrodnicy	26,3	28,9	5,0	60,2	12,3	22,5	5,1	0,0
Leśnicy i rybacy*	58,1	0,0	0,0	58,1	0,0	0,0	41,9	0,0
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby*	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Górnicy i robotnicy budowlani	45,6	22,0	19,5	87,1	2,5	2,6	6,2	1,6
Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	47,9	31,9	9,4	89,2	2,7	2,7	4,3	1,1
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	57,8	35,0	3,9	96,7	2,1	0,0	1,2	0,0
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	45,4	36,6	7,6	89,6	2,7	3,5	3,7	0,6
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	47,4	49,5	3,1	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operatorzy i monterzy maszyn	51,5	40,0	8,5	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kierowcy i operatorzy pojazdów	43,3	29,9	7,4	80,6	12,2	0,0	7,3	0,0
Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach*	68,9	31,1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie*	52,6	3,4	40,2	96,2	0,0	0,0	3,8	0,0
Brak odpowiedzi	46,4	33,5	10,3	90,2	1,0	0,7	7,4	0,7

Uwaga: w kategoriach oznaczonych \* znalazło się bardzo mało respondentów, toteż wyników dotyczących ich cech nie można uogólniać. I tak w grupie nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy\* była to 1 osoba, w grupie leśnicy i rybacy\*- 4, w grupie rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby\*- 2, w grupie pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach- 6, w grupie robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie\*-16.

### 7.4.2 Nietypowe formy wykonywania pracy zawodowej

Zależnie od wykształcenia kształtują się liczne cechy pracy. Wydzieliliśmy – jak wcześniej – pracę na rachunek własny lub najemną na umowę o pracę na czas nieokreślony bądź określony wynoszący co najmniej 1 rok jako pracę „pierwszej jakości” i pracę w charakterze pomagającego członka rodziny lub pracę najemną na czas określony poniżej 1 roku lub na podstawie umowy cywilno-prawnej lub pracę bez umowy bądź odbywaną w ramach stażu lub praktyki zawodowej jako pracę „drugiej jakości”. Wykorzystanie tego podziału pozwala zauważyć, że praca o niestabilnym charakterze określona przez nas jako praca drugiej jakości była zarazem pracą o mniej dogodnym trybie wykonywania obowiązków służbowych, wymagającym większego stopnia dopasowania do nietypowych warunków świadczenia pracy.

Niejednoznacznie trzeba by było oceniać wykonywanie zawodowej pracy w domu. Z jednej strony to może być wygodą – bardziej elastycznie pozwala łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi, lecz z drugiej strony może tworzyć więcej trudności, a przede wszystkim wydzielenia odpowiedniego miejsca pracy. Zwykle w domu pracowało 5,9-8,8% zatrudnionych w pracy drugiej jakości i 1,3-8,5% w pracy pierwszej jakości. Wydaje się, że niestabilne zajęcia zarobkowe o tyle mogły być przyczyną wykonywania pracy w domu, że częściej polegały na pomaganiu w prowadzeniu indywidualnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej firmy. Niejako z „z natury rzeczy” mogły odbywać się w domu. Mniejszy udział osób z wyższym wykształceniem wśród pomagających członków rodziny powoduje, że rzadziej też pracują oni w domu (Tabela nr 7.4.2.1).

Do pewnego stopnia można uznać pracę wykonywaną w nietypowych porach dni i tygodnia za pracę bardziej od innych uciążliwą. Jeśli zwykle pracuje się wieczorami, nocami, w weekendy, to możliwości wspólnego wykorzystania czasu wolnego z rodziną czy przyjaciółmi stają się ograniczone, więcej więc dla samej pracy trzeba poświęcić zaspokojenia innych potrzeb. Pracę wykonują w taki sposób wszystkie grupy absolwentów, z tym że, jak poprzednio, wyżej wykształceni z reguły rzadko mają pracę cechującą się takimi uciążliwościami. Szczególnie pod tym względem korzystne było posiadanie wyższego wykształcenia magisterskiego, zwłaszcza jeśli wykonywaną pracę można by zaliczyć do prac pierwszej jakości tj. wykonywanych na własny rachunek bądź na podstawie długoterminowego kontraktu o pracę. Wyraźnie gorszą sytuację pod tym względem mieli absolwenci studiów licencjackich. Najgorszą zaś absolwenci średnich szkół zawodowych. Zresztą sytuacja absolwentów średnich szkół zawodowych nie różniła się znacznie od sytuacji osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Około 1/5 osób z zasadniczym lub średnim wykształceniem zwykle pracowało w weekendy, niewiele tylko mniej wykonywało pracę wieczorami. Stosunkowo rzadko natomiast praca była zorganizowana w ten sposób, że odbywała się nocą (ponad 8%).

**Tabela nr 7.4.2.1** Wybrane cechy wykonywania pracy (praca wykonywana zwykle w podany sposób) według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej				Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej			
	Praca w domu	Praca wieczorami	Praca w nocy	Praca w weekendy	Praca w domu	Praca wieczorami	Praca w nocy	Praca w weekendy
	w %				w %			
Zasadnicze zawodowe	8,8	18,0	7,1	20,9	3,2	16,3	8,6	20,1
Średnie ogólnokształcące	8,5	16,2	7,7	18,4	1,8	13,6	4,4	19,0
Średnie zawodowe	5,9	20,6	8,7	22,7	3,1	17,1	8,3	20,1
Policealne/pomaturalne	5,9	15,3	7,6	21,2	4,1	12,4	5,5	15,1
Wyższe licencjackie /inżynierskie	6,0	12,2	5,2	12,4	8,5	9,4	5,3	16,3
Wyższe magisterskie	8,3	11,5	3,7	10,6	6,2	5,4	2,4	6,5

### 7.4.3 Wymiar czasu pracy

Tygodniowy czas pracy natomiast wszystkich osób – poza posiadającymi zasadnicze, zawodowe wykształcenie – był dość zbliżony. W pracy na rachunek własny lub wykonywanej na podstawie długoterminowego kontraktu o pracę, tygodniowy czas pracy zwykle pozostawał wyraźnie dłuższy niż w pracy w charakterze pomagającego członka rodziny lub najemnej pracy na podstawie kontraktu krótkoterminowego lub kontraktu nie w pełni formalnego. Wręcz wydaje się, że zarobkowe zajęcie „drugiej jakości” cechowało się przede wszystkim tym, że nie wymagało pełnowymiarowego czasu pracy. Jednak warto zauważyć, że przeciętnie czas pracy był i tak długi i tylko w przypadku absolwentów studiów nie sięgał standardowych 40 godzin w tygodniu (Tabela nr 7.4.3.1). Natomiast czas pracy w przypadku pracy na własny rachunek lub najemnej pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony, kiedy kontrakt zawarto na co najmniej 1 rok, zdecydowanie przekraczał normatywny czas pracy dla pełnego etatu. To wskazuje, że młodzi ludzie musieli wkładać dużo czasu – i jak należy domyślać się, wysiłku – żeby posiadać stabilne zatrudnienie. Można przypuszczać, że takie ponadnormatywne zaangażowanie w zawodową pracę jest uzasadnione dążeniem do osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej na rynku czy w firmie, gdzie trzeba konkurować z osobami z wieloletnim doświadczeniem.

**Tabela nr 7.4.3.1** Tygodniowy czas pracy według poziomu wykształcenia

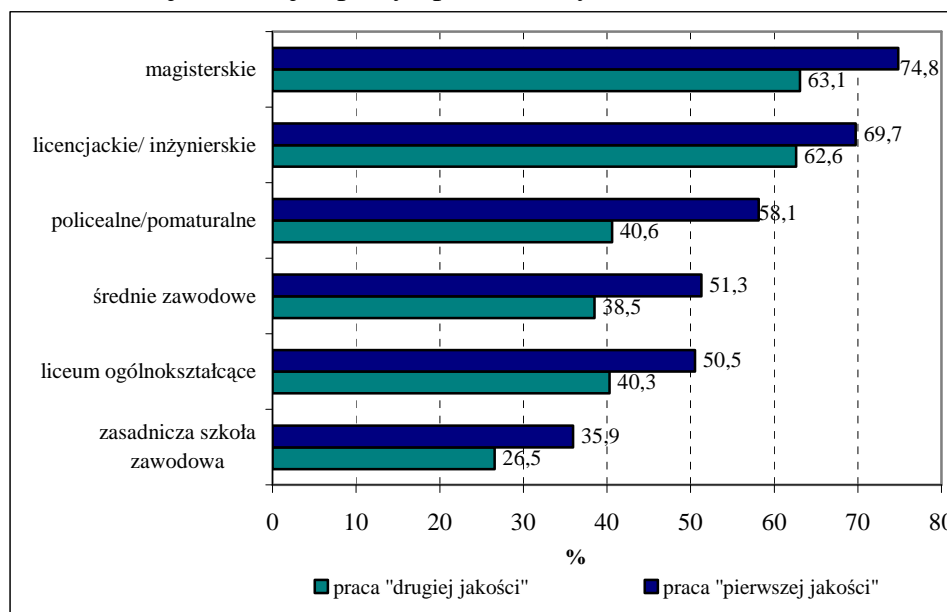
Poziom wykształcenia	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej	Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej
Zasadnicze zawodowe	46,6	61,8
Średnie ogólnokształcące	40,9	54,9
Średnie zawodowe	44,5	56,9
Policealne/pomaturalne	41,8	46,0
Wyższe licencjackie /inżynierskie	39,1	55,0
Wyższe magisterskie	37,8	55,6

#### 7.4.4 Możliwości awansu

Gdyby tłumaczyć duży nakład czasu pracy dążeniem do awansu zawodowego, to należy skonfrontować go z szansami na awans. Możliwości awansu zawodowego były zwykle tym większe, im wyższym poziomem wykształcenia dysponował absolwent – od 26,5% dla pracy drugiej jakości i 36,9% dla pracy pierwszej jakości wśród osób z zasadniczym, zawodowym wykształceniem, aż odpowiednio po 63,1% i 74,8% wśród osób z wykształceniem wyższym magisterskim (Wykres nr 7.4.4.1).

Zarazem widać wyraźną tendencję, że możliwości awansu pojawiają się częściej wśród najemnie pracujących na czas nieokreślony lub na podstawie kontraktu długoterminowego – co jest całkowicie zrozumiałe. Rzadziej zaś takie możliwości znaleźć można było w pracy krótkoterminowej, bądź nieformalnej. Różnica częstotliwości oceny, że posiadana praca stwarza możliwości awansu zawodowego, sięgała – pomiędzy grupami zajęć zawodowych zaliczanymi przez nas do prac pierwszej i drugiej jakości – od 11 pkt proc. w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym, zawodowym do 43 pkt proc. w przypadku osób z wykształceniem policealnym lub pomaturalnym. W tej ostatniej grupie zatrudnienie na czas nieokreślony lub określony, wynoszący co najmniej rok, albo podjęcie pracy na własny rachunek zapewniało nie tylko lepszą, mniej uciążliwą pracę, ale i sporo lepsze perspektywy rozwoju zawodowego.

**Wykres nr 7.4.4.1** Występowanie możliwości awansu (w ocenie absolwentów) w pierwszej pracy w zależności od jakości tejże pracy i poziomu wykształcenia



Odwrotnie rzecz się miała z brakiem szans na awans – zdecydowanie nie mogło nań liczyć od 35,2% absolwentów szkół zasadniczych wykonujących pracę „drugiej jakości” i 19,8% wykonujących pracę pierwszej jakości w porównaniu do odpowiednio 12,4% i 6,0% absolwentów studiów magisterskich (Tabela nr 7.4.4.1). Zatem absolwenci – magistrowie około 3 razy rzadziej od absolwentów zasadniczych, zawodowych szkół czuli zagrożenie niemożnością awansu w miejscu, gdzie pracowali.

**Tabela nr 7.4.4.1** Możliwości awansu w pierwszej pracy

Poziom wykształcenia	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej				Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej			
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
	w %				w %			
Zasadnicze zawodowe	4,4	22,1	38,3	35,2	7,2	28,8	44,2	19,8
Średnie ogólnokształcące	10,6	29,7	32,4	27,3	14,4	36,1	34,5	15,0
Średnie zawodowe	8,8	29,7	34,7	26,8	13,4	37,9	34,6	14,1
Policealne/pomaturalne	13,1	27,5	32,5	26,9	17,5	40,7	32,6	9,2
Wyższe licencjackie /inżynierskie	16,1	46,5	20,7	16,7	30,4	39,4	21,1	9,2
Wyższe magisterskie	26,8	36,3	24,5	12,4	32,7	42,2	19,1	6,0

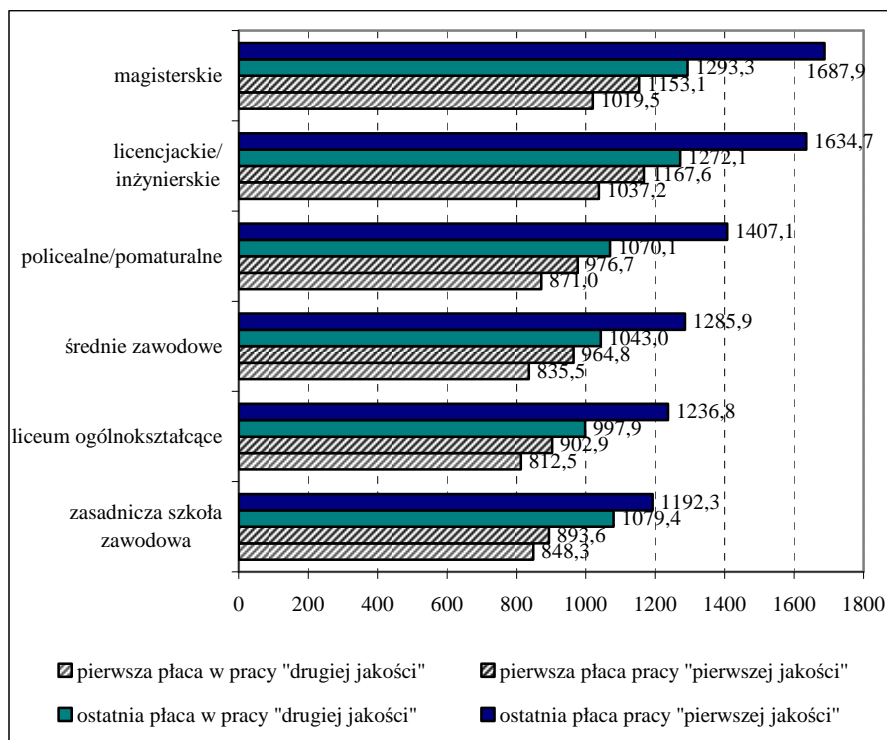
Tymczasem rzeczywisty awans płacowy mniej się różnił między osobami należącymi do różnych grup wykształcenia. Wynagrodzenia za pracę w przypadku pracy krótkookresowej, określanej w tym opracowaniu jako praca drugiej jakości, zwiększyły się przeciętnie o 24,7% między podjęciem pracy a jej zakończeniem (lub ostatnią wypłatą, jeśli praca wciąż była wykonywana) i o 39,0% w pracy pierwszej jakości. Opinie absolwentów o większych możliwościach awansu w sytuacji zatrudnienia długookresowego w porównaniu z krótkookresowym odpowiadały rzeczywistym zmianom zarobków. W pracy o charakterze długookresowym zarobki wzrosły bardziej niż w pracy krótkookresowej.

Ponadto, co warto zauważyć, w pracy stabilnej, długookresowej punkt startu był dla absolwentów korzystniejszy – od początku dochody z pracy pozostawały wyższe niż w pracy „drugiej jakości”. Różnica sięgała od 5,3% dla absolwentów liceów ogólnokształcących po 15,5% dla absolwentów średnich szkół zawodowych.

#### 7.4.5 Zarobki

Kolejna cecha charakterystyczna polega na tym, że wzrost zarobków w długookresowej pracy był bardziej nierównomierny: największy awans płacowy (licząc według wysokości płacy netto) objął osoby z wykształceniem magisterskim i wynosił aż 46,4%, podczas kiedy dla osób ze średnim, zawodowym wykształceniem osiągnął 33,3% a dla osób z zasadniczym, zawodowym wykształceniem 33,4% (Wykres nr 7.4.5.1). W długookresowej pracy dochodziło do różnicowania płac nie tylko na podstawie początkowych różnic wykształcenia ale i na podstawie jakości zdobywanego doświadczenia, co wskazuje zapewne na to, że osoby wyżej wykształcone poddawane są bardziej intensywnemu treningowi lub same doksztalają się w okresie wczesnej adaptacji zawodowej i ich ludzki potencjał dzięki temu rośnie. Firmy zaś stosują politykę szybkiego zwiększania płac osób z wysokim wykształceniem - początkowo po to, by je zatrzymać obietnicą późniejszych wyższych zarobków po uzyskaniu odpowiedniego doświadczenia, a następnie po to, by będąc już ukształtowanymi pracownikami nie odeszły z firmy.



**Wykres nr 7.4.5.1** Awans płacowy (w ujęciu płac netto) według rodzajów pracy i poziomu wykształcenia

Absolwenci pracujący jako pomagający członkowie rodziny lub jako pracujący na podstawie krótkookresowych kontraktów o pracę w większości oceniali swoje zarobki jako za niskie w stosunku do tego, na jakie zasługiwali<sup>72</sup>. Najbardziej niezadowolonymi byli magiŝtrowie, licencjaci i inżynierowie i posiadający średnie wykształcenie zawodowe. Stopień niezadowolonia z zarobków był mniejszy w pracy wykonywanej na podstawie długookresowych umów o pracę lub na rachunek własny, aczkolwiek nie dotyczyło to młodzieży po zasadniczych, zawodowych szkołach, jak i po policealnych lub pomaturalnych. Choć dominowało niezadowolenie z zarobków, to jednak ok. 40-45% uważało, że ich zarobki odpowiadają nakładowi pracy i zawodowym umiejętnościom.

<sup>72</sup> Pomagający członkowie rodziny nie uzyskują bezpośrednio własnych, wyodrębnionych dochodów z firmy (nie są opłacanymi pracownikami z odpowiednim kontraktem formalnym).

**Tabela nr 7.4.5.1** Adekwatność zarobków do zasług w opiniach absolwentów według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej			Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej		
	Zarobki takie jak zasługi	Zarobki mniejsze niż zasługi	Zarobki większe niż zasługi	Zarobki takie jak zasługi	Zarobki mniejsze niż zasługi	Zarobki większe niż zasługi
	w %			w %		
Zasadnicze zawodowe	44,4	55,2	0,4	40,1	59,7	0,2
Średnie ogólnokształcące	39,9	59,6	0,5	44,8	55,1	0,1
Średnie zawodowe	36,5	63,4	0,1	44,8	55,1	0,1
Policealne/pomaturalne	42,3	56,6	1,1	40,3	58,8	0,9
Wyższe licencjackie /inżynierskie	34,6	65,2	0,2	43,1	56,6	0,3
Wyższe magisterskie	33,8	66,1	0,1	42,1	57,5	0,4

#### 7.4.6 Poszukiwanie pracy jako wyraz dopasowania do popytu na pracę

Jednak pomimo uznawania przez większość absolwentów, że uzyskiwane dochody z pracy nie odpowiadają temu poziomowi, na jaki zasługują, tylko nieliczni poszukiwali innych zajęć zawodowych. Odsetek szukających pracy był szczególnie niski wśród pracujących na własny rachunek oraz pracujących na podstawie długoterminowych kontraktów o pracę – ledwie 7,9% osób z wykształceniem zasadniczym (najmniej), zawodowym i 13,1% z wyższym magisterskim (najwięcej) szukało innej pracy (Tabela nr 7.4.6.1). Wśród osób pracujących na podstawie niestabilnych umów lub w charakterze pomagających członków rodzin więcej osób poszukiwało nowej pracy – odsetek sięgał od 19,7% w przypadku osób z zasadniczym, zawodowym wykształceniem do 27,1% w przypadku osób, które ukończyły szkoły policealne lub pomaturalne.

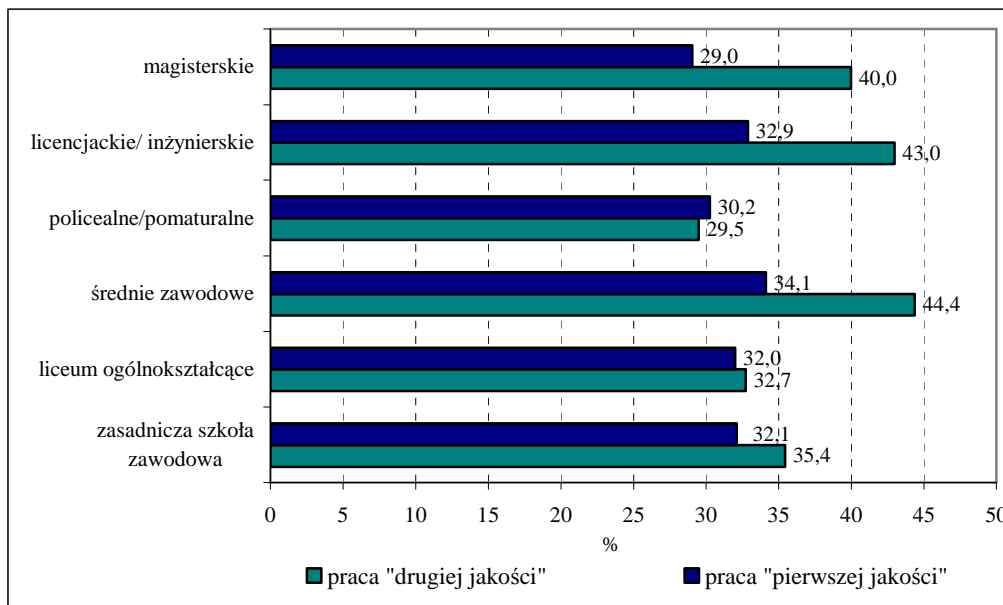
**Tabela nr 7.4.6.1** Poszukiwanie innej pracy według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej		Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej	
	Poszukujący innej pracy	Nie poszukujący innej pracy	Poszukujący innej pracy	Nie poszukujący innej pracy
	w %			
Zasadnicze zawodowe	19,7	80,3	7,9	92,1
Średnie ogólnokształcące	26,9	73,1	12,8	87,3
Średnie zawodowe	19,0	81,0	10,7	89,3
Policealne/pomaturalne	27,1	72,9	10,1	89,9
Wyższe licencjackie /inżynierskie	22,2	77,8	10,3	89,7
Wyższe magisterskie	26,1	73,9	13,1	86,9

W sumie znaczna część absolwentów pomimo niezadowolenia z wynagrodzeń za pracę nie poszukiwała innego zajęcia zarobkowego. Można przypuszczać, że jednym z czynników hamujących odejścia z pracy były trudności na rynku pracy i związana z nimi niska ocena własnych szans na znalezienie korzystnego zatrudnienia. Z drugiej strony, ogranicza odejścia z pracy perspektywa stabilizacji i wzrostu zarobków w przyszłości, a czasem również przekonanie o znaczeniu doświadczenia zdobywanego właśnie w danym miejscu, które

w przyszłości może dopiero skutkować korzystnym przebiegiem kariery. Najczęściej nie podejmowali prób zmiany pracy ci młodzi ludzie, którzy legitymowali się średnim wykształceniem zawodowym (Wykres nr 7.4.6.1). Wziąwszy pod uwagę inne charakterystyki tej grupy, można sądzić, że podstawowym czynnikiem powstrzymującym ich przed dążeniem do zmiany pracy jest relatywnie trudna sytuacja na rynku pracy. W przypadku osób z wyższym wykształceniem, zarówno licencjackim, jak magisterskim, większą rolę odgrywały zapewne chęć zdobycia pierwszego doświadczenia i oczekiwania przyszłego awansu.

**Wykres nr 7.4.6.1** Odsetek absolwentów, którzy nie poszukują nowej pracy i są przekonani, że w pracy dotychczasowej zarabiają mniej niż na to zasługują



Decyzja, by odejść z pracy na własne życzenie wymaga zarówno determinacji, powodowanej nieusatisfakcjonowaniem z jej wykonywania, ewentualnie oddziaływania innych, silnych przyczyn (np. rodzinnych), jak również przekonania, że jest możliwe uzyskanie innego zajęcia. Patrząc od strony przyczyn powodujących odejścia, najważniejszą jest zbyt niskie wynagrodzenie (dochód). Niski dochód świadczy z kolei o występowaniu co najmniej dwóch okoliczności. Pierwsza, że wykonywane zajęcie było wyraźnie mniej produktywnie od takiego, które – w swojej subiektywnej ocenie – byłoby w stanie wykonywać absolwent. I druga, że ocenia on, iż podobną pracę w innych miejscach opłaca się wyżej. Pierwsza okoliczność wskazuje na oddziaływanie motywu dopasowywania się młodych ludzi do właściwych dla nich miejsc pracy i jest nieodzownym procesem prowadzącym do właściwej alokacji kapitału ludzkiego między różne zastosowania. Druga okoliczność zaś świadczy o konkurencji na rynku pracy.

Mały zakres zwolnień z pracy w przypadku braku akceptacji dla poziomu wynagrodzeń może wskazywać, że albo absolwenci przeceniają własną rzeczywistą lub potencjalną produktywność, albo zbyt wysokie bezrobocie ogranicza dopasowania na rynku pracy i tym samym niekorzystnie wpływa na wykorzystanie potencjału kwalifikacyjnego młodych ludzi.

Patrząc na przyczyny odejść z pracy (Tabela nr 7.4.6.2) łatwo o wniosek, że poszukiwanie lepszej alokacji własnego zasobu kapitału ludzkiego jest pierwszoplanową przyczyną

zwolnień z pracy. I co ważniejsze, ta przyczyna ma silniejszy wpływ na decyzje młodych pracowników posiadających pracę pierwszej jakości (na własny rachunek lub na podstawie długoterminowej umowy o pracę). Poszukiwanie lepszej alokacji „ukrytej” za zbyt niskimi wynagrodzeniami jest tym częstsze, im niższy poziom wykształcenia mają ci pracownicy – aż 73,9% osób odchodzących z pracy z zasadniczym, zawodowym wykształceniem zwalniało się z powodu zbyt niskich płac.

**Tabela nr 7.4.6.2** Przyczyny poszukiwania innej pracy według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Za niskie zarobki	Za ciężka praca	Zbyt trudne lub szkodliwe warunki pracy	Brak szans awansu	Za długi czas pracy	Za długi/kosztowny dojazd do pracy	Nie odpowiednio godziny pracy	Potrzeba pracy stabilnej w dłuższej perspektywie	Potrzeba pracy z pełnym ubezpieczeniem społecznym	Za duże wymagania kwalifikacyjne, którym trudno sprostać	Uzyskanie innego źródła dochodu nie związanego z pracą	Z powodów rodzinnych	Inne
	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej (w %)												
Zasadnicze zawodowe	48,0	7,7	2,7	4,0	1,0	1,3	1,0	11,8	10,6	0,0	0,0	4,3	7,6
Średnie ogólnokształcące	43,9	7,5	1,1	7,1	0,4	0,1	4,4	16,7	8,2	0,0	0,7	0,6	9,3
Średnie zawodowe	50,8	6,7	1,2	1,9	2,9	2,8	1,6	17,4	5,9	0,3	0,0	1,8	6,8
Policealne/pomaturalne	40,9	5,9	0,0	8,6	0,0	3,3	0,3	26,0	2,2	0,0	0,0	0,7	12,3
Wyższe licencjackie /inżynierskie	53,3	2,3	0,3	11,3	0,7	4,4	0,0	15,0	3,9	0,8	0,0	0,5	7,6
Wyższe magisterskie	43,5	6,6	3,2	3,9	0,0	3,0	1,1	23,4	1,3	0,3	0,5	1,7	11,6
	Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej (w %)												
Zasadnicze zawodowe	73,9	7,2	1,0	1,7	2,8	0,8	1,2	2,5	0,8	0,0	0,0	3,2	4,8
Średnie ogólnokształcące	66,5	4,1	0,2	6,1	0,0	1,8	1,4	11,8	0,0	0,0	0,8	0,0	7,2
Średnie zawodowe	69,9	9,7	1,4	3,3	1,4	1,5	0,6	2,1	0,4	0,0	0,4	1,5	7,7
Policealne/pomaturalne	54,9	5,7	0,0	4,3	1,6	0,0	7,4	8,2	3,9	0,0	0,0	0,0	14,2
Wyższe licencjackie /inżynierskie	51,3	4,5	2,9	8,9	2,9	0,4	4,7	5,2	2,8	0,0	0,0	3,4	12,9
Wyższe magisterskie	51,0	2,8	2,9	10,6	0,8	1,6	1,5	6,2	0,5	0,0	0,5	2,0	19,6

Wśród zwalnających się z pracy magistrów takich osób było tylko 51,0%. W przypadku pracy drugiej jakości (krótkoterminowej lub o tzw. słabym statusie – pomagających członków rodziny) występowało też silne dążenie do zapewnienia sobie pracy lepszej jakości – długoterminowej, stabilnej, dlatego dość znacząca grupa zwalnających się z pracy odchodziła w poszukiwaniu właśnie takiej pracy, co obniżało odsetki kierujące się głównie poszukiwaniem zajęć zapewniających wyższe wynagrodzenie (dochody).

Wykształcenie absolwentów silnie różnicowało populację zwalnających się z pracy pod względem dalszych przyczyn tego kroku. Po pierwsze, im wyższe wykształcenie tym częściej absolwenci odchodzili w poszukiwaniu pracy zapewniającej szansę awansu. Zatem kierowali się nie tylko bieżącą alokacją swojego kapitału ludzkiego, ale i przewidywaną w związku z osiaganiem dalszych kwalifikacji w toku doświadczenia a być może również szkolenia. Różnice w tym względzie są znaczne: od 1,7% poszukujących szans awansu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, aż po 10,6% absolwentów wyższych studiów magisterskich (w sytuacji odchodzenia z pracy pierwszej jakości). Po drugie, dość często pojawiały się odejścia z pracy w odpowiedzi uznania jej za zbyt ciężką. Z tego powodu odchodziło nawet 9,7% absolwentów średnich zawodowych szkół, a tylko 2,8% wyższych studiów magisterskich. Wystąpiła niemal przeciwna tendencja – im niższe wykształcenie tym częściej powodem odejść z pracy stawało się uznanie jej za zbyt ciężką.

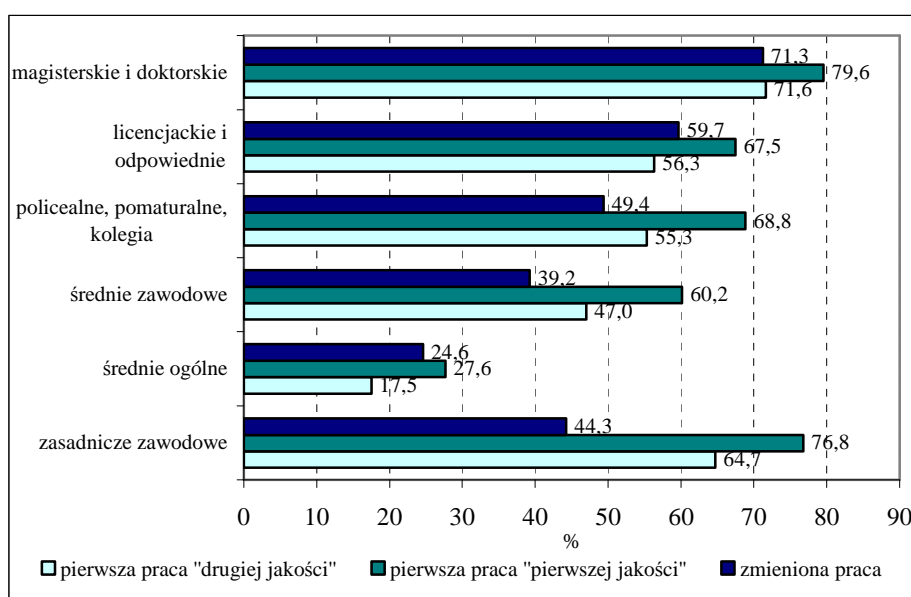
Stosunkowo mniejsze znaczenie miały inne powody rezygnacji z pracy wynikające z jej statusu. W przypadku pracy drugiej jakości część pracujących nie uzyskiwała w niej pełnej ochrony ubezpieczeń społecznych, co wskazuje na to, że były to prace nierejestrowane. Szczególnie wiele osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem wykonywało takie prace (aż 10,6% odchodzących). Pojawiały się też przypadki pracy w szkodliwych warunkach, zbyt długiego wymiaru czasu pracy, niedogodnej organizacji czasu pracy i za długich, ewentualnie za kosztownych dojazdów do pracy. Nie wymieniano natomiast presji związanej ze zbyt dużymi wymaganiami kwalifikacyjnymi. Oczywiście, część osób odchodziła z powodów rodzinnych lub innych, nie związanych wprost z wymienionymi cechami pracy.

#### **7.4.7 Kierunkowe dopasowanie wykształcenia i pracy zawodowej**

Można szukać wyjaśnień niskiej mobilności młodych ludzi - pomimo niesatysfakcjonujących zarobków – również w tym, że zdecydowana większość pracujących wykonywała zajęcia zarobkowe w zgodzie z ukończonym kierunkiem wykształcenia. Związek ten oczywiście nie zawsze był bardzo silny, niemniej wśród wykonujących pracę pierwszej jakości (na podstawie długoterminowych umów o pracę lub na rachunek własny) pracowało w zgodzie z kierunkiem wykształcenia od 60,2% osób z wykształceniem średnim zawodowym aż po 79,6% z wyższym magisterskim. Trudno byłoby analizować zgodność wykształcenia i pracy zawodowej w przypadku absolwentów liceów ogólnokształcących, którzy przecież zakończyli swoją edukację nie uzyskując zawodu. Niemniej nawet i w tej grupie na zgodność pracy z kierunkiem kształcenia wskazało 27,6%. Można domyślać się, że ich praca wymaga tylko ogólnych umiejętności i pewnego stażu, zapewniającego niezbędne doświadczenie praktyczne. W pracy krótkoterminowej lub w charakterze pomagającego członka rodziny odsetki pracujących zgodnie z kierunkiem wykształcenia są mniejsze, co wskazuje, że w tym przypadku nie tylko charakter pracy ale i jej kierunek mogą powodować poczucie tymczasowości, nieadekwatności do posiadanych umiejętności i brak akceptacji dla warunków wykonywania pracy i wysokości płac (dochodów).

Zaskakuje jednak, że zmiany pracy nie prowadziły do osiągnięcia większej kierunkowej zgodności zatrudnienia i wykształcenia w porównaniu z pierwszą pracą charakteryzowaną przez nas jako praca pierwszej jakości (Wykres nr 7.4.7.1). Tym samym mobilność pomiędzy miejscami pracy zapewne bardziej wiodła do osiągnięcia lepszych warunków dochodowych aniżeli do poprawy kierunkowego dopasowania. Fakt, że można w niezgodzie z kierunkiem wykształcenia uzyskać wyższe płace lub korzystniejsze inne warunki pracy wskazuje, iż w niektórych kierunkach, gdzie relatywnie było mniej przygotowanych do podjęcia pracy, popyt musiał być relatywnie większy niż w tych kierunkach, które odpowiadały przygotowaniu absolwentów zmieniających zatrudnienie, co wpływało dodatnio na pracownicze wynagrodzenia. Badanie nie dostarcza niestety podstaw do oceny, które kierunki kształcenia cechują się dużą zgodnością z popytem na pracę, a które wręcz przeciwnie, są nadmiernie reprezentowane przez młodzież opuszczającą szkoły.

**Wykres nr 7.4.7.1** Odsetek absolwentów, których praca\* miała związek z kierunkiem wykształcenia



\* chodzi o pierwszą pracę (bez względu, czy jest ona kontynuowana, czy nie), jak i o aktualnie wykonywaną pracę, jeśli jest ona inna niż pierwsza praca (określono ją jako „zmieniona praca”)

Jednak przy niektórych poziomach wykształcenia dość znaczne grupy absolwentów nie wykonują pracy w jakimkolwiek stopniu zgodnej z kierunkiem wykształcenia (Tabela nr 7.4.7.1). W wypadku pracy pomagającego członka rodziny lub na podstawie krótkoterminowego kontraktu średnio aż ok. 1/4 osób z wykształceniem kierunkowym pracowało w całkowitym oderwaniu od tego kierunku. Najwięcej takich osób było wśród posiadających średnie wykształcenie zawodowe, blisko 1/3. Również wśród pracujących na podstawie długoterminowych kontraktów o pracę i na własny rachunek posiadający to wykształcenie stosunkowo najczęściej pracowali zupełnie bez związku z kierunkiem wykształcenia. Na tej podstawie można sformułować wniosek, że właśnie wykształcenie średnie zawodowe najmniej jest dopasowane kierunkowo do popytu na pracę. Ale w każdej grupie wykształcenia występuje problem kierunkowej niezgodności pracy i uprzedniej edukacji zawodowej.

Zmiana pracy nie poprawiała sytuacji w stosunku do pierwszej pracy, wręcz odwrotnie (Tabela nr 7.4.7.1). Wykonujący w momencie badania kolejną pracę częściej niż pracujący w miejscu, które było ich pierwszą pracą po ukończeniu szkoły, wykonywali zajęcia całkowicie niezgodne z kierunkiem ich wykształcenia. Zmiana pracy więc raczej oddalała niż przybliżała do zgodności kierunku wykształcenia i zajęć zarobkowych. Absolwenci szukając pierwszej pracy bardziej zabiegali o to, by była ona zgodna z ich wykształceniem. Jednak niezadowoleni z warunków pracy, decydowali się na zmianę zawodu. Można ponowić hipotezę, że to efekt nieodpowiedniości kształcenia do warunków rynku pracy. Efekt ten był szczególnie silny w przypadku osób z zawodowym wykształceniem średnim i zasadniczym oraz policealnym lub pomaturalnym (pomijamy osoby ze średnim wykształceniem ogólnym ponieważ one nie opanowywały w trakcie szkolnej nauki umiejętności zawodowych). Osoby z tych trzech grup poprzez zmianę pracy oddalają się od swojego zawodowego przygotowania szkolnego, które okazuje się nieprzydatne, a tym samym nakłady poniesione na jego zdobycie (indywidualne i społeczne) okazały się źle alokowane a przez to nieefektywne.

Część osób, które w momencie badania wykonywały już kolejną pracę po zakończeniu nauki, mogły być zmuszone do jej podjęcia wskutek niedobrowolnego zakończenia wcześniejszej pracy, w tym niektóre zapewne z powodu negatywnej oceny ich umiejętności przez pracodawcę. W tym przypadku, podejmowanie pracy niezgodnej z kierunkiem kształcenia może mieć uzasadnienie w niskiej wartości kwalifikacyjnego wyposażenia wyniesionego ze szkoły. W takich przypadkach ważniejsze staje się postawienie na zdobywanie doświadczenia w nowych kierunkach zawodowych niż trwanie przy zawodzie słabo opanowanym.

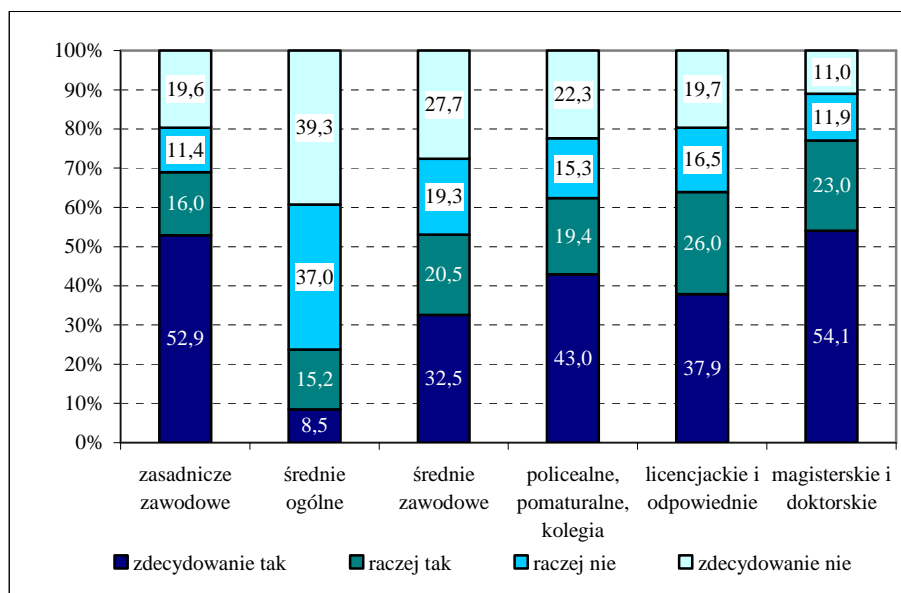


**Tabela nr 7.4.7.1** Występowanie związku wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia

Poziom wykształcenia	Pierwsza praca, kontynuowana do momentu badania								Aktualna praca, podjęta jako kolejna po ustaniu pierwszej pracy na rachunek własny albo pracy najemnej na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej			
	Pomagający członek rodziny lub praca najemna na czas określony poniżej 1 roku, na podstawie umowy cywilno-prawnej lub bez umowy lub ramach stażu lub praktyki zawodowej				Praca na rachunek własny lub najemna na czas nieokreślony lub na czas określony wynoszący 1 rok lub dłużej							
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
	w %				w %				w %			
Zasadnicze zawodowe	49,6	15,1	11,6	23,6	59,9	16,9	9,2	14,0	30,0	14,3	20,4	35,4
Średnie ogólnokształcące	5,8	11,8	37,4	45,1	10,4	17,2	37,9	34,5	8,2	16,4	32,2	43,2
Średnie zawodowe	27,6	19,4	21,0	31,9	38,1	22,0	17,8	22,1	21,9	17,4	21,5	39,3
Policealne/pomaturalne	36,1	19,2	16,4	28,3	48,5	20,3	14,6	16,5	33,2	16,2	16,1	34,5
Wyższe licencjackie /inżynierskie	37,4	18,9	20,2	23,5	38,9	28,6	15,5	17,0	33,8	25,9	14,4	26,0
Wyższe magisterskie	47,1	24,5	12,7	15,6	56,0	23,5	11,5	8,9	53,9	17,4	12,7	16,0

Sumując, poprawy alokacji kierunkowej środków kierowanych na kształcenie należałoby oczekiwać we wszystkich typach szkół ale szczególnie w średnich szkołach zawodowych (Wykres nr 7.4.7.2). Uwagi wymagałoby też wyższe szkolnictwo zawodowe, które funkcjonuje stosunkowo od niedawna i jest rozwijane pod hasłem konieczności lepszego dopasowania – w porównaniu do studiów magisterskich – do potrzeb rynku pracy. Tymczasem wypuszcza ono na rynek absolwentów, którzy rzadziej niż magistrowie, znajdują pracę w ogóle a nadto rzadziej ta praca odpowiada kierunkowi skończonych studiów.

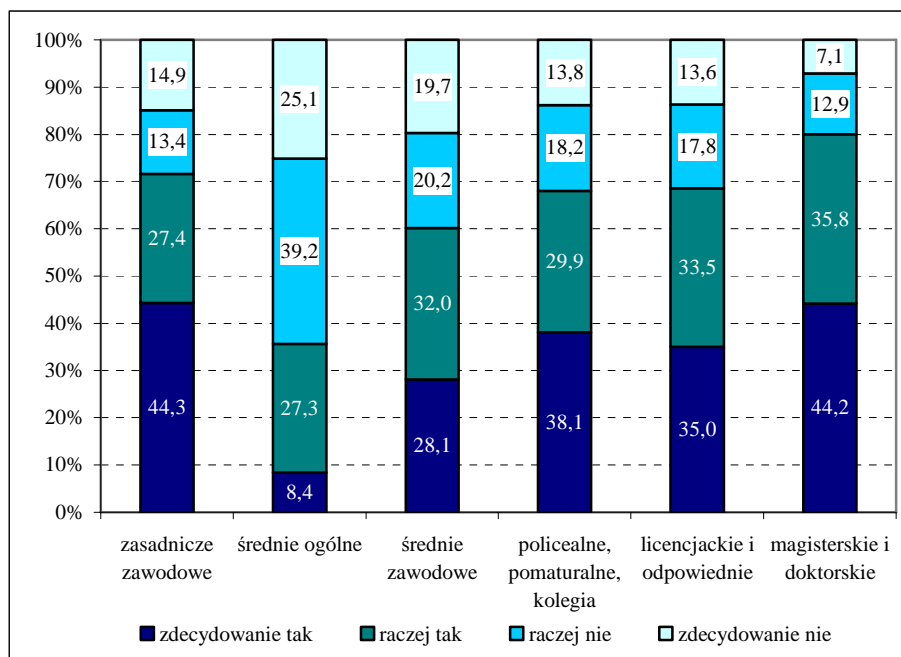
**Wykres nr 7.4.7.2** Zgodność wykształcenia i aktualnie wykonywanej pracy



### 7.4.8 Ocena wiedzy i umiejętności szkolnych ze względu na pracę zawodową

Pojawia się wyraźne podobieństwo struktury osób wskazujących na przydatność (lub nieprzydatność) wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły w wykonywaniu pracy zawodowej do struktury osób wskazujących na kierunkową zgodność wykształcenia i pracy. To pozwala przypuszczać, że zasadniczą przesłanką pozytywnej oceny przydatności nabytych w szkole wiedzy i umiejętności jest to, że są one stosowalne ze względu na wykonywany zawód. W ocenie tejże przydatności więcej jednak ocen miało mniej zdecydowany charakter, co wskazuje, że brano pod uwagę pewne kompetencje ogólne wykorzystywane w pracy zawodowej nawet jeśli nie odpowiadała ona dokładnie kierunkowi ukończonej nauki czy studiów (Wykres nr 7.4.8.1 i 7.4.8.2).

**Wykres nr 7.4.8.1** Przydatność wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły w aktualnie wykonywanej pracy zawodowej



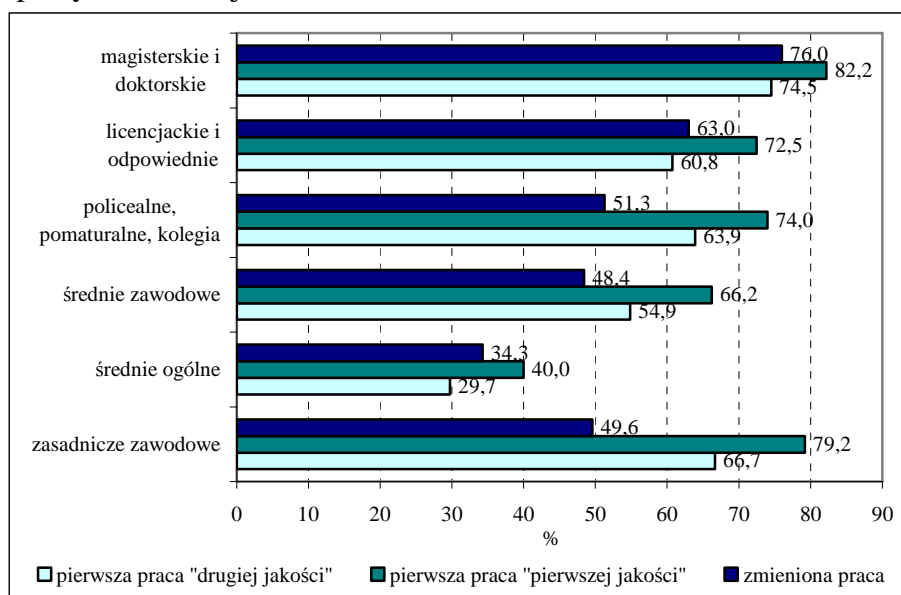
Najwyższe, pozytywne oceny wiedzy i umiejętności zawodowych miały osoby, które ukończyły studia magisterskie i podjęły pracę na własny rachunek albo jako najemni pracownicy na podstawie długoterminowych umów o pracę – aż 82,2%. Niemal dorównywały im ocenami absolwenci zasadniczych, zawodowych szkół pracujący w ten sam sposób – 79,2%. W przypadku tych ostatnich wystąpiła duża różnica oceny wkładu szkoły w kwalifikacje w zależności od tego, czy pracowali oni w pracy pierwszej jakości (na własny rachunek lub najemna na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony powyżej 1 roku), czy w pracy drugiej jakości (praca najemna na okres poniżej roku, bez umowy lub w charakterze pomagającego członka rodziny), czy też swoją pracę zmienili. Diametralne różnice ocen przygotowania zawodowego wyniesionego ze szkoły mają osoby ze średnim, zawodowym wykształceniem, pracujące po zakończeniu nauki aż do chwili badania, w pracy pierwszej jakości – 79,2% w porównaniu do wykonujących kolejną pracę zarobkową - 49,6%. Można przypuszczać, że rotacja pracownicza w tym przypadku jest wymuszona raczej negatywną oceną kwalifikacji. Z kolei podejmowanie kolejnych prac grozi brakiem sposobności do kumulacji tzw. specyficznego kapitału ludzkiego wykazującego bezpośredni związek ze stabilnością zatrudnienia i gromadzeniem doświadczenia w konkretnym zawodzie, specjalności i u konkretnego pracodawcy. Im mniejsza rotacja, tym większe szanse zgromadzenia odpowiedniego, specyficznego kapitału ludzkiego.

Wysoko oceniali przydatność wiedzy i umiejętności uzyskanych w szkole również inni młodzi ludzie z wyjątkiem absolwentów liceów ogólnokształcących, których ogólna wiedza nie ma zasadniczego znaczenia w praktyce zawodowej. Spośród absolwentów szkół zawodowych najgorzej oceniali przydatność nauki szkolnej dla pracy zawodowej absolwenci zawodowych szkół średnich. Kolejny raz zatem pojawia się sygnał o negatywnym wpływie ukończenia średniej, zawodowej szkoły na szanse na rynku pracy. Można przypuszczać, że korzenie tych negatywnych ocen tkwią w trudnościach kojarzenia realizacji ogólnego programu kształcenia z kształceniem zawodowym<sup>73</sup>.

<sup>73</sup> Drogosz-Zabłocka E., Piwowarski R., 2003, *Upowszechnianie szkoły maturalnej – Polityka i praktyka edukacyjna*, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego Uniwersytet Warszawski

Najniżej oceniali przydatność wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły lub uczelni osoby, które w momencie badania pracowały w kolejnym miejscu (ich praca nie była pierwszą podjętą po zakończeniu nauki; por. Wykres nr 7.4.8.2). Możliwe są dwie podstawowe interpretacje tego faktu. Po pierwsze, ich niezbyt dobre wykształcenie szkolne powodowało, że nie udało im się utrzymać pierwszej pracy i choć znaleźli następną mieli powody do kwestionowania przydatności wiedzy i umiejętności szkolnych na rynku pracy. Po drugie, wykonując zajęcia zarobkowe niezgodne z kierunkiem kształcenia mieli uzasadnienie dla niskiej oceny zastosowania w swojej pracy tego, czego nauczyli się w szkole.

**Wykres nr 7.4.8.2** Pozytywne oceny przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły w pracy zawodowej\*



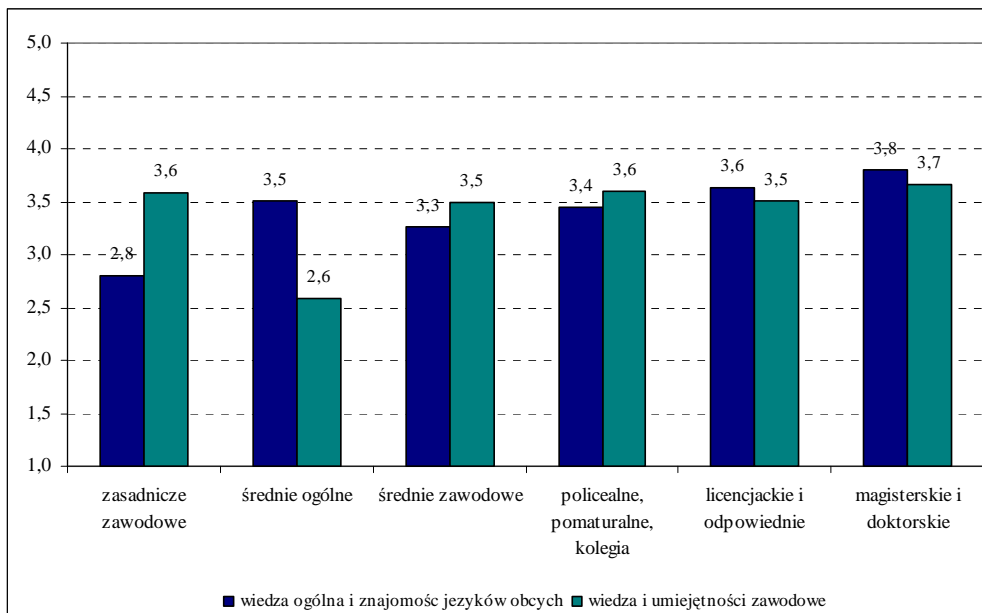
\* chodzi o pierwszą pracę (bez względu, czy jest ona kontynuowana, czy nie), jak i o aktualnie wykonywaną pracę, jeśli jest ona inna niż pierwsza praca (określono ją jako „zmieniona praca”)

Badani mieli możliwość ocenienia wiedzy ogólnej (wraz ze znajomością języków obcych) i wiedzy oraz umiejętności zawodowych w skali 1-5. Tylko w 2 wypadkach wystawione oceny były niższe niż 3 – wystawione przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych dla swojej wiedzy ogólnej i przez absolwentów liceów ogólnokształcących dla posiadanych umiejętności zawodowych. Jednak nawet w wypadku absolwentów liceów ogólnokształcących, w których szkolnym programie nie przewidziano nauczania zawodowego, uznawano, że szkoła daje pewne przygotowanie zawodowe. Istnieje bowiem sporo zajęć (zwłaszcza biurowych) wykorzystujących głównie ogólny kapitał ludzki. Wykształcenie zawodowe poniżej wyższego zapewniało wyższy poziom umiejętności zawodowych niż ogólnych. Absolwenci studiów oceniali zaś wyżej umiejętności ogólne niż zawodowe (Wykres nr 7.4.8.3).

Charakterystyczne, że im wyższy poziom wykształcenia, tym ocena kształcenia ogólnego wyższa z wyjątkiem osób wykształceniem średnim, ogólnym. Ich ocena wykształcenia ogólnego przewyższała ocenę tegoż w szkołach policealnych lub pomaturalnych, a tym bardziej w średnich szkołach zawodowych. Z kolei ocena nauczania zawodowego była stosunkowo podobna we wszystkich szkołach przygotowujących do zawodu, jedynie studia magisterskie zapewniały nieco wyższy poziom umiejętności w stosunku do pozostałych. Zaskakuje i potwierdza wcześniejsze obserwacje niespodziewanie niska ocena kształcenia

zawodowego na studiach zawodowych. Wyżej kształcenie zawodowe oceniali nawet absolwenci szkół zasadniczych. To pokazuje, że nie udało się nadać tym studiom wybitnie profesjonalnego charakteru.

**Wykres nr 7.4.8.3** Ocena wiedzy ogólnej i znajomości języków obcych oraz wiedzy i umiejętności zawodowych w skali 1-5



Jak wskazują dane (Tabela nr 7.4.8.1), niskie oceny kształcenia zawodowego na studiach licencjackich dotyczyły głównie kształcenia umiejętności praktycznych. Wiedza ogólna zawodowa na tych studiach była oceniana stosunkowo najwyżej ale niewiele lepiej niż w szkołach policealnych. Co więcej, szkoły policealne gwarantowały lepsze – według absolwentów - przygotowanie praktyczne.

W całości ocenianych elementów programu kształcenia najgorzej wypadła ocena nauczania języków obcych, zwłaszcza w zasadniczych i w średnich szkołach zawodowych. Najlepiej oceniano ją na studiach magisterskich i w liceach ogólnokształcących. Drugim stosunkowo słabo ocenianym elementem edukacji okazało się prowadzenie praktyk – najlepsze okazało się w zasadniczych, zawodowych szkołach, najgorsze – nie licząc liceów ogólnokształcących – w średnich szkołach zawodowych. Tym samym najgorszym ogniwem kształcenia okazały się umiejętności praktyczne, bo znajomość języka obcego też ma taki walor praktyczny.

Absolwenci wysoko oceniają poziom kształcenia ogólnego, jedyna ocena przewyższająca 4 dotyczyła właśnie tej części edukacji na studiach magisterskich. Na podstawie tych ocen można sformułować tezę, że silną stroną kształcenia szkolnego i studiów pozostaje kształcenie ogólne, teoretyczne, słabiej wypada kształcenie zawodowe ale i tu lepiej się ma kształcenie ogólne od specjalistycznego i dostarczanie wiedzy od kształcenia umiejętności praktycznych, najgorsze zaś wypadają praktyki zawodowe i zdobywanie doświadczenia zawodowego. To może tłumaczyć trudności w adaptacji absolwentów do wymagań pracodawców i warunków funkcjonowania na rynku pracy.

**Tabela nr 7.4.8.1** Subiektywna ocena elementów kształcenia w ostatniej ukończonej szkole lub studiach w skali 1-5

Przedmiot oceny	Poziom wykształcenia						Ogółem średnia ocena
	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	policealne, pomaturalne, kolegia	licencjackie i odpowiednie	magisterskie i doktorskie	
Wiedza ogólna związana z uzyskaniem poziomem wykształcenia	3,4	3,7	3,6	3,8	3,9	4,1	3,7
Znajomość języków obcych	2,2	3,3	2,9	3,1	3,4	3,5	3,0
Wiedza ogólnozawodowa związana z wyuczonym zawodem	3,6	2,8	3,7	3,7	3,8	3,9	3,7
Umiejętności praktyczne związane z wyuczonym zawodem	3,7	2,6	3,6	3,7	3,5	3,7	3,6
Specjalistyczna wiedza zawodowa	3,5	2,5	3,4	3,6	3,6	3,8	3,5
Doświadczenie (praktyka) zawodowa	3,5	2,4	3,3	3,4	3,2	3,3	3,3

Wyższe oceny, wystawione kształceniu sprzyjają z kolei osiągnięciu określonego statusu na rynku pracy. Po pierwsze, wysoka ocena kształcenia i to zarówno w elementach teoretycznych, jaki praktycznych sprzyja założeniu własnej działalności gospodarczej poza rolnictwem lub podjęciu pracy najemnej na czas nieokreślony. Po drugie, niskie oceny „spychają” do roli pomagającego członka rodziny w gospodarstwie rolnym. Wyraźnie zarysowuje się różnica między tymi, którzy w rolnictwie zaczęli pracę na własny rachunek a tymi, którzy są w nim tylko pomagającymi osobami – oceny wystawiane poszczególnym elementom kształcenia są wyższe w odniesieniu do pracujących na własny rachunek. Nie można natomiast niskich ocen wykształcenia przypisać pomagającym członkom rodziny w gospodarczej działalności poza rolnictwem. Po trzecie, pracujący najemnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oceniają wyżej swoje wykształcenie niż pracujący najemnie na podstawie umowy o pracę na czas określony.

**Tabela nr 7.4.8.2** Subiektywna ocena poziomu wiedzy i umiejętności z ostatniej szkoły wyrażona jako średnia ocen w skali 1-5 dla pracujących według charakteru pracy

Przedmiot oceny	Pracujący najemnie			Pracujący w rolnictwie indywidualnym		Samozatrudnieni poza rolnictwem	
	na umowę o pracę na czas nieokreślony	na umowę o pracę na czas określony	w inny sposób	na rachunek własny	pomagający członkowie rodziny	na rachunek własny	pomagający członkowie rodziny
Wiedza ogólna związana z uzyskanym poziomem wykształcenia	3,8	3,7	3,6	3,6	3,4	3,8	3,8
Znajomość języków obcych	3,1	3,0	3,1	2,6	2,4	3,2	3,1
Wiedza ogólnozawodowa związana z wyuczonym zawodem	3,8	3,7	3,5	3,5	3,5	3,8	3,7
Umiejętności praktyczne związane z wyuczonym zawodem	3,7	3,6	3,5	3,7	3,5	3,7	3,5
Specjalistyczna wiedza zawodowa	3,6	3,5	3,4	3,5	3,4	3,6	3,7
Doświadczenie (praktyka) zawodowe	3,4	3,3	3,2	3,4	3,3	3,4	3,5

## 7.5 Podsumowanie

Badanie związku kwalifikacji z położeniem na rynku pracy ujawniło szereg niedopasowań kwalifikacyjnych młodych ludzi do popytu na pracę.

Po pierwsze, okazało się, że kluczową sprawą dla posiadania pracy, a w szczególności pracy najemnej, jest wyuczenie się zawodu. Absolwenci liceów ogólnokształcących, którzy nie kontynuowali kształcenia w szkołach policealnych, czy wcześniej w szkołach pomaturalnych, ani na studiach byli w dużym stopniu skazani na porażkę.

Po drugie, w sytuacji osób z zasadniczym zawodowym wykształceniem widać pewne rozdwojenie sytuacji. Z jednej strony wiele z nich znajduje się w bezrobociu, nie mogąc znaleźć pracy. Czas poszukiwania pracy, nawet wtedy, kiedy się to udaje, jest długi (a nawet najdłuższy w stosunku do osób ze wszystkimi innymi poziomami wykształcenia). Odsetek osób, które zaprzestają pierwszej pracy pozostaje wysoki. Ocena, że praca jest zbyt ciężka częstsza niż w innych grupach wykształcenia. Z drugiej strony jednak wykształcenie zasadnicze zawodowe dla młodych mężczyzn okazuje się korzystnym z punktu widzenia prawdopodobieństwa zapewnienia sobie pracy, w tym szczególnie najemnej. Możliwe, że na ten wynik rzutuje trwający od 3 lat stan dobrej koniunktury i związany z tym zwiększony popyt na pracę w działach, które zmieniają zatrudnienie procyklicznie – w przemyśle, budownictwie, transporcie. Nie zmienia to faktu, że przy wszystkich trudnościach, jakie ta grupa spotyka na rynku pracy, popyt na jej kwalifikacje wydaje się dość mocny. Potwierdza to analiza prawdopodobieństwa wykonywania pracy i analiza prawdopodobieństwa zatrudnienia najemnego z uwzględnieniem zawodów.

Po trzecie, to, co dobre dla mężczyzn, niekoniecznie okazuje się dostatecznie dobre dla kobiet. Chodzi o wykształcenie zasadnicze zawodowe. Kobiety bowiem mają tym większe szanse na pracę (i na zaaprobowanie swoich kwalifikacji przez rynek pracy) im dysponują wyższym poziomem wykształcenia. Wykształcenie zasadnicze zawodowe nie pozwala osiągnąć niskiego bezrobocia i wysokiego zatrudnienia. Do zwiększenia prawdopodobieństwa, że kobiety będą miały pracę, przyczynia się każde zwiększenie poziomu wykształcenia, ale najbardziej uzyskanie wykształcenia magisterskiego.

Po czwarte, daje się zauważyć wyraźny podział na zawody kobiece i męskie. Jeśli kobiety mają wykształcenie w zawodach tradycyjnie zaliczanych do męskich, trudno im zdobyć uznanie dla swoich kwalifikacji i prawdopodobieństwo że będą pracowały jest najniższe. Jeśli mężczyźni przygotowali się w szkole do zawodu bardziej kobiecego, to również są narażeni na trudności w uzyskaniu pracy.

Po piąte, wykształceniem, które wyraźnie różni się od innych pod względem szans wykonywania pracy (zwłaszcza najemnej), szans awansu, wysokości zarobków, dogodniejszych dla pracownika cech pracy, zgodności kierunkowej wykształcenia i wykonywanej pracy, uczestnictwa w kształceniu ustawicznym jest wyższe wykształcenie magisterskie. Często pod względem określonych cech inne poziomy wykształcenia różnią się między sobą bardzo mało, a wyższe wykształcenie magisterskie odstaje od nich wyraźnie i „uprzywilejowuje” osoby które je posiadają na rynku pracy.

Po szóste, nie spełniły się oczekiwania, że wyższe wykształcenie zawodowe zapewni dobre przygotowanie do popytu na pracę. Ani zatrudnialność, ani wysokość zarobków, ani inne cechy pracy nie wskazują, żeby ten poziom wykształcenia był ceniony przez pracodawców.

Po siódme, wykształcenie średnie zawodowe należy do tych, w przypadku których absolwenci napotykają na dość szczególne trudności na rynku pracy, jakich właściwie nie należałoby się spodziewać: prawdopodobieństwo posiadania pracy w ogóle i pracy najmniej jest w ich przypadku niższe niż w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, możliwości awansu też są nisko oceniane, w stosunkowo małej części (w porównaniu z innymi grupami) osoby ze średnim, zawodowym wykształceniem pracują zgodnie z kierunkiem wykształcenia etc. Sądzić można, że w przypadku tej grupy pojawiają się szczególne trudności w dopasowaniu kierunków kształcenia do popytu na pracę i wymienione powyżej cechy położenia na rynku pracy są po prostu następstwem tego faktu.

Po ósme, obserwujemy, że młodzi ludzie w pierwszej pracy zwykle bardziej wykorzystują kwalifikacje wyniesione ze szkoły niż w kolejnych miejscach pracy. Może to wiązać się z porzucaniem wyuczonego zawodu, czy specjalności na rzecz innych, korzystniejszych ze względu na zarobki, czy inne szczegółowe cechy pracy. Może też wynikać z niedostępności pracy w zawodzie wyuczonym. Co ważniejsze, grupa osób trafiających do kolejnego miejsca zatrudnienia nie osiąga w nim wcale satysfakcjonujących warunków, co świadczy o ich niedopasowaniu do popytu na pracę. Możliwe, że w tym wczesnym stadium dopasowań wskazana byłaby pomoc, wzięwszy pod uwagę, że kształceniem ustawicznym są objęci głównie pracujący a nie zmieniający pracę. Cel ich kształcenia też musiałby być inny – pomoc w przekwalifikowaniu a nie w poszerzeniu i pogłębieniu kwalifikacji wyniesionych ze szkoły, czy ze studiów.

Po dziewiąte, na tle innych cech, wykształcenie wydaje się kluczowe dla powodzenia na rynku pracy. Przy tym nie chodzi tylko o poziom wykształcenia ale i o jego dziedzinę, wyuczony zawód i wyniki kształcenia dokumentowane średnią oceną na dyplomie.

Po dziesiąte i ostatnie, absolwenci jako cała grupa, nie wykazują gorszych cech kwalifikacyjnych niż cała populacja, a nawet można stwierdzić, że ich sytuacja jest korzystniejsza – częściej pracują, awansują, szkolą się. Nie oceniają też źle swojego przygotowania szkolnego do podjęcia pracy. Daje się też dostrzec wcale nie niską ocenę kształcenia z punktu widzenia potrzeb rynku pracy.



Jakub Ryszard Stempień

## 8. Analiza mobilności przestrzennej i zawodowej absolwentów

### 8.1 Wprowadzenie

Mobilność zawodowa (przejawiająca się w zmianach wykonywanego fachu) i przestrzenna pozostają ważnymi korelatami sytuacji panującej na danym rynku pracy. Świadczą też o elastyczności zasobów pracy. Należy zauważyć, że zarówno zmiany miejsca zamieszkania w związku z poszukiwaniem lub podejmowaniem zatrudnienia, jak i zmiany wykonywanego zawodu, są – przynajmniej częściowo – związane z problemem bezrobocia strukturalnego. Obejmuje ono *niedopasowania struktury popytu i podaży siły roboczej na poszczególnych mikrorynkach, przede wszystkim ze względu na postęp techniczny (niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe) lub na geograficzne rozmieszczenie pracy i wakatów, albo na łączne oddziaływanie tych czynników*<sup>74</sup>. W tym przypadku oprócz grupy osób bezrobotnych, występuje też grupa pracodawców borykających się z problemem naboru pracowników. Sytuacja taka występowała w ostatnim czasie m.in. na Dolnym Śląsku i w woj. opolskim, gdzie z jednej strony odnotowywano wyższy niż przeciętnie w skali kraju poziom bezrobocia, z drugiej zaś strony – blisko połowa pracodawców skarżyła się na trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach<sup>75</sup>.

Rozwiązaniem problemu znalezienia pracy w sytuacji bezrobocia strukturalnego pozostaje dla racjonalnie działających jednostek poszukiwanie zatrudnienia w innych regionach kraju lub poza jego granicami (mobilność przestrzenna) albo dostosowanie posiadanych kwalifikacji do oczekiwań pracodawców (mobilność zawodowa). Analiza rozmiarów mobilności przestrzennej i zawodowej absolwentów z roczników 1998-2005 będzie stanowiła przedmiot rozważań zaprezentowanych w niniejszym rozdziale.

### 8.2 Mobilność przestrzenna absolwentów

Mobilność przestrzenna będąca pojęciem szerszym od migracji (odnosi się ona bowiem również do przemieszczeń ludności odbywających się w obszarze jednego państwa) podobnie jak migracja pozostaje w istotnym stopniu określona ogólną sytuacją panującą na rynku pracy na danym obszarze<sup>76</sup>. Zwiększenie ruchliwości osób aktywnych zawodowo w omawianym wymiarze jest wyraźnym wskaźnikiem występowania problemów ze znalezieniem pracy a ponadto – istnienia międzyregionalnych różnic sprawiających, że pewne części kraju są uznawane za bardziej atrakcyjne pod względem możliwości zarobkowania, niż inne. Te właśnie regiony wybierane są jako cele przemieszczeń. Jednocześnie mobilność przestrzenna wiążąca się często z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania, a więc z rozluźnieniem bądź utratą przynajmniej niektórych kontaktów rodzinnych i towarzyskich, oznacza też dopasowywanie się zasobów pracy do popytu na pracę i z tego punktu widzenia wydaje się być zjawiskiem pozytywnym i pożądanym.

W niniejszym podrozdziale zostaną przedstawione podstawowe dane dotyczące rozmiarów mobilności przestrzennej absolwentów oraz jej determinant. Omówiona zostanie mobilność młodych ludzi w trakcie nauki (dojazdy do szkoły, przeprowadzki związane z nauką oraz

<sup>74</sup> G. Wronowska, P. Klimczyk, *Przyczyny bezrobocia strukturalnego w Polsce w okresie transformacji - na przykładzie górnictwa węgla kamiennego*, dostępny: [janek.ae.krakow.pl/~ekte/konf/klimcz.doc](http://janek.ae.krakow.pl/~ekte/konf/klimcz.doc) [dostęp: 22 10 2007]. Zob. też *Elementarne zagadnienia ekonomii*, R. Milewski (red.), Warszawa 1999, PWN, s. 401-402.

<sup>75</sup> J.R. Stempień, P. Wójcik, *Zawody deficytowe w opinii pracodawców z województwa dolnośląskiego* [w:] „Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy”, J. Dziechciarz, J.R. Stempień, R. Szkop (red.), Wrocław 2007, Wyd. Akademii Ekonomicznej, s. 19-22.

<sup>76</sup> P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa 2005, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, s. 18.

nieturystyczne wyjazdy zagraniczne w trakcie nauki) oraz mobilność absolwentów po zakończeniu edukacji (zmiany miejsca zamieszkania związane z pracą, dojazdy do miejsca pracy oraz nieturystyczne wyjazdy zagraniczne).

### 8.2.1 Mobilność przestrzenna w trakcie ostatniego etapu nauki

Młodzi ludzie spotykają się zarówno z możliwościami, jak i koniecznością własnej ruchliwości w wymiarze przestrzennym już na etapie edukacji. Z jednej strony oddziałuje tu stały wzrost możliwości wyjazdów zagranicznych, z drugiej zaś strony – pewne uwarunkowania, mające charakter trwały, zmuszające np. młodzież wiejską do podejmowania nauki poza miejscem zamieszkania. Również decyzja o rozpoczęciu studiów wyższych na wybranym kierunku wciąż wiąże się często z opuszczeniem rodzinnej miejscowości lub z codziennymi dojazdami. Dotyczy to nie tylko młodzieży wiejskiej i pochodzącej z małych miast, ale i młodych ludzi z wielkich miast, którzy chcą studiować na tyle specyficzny kierunek lub specjalizację, że są one oferowane tylko przez nieliczne uczelnie w kraju (np. teatrologia). W toku prezentowanego badania zebrano więc informacje na temat mobilności przestrzennej młodych ludzi w trakcie ich edukacji.

#### Wewnętrzna (krajowa) mobilność przestrzenna w trakcie edukacji

Punkt wyjścia stanowiła tu analiza zgodności miejsca zamieszkania przed rozpoczęciem ostatniego etapu nauki z lokalizacją ostatniej ukończonej szkoły lub uczelni. W skali całej populacji absolwentów z lat 1998-2005, nieco ponad połowę (55,0%) stanowiły osoby, które kształciły się w miejscu różnym od wcześniejszego miejsca zamieszkania. Oznacza to, że musiały one zdecydować się na codzienne dojazdy lub przeprowadzkę (np. do internatu lub akademika). Naukę w miejscu zamieszkania pobierało 43,6% respondentów. Warto zauważyć, że w analogicznym badaniu przeprowadzonym przez GUS w 1997 r. (badanie objęło absolwentów z roczników 1994-1997) do nauki w rodzinnej miejscowości (na ostatnim etapie edukacji) przyznało się 47,4% młodych ludzi<sup>77</sup>. Oznacza to zatem niewielkie zwiększenie się rozmiarów mobilności przestrzennej młodzieży w trakcie nauki w ostatnich latach.

Różnice w uzyskanych odpowiedziach między kobietami i mężczyznami okazały się nieznaczące. Wskazuje to – jak się zdaje – na brak występowania w praktyce stereotypizacji ról kobiecych i męskich w kontekście edukacji w omawianym wymiarze. Tym samym można przyjąć tezę, iż kobiece i męskie role społeczne nie stanowią ani bariery ani stymulanty dla mobilności przestrzennej związanej z nauką. Warto jednocześnie zauważyć, że w przywołanym już badaniu z 1998 r., kobiety przewyższały mobilnością mężczyzn (różnica 3,7 pkt. proc.)<sup>78</sup>. Podobnie przedstawia się sytuacja w przypadku roku zakończenia nauki – także w tym wypadku nie stwierdzono istotnych różnic w uzyskanych odpowiedziach. Można jedynie zauważyć, że nieco więcej osób przyznawało się do pobierania nauki poza miejscem wcześniejszego zamieszkania w rocznikach: 2000, 2001, 2002, 2003 i 2004. Jest to o tyle specyficzne, że absolwenci z tych roczników podejmowali naukę na ostatnim etapie edukacji mniej więcej w latach 1995-1999, a więc w okresie obniżenia się stopy bezrobocia w Polsce po dość trudnym okresie 1993-1994 oraz przed kryzysem zapoczątkowanym w 2000 r.<sup>79</sup>. Tym samym zwiększonych rozmiarów mobilności przestrzennej absolwentów, którzy ukończyli naukę w latach 2000-2004 nie można – jak się zdaje – tłumaczyć dużym bezrobociem, a co za tym idzie antycypowanymi problemami z uzyskaniem pracy

<sup>77</sup> A. Kowalska, *Mobilność absolwentów* [w:] *Losy zawodowe absolwentów w latach 1994-1997*, Warszawa 1998, Główny Urząd Statystyczny, str. 186-188.

<sup>78</sup> Ibidem.

<sup>79</sup> *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2007*, Warszawa 2007, Główny Urząd Statystyczny, s. 43-44.

i podejmowaniem działań mających na celu zwiększenie szans na uzyskanie dobrego zatrudnienia (m.in. poprzez naukę w lepszej, choć odległej szkole).

**Tabela nr 8.2.1.1** Zgodność lokalizacji szkoły/uczelni z miejscem zamieszkania przed rozpoczęciem nauki

Wyszczególnienie	tak	nie	brak odp.	Razem
	w %			
ogółem	43,6	55,0	1,4	100,0
	Płeć			
mężczyźni	44,3	54,2	1,5	100,0
kobiety	43,1	55,6	1,3	100,0
	Rok ukończenia szkoły			
1998	47,5	51,1	1,4	100,0
1999	45,0	53,7	1,3	100,0
2000	42,2	56,2	1,6	100,0
2001	41,8	56,6	1,6	100,0
2002	41,2	57,8	1,0	100,0
2003	42,0	56,3	1,7	100,0
2004	43,6	55,3	1,1	100,0
2005	44,7	53,9	1,4	100,0
	Poziom wykształcenia			
zasadnicze zawodowe	43,2	55,3	1,5	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	62,7	36,0	1,3	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	46,7	51,8	1,5	100,0
policealne/ pomaturalne	41,6	56,7	1,7	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	30,2	68,7	1,1	100,0
wyższe magisterskie	30,4	68,4	1,2	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania			
miasto pow. 100 tys.	75,1	23,6	1,3	100,0
miasto do 100 tys.	48,2	50,4	1,4	100,0
wieś	11,8	86,7	1,5	100,0

Bardzo istotnym czynnikiem różnicującym rozmiary mobilności przestrzennej młodych ludzi na etapie nauki okazał się natomiast poziom wykształcenia. Można bowiem stwierdzić, że im wyższe posiadane wykształcenie, tym częściej ankietowani przyznawali się do pobierania nauki (na jej ostatnim etapie) poza pierwotnym miejscem zamieszkania. Wyjątek od tej reguły stanowi jedynie grupa absolwentów liceów ogólnokształcących, którzy w większości (62,7%) uczyli się w miejscowości, w której mieszkali przed rozpoczęciem nauki. Można sądzić, że ten typ wykształcenia, jako finalny etap edukacji wybierają przede wszystkim mieszkańcy miast (tam zlokalizowane są licea ogólnokształcące) liczący, że brak specjalizacji zawodowej nie przeszkodzi im w znalezieniu odpowiedniej pracy. Do nauki poza pierwotnym miejscem zamieszkania przyznawali się przede wszystkim absolwenci studiów wyższych na poziomie licencjackim/inżynierskim (68,7%) oraz wyższych studiów magisterskich (68,4%). Wydaje się to naturalne w związku z koncentracją uczelni wyższych w największych miastach kraju, co dla chcących studiować mieszkańców wsi i małych miast oznacza konieczność dojazdu (lub przeprowadzki). Jednocześnie można postawić tezę, że zwiększenie liczby uczelni prywatnych i ich lokalizowanie również poza głównymi ośrodkami

akademickimi (np. w stolicach powiatów) nie rozwiązuje w pełni problemu młodzieży pochodzącej ze wsi i małych miast (choć przeprowadzka może czasami zostać zastąpiona codziennym dojazdem). Potwierdzają to wyniki uzyskane dla grupy mieszkańców wsi, miast do 100 tys. mieszkańców i miast największych. Okazuje się bowiem że na ostatnim etapie nauki do szkoły dojeżdżało (lub przeprowadziło się do miejscowości, w której szkoła się znajdowała) aż 86,7% absolwentów mieszkających obecnie na wsi (częściej niż cztery piąte), połowa absolwentów mieszkających w miastach małych i średnich (50,4%) oraz jedynie co czwarty absolwent żyjący obecnie w dużym mieście (23,6%).

**Tabela nr 8.2.1.2** Zgodność obecnego miejsca zamieszkania z lokalizacją ostatniej ukończonej szkoły/uczelni

Wyszczególnienie	tak	nie, wróciłem/am do miejscowości, w której mieszkałem/am przed rozpoczęciem nauki	nie, wyjechałem/am do innej miejscowości	brak odp.	Razem
		w %			
Ogółem	45,0	42,9	10,3	1,8	100,0
Płeć					
mężczyźni	45,8	42,7	9,5	2,0	100,0
kobiety	44,3	43,0	11,0	1,7	100,0
Rok ukończenia szkoły					
1998	46,0%	40,0	12,4	1,6	100,0
1999	44,9	41,8	11,8	1,5	100,0
2000	42,9	42,2	12,7	2,2	100,0
2001	42,4	42,8	12,8	2,0	100,0
2002	41,6	45,3	11,3	1,8	100,0
2003	43,7	44,0	10,2	2,1	100,0
2004	45,0	44,0	9,4	1,6	100,0
2005	47,8	42,2	8,3	1,7	100,0
Poziom wykształcenia					
zasadnicze zawodowe	42,1	47,0	9,1	1,8	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	59,9	28,0	10,2	1,9	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	46,0	43,4	8,8	1,8	100,0
policealne/ pomaturalne	41,6	44,3	12,0	2,1	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	36,0	50,2	12,3	1,5	100,0
wyższe magisterskie	39,3	46,6	12,5	1,6	100,0
Aktualne miejsce zamieszkania					
miasto pow. 100 tys.	80,3	9,7	8,6	1,4	100,0
miasto do 100 tys.	47,5	40,3	10,2	2,0	100,0
wieś	11,6	74,5	11,9	2,0	100,0

Niespełna połowa (45,0%) absolwentów z lat 1998-2005 mieszka obecnie w miejscowości, w której zakończyła naukę. Może to oznaczać, że miejscowość ta jest dla nich atrakcyjna w kontekście wykonywanej pracy (choć niektórzy z nich mogą oczywiście pracować poza miejscem zamieszkania, z którym związani są emocjonalnie lub rodzinnie). Blisko dwie piąte respondentów (42,9%) po zakończeniu edukacji wróciło do miejscowości, w której mieszkali

przed rozpoczęciem nauki, a co dziesiąty absolwent (10,3%) zdecydował się na wyjazd do innej miejscowości.

Nie zarysowały się istotne różnice w odpowiedziach udzielonych na pytanie o zgodność obecnego miejsca zamieszkania z lokalizacją ostatniej ukończonej szkoły/uczelni pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz pomiędzy absolwentami z poszczególnych roczników. Można jednak zauważyć, że począwszy od rocznika 2001 coraz mniej absolwentów przyznawało się do wyjeżdżania na stałe poza miejsce nauki i/lub zamieszkania. Z jednej strony może to być pewnym wskaźnikiem zmniejszenia się rozmiarów mobilności przestrzennej, z drugiej jednak strony, może się to również wiązać z faktem, iż absolwenci z wcześniejszych roczników mieli po prostu więcej czasu na zmianę miejsca zamieszkania. Hipotezę tę potwierdzają dane zaprezentowane w podrozdziale 8.2.1.

Do innej miejscowości (poza miejsce nauki i/lub zamieszkania) wyjeżdżały przede wszystkim osoby legitymujące się lepszym wykształceniem, liczące zapewne, że wykształcenie to pomoże zdobyć im dobrze płatną i satysfakcjonującą pracę. W szczególności byli to absolwenci szkół policealnych i pomaturalnych (12,0%), studiów licencjackich lub inżynierskich (12,3%) oraz wyższych studiów magisterskich (12,5%). Wyraźnie mniejszą mobilnością cechowali się natomiast absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (9,1%), średnich szkół zawodowych (8,8%) i średnich szkół ogólnokształcących (10,2%), co wiązać można strony z mniejszym poczuciem pewności siebie i słabszą wiarą we własne siły, ale też – z mniejszymi, a tym samym łatwiejszymi do zaspokojenia oczekiwaniami (w tym: oczekiwaniami finansowymi) kierowanymi pod adresem miejsca pracy.

Na podstawie zebranego materiału można stwierdzić, że obecnie w miejscowości, w której mieściła się ostatnia ukończona szkoła i która była jednocześnie miejscem zamieszkania przed rozpoczęciem ostatniego etapu edukacji żyje obecnie 40,0% absolwentów, a więc dwie piąte. Są to młodzi ludzie w przypadku których trudno mówić o skłonności do długookresowej ruchliwości przestrzennej. Dodać do tego należy grupę o niskiej mobilności, która po zakończeniu edukacji wróciła do miejscowości rodzinnej i w niej obecnie mieszka (41,9%). Łącznie daje to 81,9% ogółu populacji absolwentów z lat 1998-2005. Choć jest to odsetek znaczny, to wskazać można na wyraźne zwiększenie się w ostatnich latach rozmiarów mobilności przestrzennej młodych ludzi. Absolwenci z lat 1994-1997 cechowali się bowiem znacznie większym przywiązaniem do miejscowości rodzinnej, a analogiczny odsetek przyjął tu wartość aż 94,0% (różnica 12,1 pkt. proc.). Co dziesiąty młody człowiek (10,3%) kończący naukę w latach 1998-2005 zdecydował się na opuszczenie miejsca nauki/zamieszkania i wyjazd do zupełnie nowej miejscowości. W przypadku roczników absolwentów z lat 1994-1997 odsetek ten wyniósł jedynie 3,9%. Młodzi ludzie obecnie chętniej też pozostają w miejscowości do której wyjechali w związku z nauką (różnica 3,2 pkt. proc.)<sup>80</sup>.

### **Mobilność zagraniczna w trakcie edukacji**

Zdecydowana większość (94,1%) absolwentów z lat 1998-2005 nie uczestniczyła w czasie całej swojej edukacji w jakimkolwiek wyjeździe zagranicznym w celach naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych (brano pod uwagę wyjazdy trwające ponad 2 tygodnie). Wśród osób, które w takich wyjazdach uczestniczyły, najczęściej brało udział w jednym takim przedsięwzięciu (57,1%). Blisko co czwarty (23,4%) uczestniczył w dwóch wyjazdach, a co ósmy (12,6%) – w trzech. Jedynie 3,0% respondentów, którzy w ogóle wyjeżdżali za granicę w celach naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych, uczestniczyło w więcej niż pięciu takich działaniach.

<sup>80</sup> A. Kowalska, *Mobilność...*, *op.cit.*, str. 188-189.

Fakt, iż młodzież nie uczestniczy w nieturystycznych wyjazdach zagranicznych w trakcie nauki oceniać należy w sposób jednoznacznie negatywny. Ocena ta dotyczy zarówno aspektu naukowego i szkoleniowego (okazja do zapoznania się ze standardami edukacji i nauki w innych krajach), jak i zarobkowego (nabywanie umiejętności związanych z pracą: w kontekście zarówno tzw. kwalifikacji twardych, jak i kultury pracy).

**Tabela nr 8.2.1.3** Zagraniczne nieturystyczne wyjazdy w trakcie nauki

Wyszczególnienie	fakt wyjazdu (w %)	ilość wyjazdów (śr. arytm.)	czas trwania wyjazdu (śr. arytm. w m-cach) - WYJAZD 1	czas trwania wyjazdu (śr. arytm. w m-cach) - WYJAZD 2	czas trwania wyjazdu (śr. arytm. w m-cach) - WYJAZD 3
	w %		w m-c		
Ogółem	5,3	1,81	3,33	2,69	2,93
<b>Płeć</b>					
mężczyźni	5,6	1,87	3,34	2,58	2,80
kobiety	5,0	1,76	3,33	2,81	3,05
<b>Rok ukończenia szkoły</b>					
1998	2,1	1,64	4,29	2,16	1,59
1999	1,7	1,63	5,85	1,96	3,00
2000	5,0	1,81	3,61	2,21	2,38
2001	4,4	1,98	2,84	2,16	2,16
2002	4,5	1,75	3,77	3,80	3,69
2003	5,0	1,87	3,09	2,33	3,23
2004	6,7	1,69	3,06	2,59	2,96
2005	6,8	1,87	3,28	2,93	3,09
<b>Poziom wykształcenia</b>					
zasadnicze zawodowe	0,6	1,62	6,08	1,65	1,51
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	3,6	1,75	2,45	2,07	1,96
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	2,8	1,59	2,61	2,36	2,81
policealne/ pomaturalne	3,5	1,66	3,57	3,79	2,92
wyższe licencjackie lub inżynierskie	7,4	1,80	2,90	2,34	2,33
wyższe magisterskie	14,6	1,90	3,68	2,93	3,27
<b>Aktualne miejsce zamieszkania</b>					
miasto pow. 100 tys.	7,1	1,87	3,50	2,68	2,90
miasto do 100 tys.	4,5	1,75	3,17	2,95	3,32
wieś	4,3	1,77	3,23	2,50	2,66

Analizy pogłębione wskazują, że grupą szczególnie upośledzoną pod względem zarobkowych, naukowych i szkoleniowych wyjazdów zagranicznych w trakcie nauki jest młodzież mieszkająca (obecnie) na wsi oraz w mniejszych i średnich miastach (do 100 tys. mieszkańców). Kiedykolwiek w czasie trwania nauki wyjechało tu za granicę w celach nieturystycznych odpowiednio: 4,3% i 4,5% absolwentów. Różnica w porównaniu z młodymi ludźmi mieszkającymi obecnie w wielkich miastach jest widoczna (7,1%). W przypadku młodzieży wielkomiastowej wyższa jest również średnia liczba wyjazdów przypadająca na jednego wyjeżdżającego. Dysproporcje te wynikać mogą z wielu czynników, wśród których wymienić należy przede wszystkim: mniejsze wsparcie zapewniane przez szkoły na wsi i w małych miastach w zakresie organizacji wyjazdów, większe trudności finansowe rodzin mieszkających na wsi i w małych miastach oraz słabszą znajomość języków obcych

wśród młodzieży wiejskiej (m.in. z uwagi na trudność w dostępie do prywatnych kursów językowych)<sup>81</sup>.

Nieturystycznym wyjazdom zagranicznym wyraźnie sprzyja również wyższe wykształcenie. W trakcie ostatniego etapu nauki za granicę w celach szkoleniowych, naukowych lub zarobkowych wyjechało 14,6% obecnych absolwentów studiów magisterskich, 7,4% absolwentów z tytułem inżyniera/licencjata oraz zaledwie 0,6% osób, które ukończyły zasadniczą szkołę zawodową i 2,8% absolwentów średnich szkół zawodowych. Osoby lepiej wykształcone nie tylko częściej przyznawały się, iż kiedykolwiek w trakcie nauki wyjechały za granicę w celach nieturystycznych, ale też średnia liczba wyjazdów przypadających na jednego wyjeżdżającego także rosła wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Również w tym wypadku czynnikiem rozstrzygającym mogła być znajomość języków obcych, a także funkcjonowanie programów typu Sokrates/Erasmus umożliwiających studentom odbywanie części studiów poza granicami kraju. Wydaje się również, że uczestnictwo w takich wyjazdach może być potem dla absolwentów szkół wyższych cenniejszą kartą przetargową w trakcie rekrutacji do pracy, niż w przypadku osób o niższych kwalifikacjach. Zapewne dlatego studenci chętniej decydują się na taką formę aktywności.

O ile jeszcze w latach 1998 i 1999 zagraniczne wyjazdy w celach naukowych, szkoleniowych i zarobkowych należały wśród młodzieży uczącej się do rzadkości (odsetki wyjeżdżających wynosiły odpowiednio: 2,1% i 1,7%), o tyle już w 2000 r. liczba wyjazdów uległa istotnemu zwiększeniu (do poziomu 5,0%). Dalszy znaczący wzrost miał miejsce w 2004 r. (do poziomu 6,7%), co należy niewątpliwie wiązać ze wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej, a co za tym idzie – m.in. ze zwiększeniem możliwości legalnego zarobkowania w krajach członkowskich UE.

Przeciętny czas trwania pierwszego bądź jedyne wyjazdu (śr. arytm.) wyniósł 3,33 miesiąca i był taki sam w przypadku kobiet i mężczyzn. Nie odnotowano tu również znaczących różnic pomiędzy odpowiedziami udzielanymi przez osoby zamieszkałe na wsi i w miastach. Można natomiast zauważyć, że nieco dłuższe były wyjazdy absolwentów z lat 1998 (4,29 miesiąca) i 1999 (5,85 miesiąca), co oznaczać może, że częściej miały one charakter naukowy (np. semestralne stypendia, półroczne wymiany studentów), niż zarobkowy (np. praca w czasie dwu-, trzymiesięcznych wakacji). Czas trwania wyjazdów ustabilizował się w przypadku trzech ostatnich roczników objętych badaniem na poziomie 3,06-3,28.

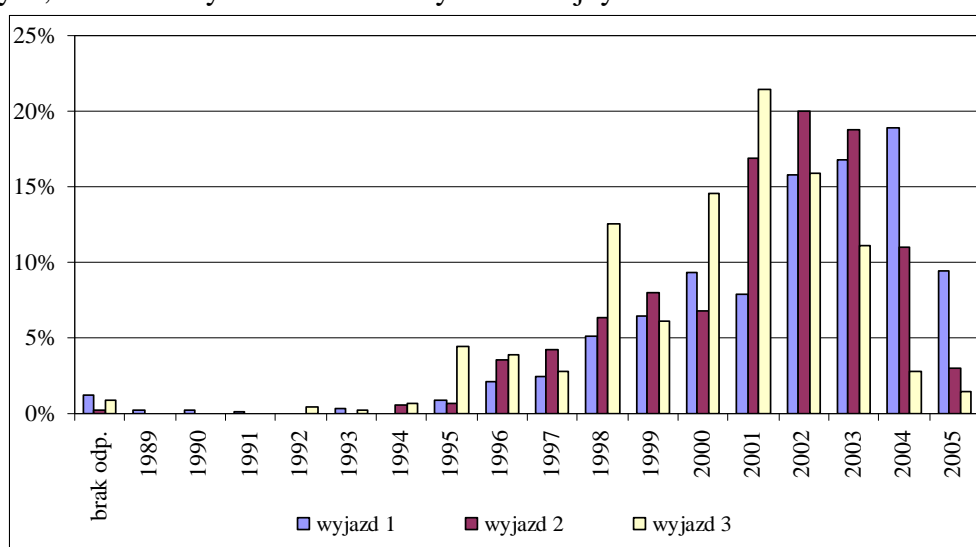
Można zauważyć, że kolejne podejmowane wyjazdy trwają nieco krócej niż wyjazd pierwszy. Tendencja ta dotyczy wszystkich grup absolwentów, bez względu na płeć, poziom wykształcenia, rok zakończenia nauki i miejsce zamieszkania. Może to oznaczać, że kolejne wyjazdy częściej mają charakter zarobkowy i w związku z tym mają miejsce poza czasem nauki (w wakacje), trwają więc krócej. Tym samym pierwszy wyjazd traktowany jest przez młodych ludzi niejako rozpoznawczo. Być może też młodzi ludzie, zachęcani pierwszą podróżą (jeszcze o charakterze naukowym) chętniej decydują się na zarobkowanie poza granicami kraju. Hipotezę tę potwierdzają uzyskane informacje, zaprezentowane w dalszej części podrozdziału.

Najwięcej pierwszych/jedynych wyjazdów miało miejsce w 2004 r. Wtedy to wyjechało 18,9% ogółu wyjeżdżających w latach 1989-2005. Odnotować tu należy stałą (spadek jedynie w 2001 r.) i dość szybką tendencję wzrostową. Wynika ona zapewne ze stale zwiększających się możliwości zarobkowania poza granicami Polski, a także z podejmowania na szerszą skalę współpracy naukowej między Polską a innymi państwami (w tym: programy wymiany

<sup>81</sup> T. Panek, *Wysokość i zróżnicowanie dochodów gospodarstw domowych* [w:] „Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków” J. Czapliński, T. Panek (red.), Warszawa 2006, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, s. 42-45 oraz T. Panek, *Kształcenie dzieci* [w:] „Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków” J. Czapliński, T. Panek (red.), Warszawa 2006, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, s. 71-73. Zob. też *Warunki życia ludności Polski w latach 2004-2005*, Warszawa 2007, Główny Urząd Statystyczny, str. 77 i nast.

młodzieży). Spadek odnotowany w 2005 r. tłumaczyć należy samą specyfiką badania, był to bowiem ostatni rocznik absolwentów biorących udział w badaniu. Tym samym możliwości uczestniczenia respondentów w wyjazdach zagranicznych związanych z pracą w 2005 r. jeszcze w trakcie edukacji były znacznie mniejsze z uwagi na zakończenie roku szkolnego/akademickiego w połowie roku kalendarzowego (problem ten nie występował w przypadku poprzednich lat).

**Wykres nr 8.2.1.1** Odsetki osób wyjeżdżających za granicę w trakcie nauki w celach naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych w kolejnych latach



Najbardziej popularnym krajem docelowym zarówno pierwszego, jak i kolejnych naukowych, szkoleniowych i zarobkowych wyjazdów zagranicznych podejmowanych przez młodych ludzi w trakcie nauki okazały się Niemcy (w skali ogółu populacji: 24,2% w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu; 26,7% w przypadku wyjazdu drugiego i 28,7% w przypadku wyjazdu trzeciego), Wielka Brytania (odpowiednio: 20,0%, 16,2%, 16,4%) i USA (odpowiednio: 12,1%, 13,9%, 13,4%). Pewną popularnością cieszyły się również: Francja (odpowiednio: 8,9%, 7,3%, 5,5%), Włochy (odpowiednio: 5,5%, 7,1% i 7,2%) oraz Holandia (odpowiednio: 4,9%, 4,4% i 3,3%). Należy zatem zauważyć, że w gronie najczęściej wymienianych krajów docelowych dla nieturystycznych wyjazdów zagranicznych znajdowały się w zasadzie wyłącznie państwa Europy Zachodniej. Wyjątek stanowią tu wspomniane Stany Zjednoczone. Wiąże się to niewątpliwie z większą atrakcyjnością tych krajów w wymiarze możliwości zarobkowania oraz postrzeganą ich wysoką atrakcyjnością turystyczną.

Zauważyć można, że do Niemiec – w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu – wyraźnie częściej wyjeżdżali w trakcie nauki młodzi ludzie legitymujący się obecnie wykształceniem zasadniczym zawodowym (53,5%) oraz średnim zawodowym (30,6%). Tendencja ta ulegała nasileniu w przypadku kolejnych wyjazdów. Osoby te – co pokażą dalsze analizy – wyjeżdżały w trakcie nauki przede wszystkim w celach zarobkowych. Ważna była dla nich zatem zapewne przede wszystkim możliwość uzyskania dobrej pensji oraz względna bliskość miejsca pracy i miejsca zamieszkania. Tym samym absolwenci ci nie decydowali się na dalekie podróże do krajów bardziej atrakcyjnych turystycznie (np. do Włoch, USA), co choć wiązałoby się z możliwością zwiedzania, to uniemożliwiałoby np. cotygodniowe powroty do domu. Też, iż młodzi Polacy postrzegają Niemcy jako kraj docelowy dla wyjazdów raczej zarobkowych niż naukowych potwierdza to, iż rośnie popularność tego państwa w miarę



kolejnych wyjazdów, zaś – o czym będzie mowa w dalszej części podrozdziału – kolejne wyjazdy coraz częściej mają charakter właśnie zarobkowy.

Z kolei dużą popularnością Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych należy niewątpliwie tłumaczyć lepszą znajomością języka angielskiego przez młodych Polaków niż jakiegokolwiek innego języka obcego. Można zauważyć, że do USA i Wielkiej Brytanii nieco częściej wyjeżdżali młodzi ludzie studiujący na uczelniach wyższych, którzy (o czym będzie mowa niżej) częściej zdecydowali się na wyjazdy zagraniczne w celach naukowych, niż zarobkowych.

**Tabela nr 8.2.1.4** Państwa docelowe naukowych, szkoleniowych i zarobkowych wyjazdów zagranicznych w trakcie nauki – 1 wyjazd\*

Wyszczególnienie	Niemcy**	Wielka Brytania	USA	Francja	Włochy	Holandia
	w %					
Ogółem	24,2	20,0	12,1	8,9	5,5	4,9
	Płeć					
mężczyźni	23,9	20,4	14,0	8,1	4,3	5,0
kobiety	24,5	19,7	10,4%	9,6	6,6	4,9
	Rok ukończenia szkoły					
1998	35,8	11,0	8,5%	9,7	0,6	6,0
1999	21,4	9,9	-	21,4	12,6	6,8
2000	26,0	17,6	9,6	7,8	9,0	3,1
2001	36,2	12,7	4,9	4,5	7,4	9,6
2002	25,1	20,1	13,2	14,3	4,6	2,9
2003	19,1	19,3	14,4	7,4	8,4	4,4
2004	24,0	21,2	11,4	8,8	3,9	7,7
2005	22,4	22,8	14,3	8,6	4,7	3,3
	Poziom wykształcenia					
zasadnicze zawodowe	53,5	16,5	-	9,2	1,3	4,6
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	29,8	16,7	5,8	9,0	3,4	2,3
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	30,6	7,6	4,0	9,2	11,3	9,0
policealne/ pomaturalne	24,0	18,2	2,6	2,1	19,3	6,7
wyższe licencjackie lub inżynierskie	28,0	26,7	6,5	9,4	4,9	4,5
wyższe magisterskie	19,0	22,8	18,3	9,3	3,6	4,3
	Aktualne miejsce zamieszkania					
miasto pow. 100 tys.	22,3	22,6	16,4	8,0	3,1	3,5
miasto do 100 tys.	29,2	16,6	11,5	9,2	4,9	5,6
wieś	22,7	19,2	6,3	10,1	9,6	6,4

\* Tabele przedstawiające kraje docelowe drugiego i trzeciego wyjazdu zagranicznego w trakcie nauki zostały umieszczone w Aneksie.

\*\* Tabela przedstawia państwa, które uzyskały pow. 3,0% wskazań w skali ogółu populacji.

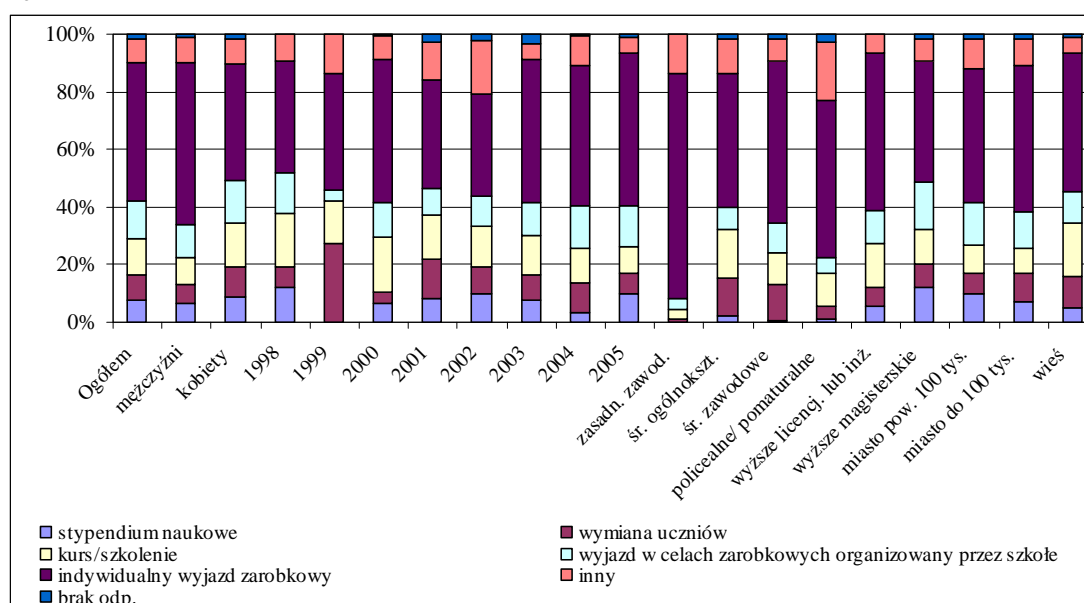
Podkreślenia wymaga fakt, że nie wystąpiły dysproporcje w „popularności” poszczególnych krajów pomiędzy młodymi ludźmi mieszkającymi na wsi i w miastach. Wyraźne różnice zarysowały się jedynie w przypadku Stanów Zjednoczonych, gdzie znacznie rzadziej wyjeżdżała młodzież wiejska (6,3% w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu) i pochodząca z małych i średnich miast (11,5% w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu). Do USA częściej jeździła natomiast młodzież mieszkająca w dużych miastach (16,4% w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu). Zależność tę można zaobserwować również w odniesieniu do kolejnych podejmowanych wyjazdów, co oznacza, że pierwsze próby

radzenia sobie poza granicami kraju (np. w państwach nieodległych) nie zachęcały młodych ludzi ze wsi oraz małych i średnich miast do przedsięwzięcia bardziej odległych podróży.

Najważniejszym celem nieturystycznych wyjazdów zagranicznych podejmowanych przez absolwentów z roczników 1998-2005 było znalezienie pracy. Łącznie w celach zarobkowych wyjechało aż 61,0% ogółu wyjeżdżających, czyli niemal dwie trzecie (w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu). Do najbardziej powszechnych należały prywatne wyjazdy zarobkowe, organizowane „na własną rękę”. Stanowiły one niemal połowę ogółu wszystkich wyjazdów. Wyraźnie rzadziej młodzi ludzie korzystali z pośrednictwa szkoły lub organizacji studenckiej (13,0%). W celach naukowych wyjechało łącznie 29,0% respondentów, w tym: 12,5% na kursy i szkolenia, 8,9% brało udział w wymianie uczniów, a 7,6% wyjechało na stypendium naukowe. Okazuje się zatem, że zdecydowanie najważniejszą przyczyną (poza względami turystycznymi) zagranicznych wyjazdów młodych Polaków pozostaje chęć znalezienia tymczasowej pracy.

W celach zarobkowych wyraźnie częściej wyjeżdżali mężczyźni (67,4%, z czego 56,3% w ramach wyjazdów indywidualnych), niż kobiety (55,4%, z czego 40,8% w ramach wyjazdów indywidualnych). Zależność ta dotyczy zarówno pierwszego/jedynego wyjazdu, jak i kolejnych przedsięwzięć i może wiązać się z funkcjonowaniem w społeczeństwie polskim (w tym: w populacji młodych ludzi) stereotypu mężczyzny jako tego członka rodziny, który zapewnia rodzinie dochód i bezpieczeństwo materialne.<sup>82</sup>

**Wykres nr 8.2.1.2** Główne cele nieturystycznych wyjazdów zagranicznych w trakcie nauki - WYJAZD 1\*



\*Wykresy przedstawiające główne cele drugiego i trzeciego wyjazdu zagranicznego w trakcie nauki zostały umieszczone w Aneksie.

Cele nieturystycznych wyjazdów zagranicznych pozostają też w wyraźnej korelacji z poziomem wykształcenia absolwentów. Ze względów zarobkowych (wyjazd zorganizowany lub indywidualny) wyjechało bowiem na pierwszy/jedyny wyjazd 82,0% osób posiadających obecnie wykształcenie zasadnicze zawodowe, 66,8% dzisiejszych absolwentów średnich szkół zawodowych i tylko 58,7% absolwentów studiów magisterskich. Trend ten utrzymuje się w przypadku wyjazdu drugiego (odsetki odpowiednio: 80,7%, 79,4% i 68,4%) i trzeciego (odsetki odpowiednio: 100%, 83,4%, 66,2%). Studia wyższe sprzyjają natomiast wyjazdom

<sup>82</sup> J. Szczepańska, *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2006, s. 8-14.

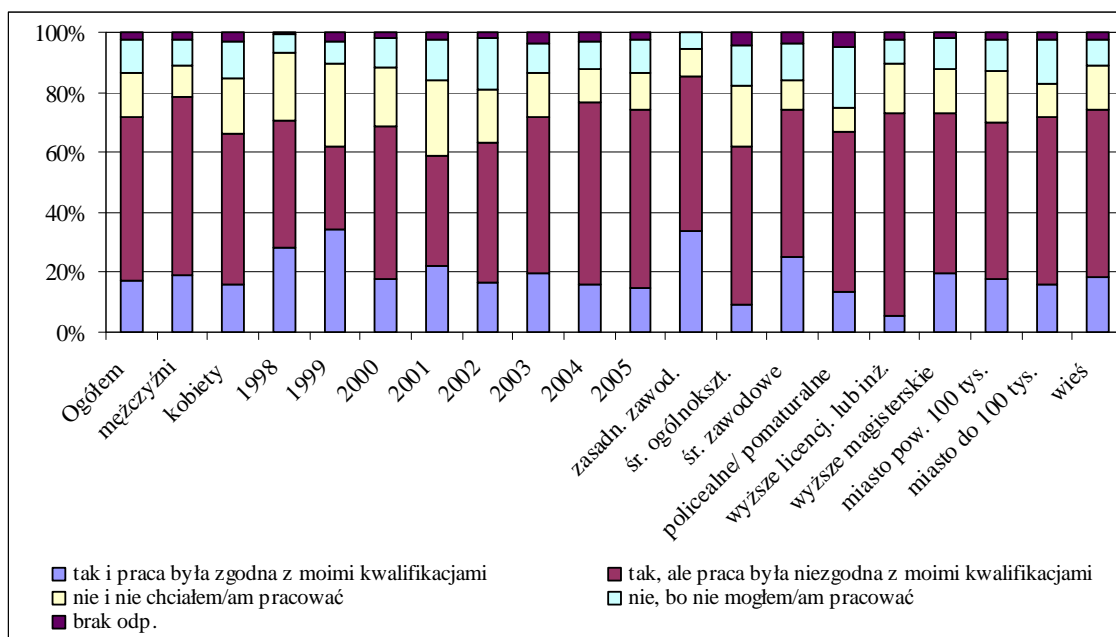
na stypendia naukowe; wykształcenie średnie zaś (zwłaszcza średnie ogólnokształcące) – wymianie uczniów.

Absolwenci mieszkający obecnie na wsi częściej przyznawali, że wyjazd zagraniczny w celu wymiany uczniów zorganizowała im szkoła. Rzadziej deklarowali natomiast, że szkoła/uczelnia była organizatorem pracy zarobkowej za granicą. W przypadku młodzieży mieszkającej w wielkich miastach tendencja ta miała charakter odwrotny. Zaobserwowana zależność dotyczy zarówno pierwszego/jedynego wyjazdu, jak i wyjazdów kolejnych.

Zauważyć należy również, że począwszy od rocznika 2003, absolwenci znacznie częściej przyznawali się, że głównym celem ich zagranicznych wyjazdów w trakcie nauki była praca zarobkowa. W przypadku absolwentów z lat 2003-2005 odsetek zsumowanych odpowiedzi: „wyjazd w celach zarobkowych organizowany przez organizację studencką/szkołę” i „wyjazd zarobkowy indywidualny” przekroczył poziom 60%.

Uwagę zwraca dodatkowo fakt, że kolejne nieturystyczne wyjazdy zagraniczne w trakcie nauki podejmowane są coraz częściej w celach zarobkowych. O ile pierwszy/jedyny wyjazd miał charakter zarobkowy w przypadku 61,0% absolwentów z roczników 1998-2005, o tyle w przypadku wyjazdu drugiego odsetek ten wyniósł już 68,8%, a w przypadku wyjazdu trzeciego – 69,8%. Młodzi ludzie chętniej też podejmują wyjazdy na własną rękę (odsetki odpowiednio: 48,0%, 55,4%, 55,9%). Oznacza to niewątpliwie, że pierwszy wyjazd stanowi dla młodzieży rodzaj sprawdzianu swoich możliwości i umiejętności, a także okazję do „rozpoznania sytuacji”. Kolejne podróże są podejmowane przez tych, którzy wyjazd pierwszy uznali za udany, zakończony sukcesem. Tym samym chętniej podejmują się oni ryzyka pracy za granicą.

**Wykres nr 8.2.1.3** Praca zarobkowa w czasie nieturystycznych wyjazdów zagranicznych w trakcie nauki - WYJAZD 1\*



\*Wykresy przedstawiające dane odnośnie pracy zarobkowej wykonywanej w czasie drugiego i trzeciego nieturystycznego wyjazdu zagranicznego w trakcie nauki, zostały umieszczone w Aneksie.

Podczas pierwszego/jedynego zagranicznego wyjazdu w czasie edukacji pracowało zarobkowo aż 71,8% absolwentów z lat 1998-2005. Dodać do tego należy 10,9% ankietowanych, którzy nie mogli pracować, mimo chęci (z przyczyn formalnych lub z braku wolnych miejsc pracy). Dane te w sposób wyraźny obrazują charakter nieturystycznych wyjazdów zagranicznych młodych Polaków. Wydaje się, że możliwości zarobkowania

poszukują także ci, którzy wyjeżdżają na stypendia naukowe lub dłuższe programy wymiany młodzieży. Jednocześnie uwagę zwraca fakt, że jedynie 17,4% ankietowanych wykonywało pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom (posiadanym lub właśnie zdobywanym w trakcie nauki). Oznacza to, że praca młodych ludzi za granicą ma charakter niemal wyłącznie ekonomiczny i w skali ogółu populacji nie wiąże się np. z możliwością nabycia doświadczenia, wzbogacenia CV, zapoznania z europejskimi standardami w danej branży, itp. Znaczenie tych wyjazdów dla przyszłej kariery zawodowej wydaje się zatem wątpliwe.

Do pracy najrzadziej wyjeżdżali uczniowie liceów ogólnokształcących (najczęściej deklarowali oni, że w trakcie wyjazdów nie podejmowali zatrudnienia). Wiązać należy to niewątpliwie z faktem, iż licealiści w większym stopniu wyjeżdżali w ramach wymiany uczniów lub w celu uczestnictwa w kursie lub szkoleniu. Rzadziej zaś zgłaszali jako główny cel swego wyjazdu pracę zarobkową (o czym była mowa wyżej). Zależność ta dotyczy zarówno wyjazdu pierwszego/jedynego, jak i wyjazdu drugiego, a załamuje się dopiero w przypadku trzeciego wyjazdu (tu do niepodejmowania pracy przyznawali się przede wszystkim absolwenci szkół policealnych/pomaturalnych i absolwenci studiów licencjackich /inżynierskich).

Pracę w zawodzie (zgodną z posiadanymi lub zdobywanymi kwalifikacjami) wykonywali za granicą przede wszystkim obecni absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, średnich szkół zawodowych i wyższych studiów magisterskich. Tendencja ta obejmuje zarówno pierwszy/jedyny wyjazd (odsetki odpowiednio: 33,7%, 25,3%, 19,4%), jak i wyjazd drugi (odsetki odpowiednio: 44,1%, 30,0%, 22,3%) oraz trzeci (odsetki odpowiednio: 82,5%, 35,3%, 16,3%). Tłumaczyć należy to w dwojaki sposób. Przede wszystkim wydaje się, że osobom uczącym się w szkołach zawodowych łatwiej jest znaleźć pracę odpowiadającą ich (niewysokim) kwalifikacjom. Z kolei studenci studiów magisterskich mogą przywiązywać większą wagę do podejmowania pracy zgodnej z zawodem jaki zdobywają; jest bowiem prawdopodobne, że pracę za granicą postrzegają oni w kategoriach stażu/praktyki, które ułatwią im potem znalezienie dobrego zatrudnienia w kraju.

Wiedzy o przydatności nieturystycznych wyjazdów zagranicznych absolwentów dla ich przyszłej pracy zawodowej dostarczają dalsze dane zebrane w trakcie badania. Ankietowanych poproszono bowiem o dokonanie oceny wartości wyjazdów z punktu widzenia ich kariery zawodowej. Większość absolwentów uznała, że były one dla ich kariery korzystne (w sumie: 47,8%; w tym: 27,7% wskazań dla odpowiedzi: „raczej pozytywny” w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu). Uwagę zwraca jednak fakt, że aż dwie piąte (39,7%) oceniło swój pierwszy/jedyny wyjazd zagraniczny jako obojętny dla ich kariery zawodowej (nie przyniósł ani strat ani zysków). Dodać do tego należy, że co dziesiąty absolwent z roczników 1998-2005 (10,1%) uznał swoją pierwszą/jedyną podróż za szkodliwą dla zawodowej przyszłości, stwierdzając, że była to strata czasu i więcej mógł osiągnąć pozostając w kraju.

Zaobserwować można jednak, że oceny kolejnych wyjazdów są lepsze od oceny pierwszej podróży. Drugi wyjazd za korzystny uznało 50,3% absolwentów, a trzeci – 48,9%. Może wiązać się to z faktem, że kolejne przedsięwzięcia w coraz większym stopniu miały charakter zarobkowy. Oznaczałoby to, że pomimo braku związku wykonywanej pracy z posiadanymi/zdobywanymi kwalifikacjami, absolwenci uznają jednak owe wyjazdy za przydatne w punktu widzenia ich późniejszego zatrudnienia. Ważne może tu być bowiem poznanie standardów i kultury pracy, doskonalenie znajomości języka obcego, nauka działania w grupie pracowniczej, itp.

Nie zaobserwowano natomiast znaczących różnic w ocenach wyjazdów pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz pomiędzy mieszkańcami miast i wsi. Wyjątek stanowi tu wyjazd trzeci, który został uznany za korzystny przez wyraźnie mniej osób mieszkających obecnie na wsi.

**Tabela nr 8.2.1.5** Ocena wartości zagranicznego wyjazdu w trakcie nauki w celach naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych – 1 wyjazd\*

Wyszczególnienie	bardzo korzystny dla mojej kariery zawodowej; znacznie podniosłem moją pozycję na rynku	raczej korzystny dla mojej kariery zawodowej	obojętny dla mojej kariery zawodowej; nie przyniósł strat ani korzyści	raczej niekorzystny dla mojej kariery zawodowej; to była strata czasu	bardzo niekorzystny dla mojej kariery zawodowej; dużo więcej osiągnąłbym/osiągnęłabym zostając w kraju	brak odp.	Razem
	w %						
Ogółem	20,1	27,7	39,8	5,3	4,8	2,3	100,0
	Płeć						
mężczyźni	20,0	27,6	39,5	4,8	5,5	2,6	100,0
kobiety	20,2	27,8	39,9	5,8	4,2	2,1	100,0
	Rok ukończenia szkoły						
1998	17,7	21,2	32,2	8,2	20,7	-	100,0
1999	12,4	50,8	30,3	6,5	-	-	100,0
2000	11,9	28,3	46,8	4,1	8,2	0,7	100,0
2001	15,8	37,1	31,5	11,1	2,5	2,0	100,0
2002	22,3	24,6	44,7	1,9	4,9	1,6	100,0
2003	22,5	30,5	32,7	6,1	4,0	4,2	100,0
2004	20,7	23,6	42,3	8,3	2,9	2,2	100,0
2005	21,6	27,4	40,4	3,0	4,9	2,7	100,0
	Poziom wykształcenia						
zasadnicze zawodowe	29,0	18,4	39,1	5,8	7,7	-	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	14,0	19,0	45,0	12,6	5,9	3,5	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/techniczne)	15,4	27,0	45,9	5,2	3,7	2,8	100,0
policealne/pomaturalne	13,3	27,8	43,6	7,7	-	7,6	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	14,3	32,4	46,3	4,8	2,2	-	100,0
wyższe magisterskie	24,2	29,0	35,1	3,7	5,8	2,2	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania						
miasto pow. 100 tys.	19,0	34,3	35,5	3,6	5,1	2,5	100,0
miasto do 100 tys.	21,8	18,9	43,5	7,6	5,6	2,6	100,0
wieś	20,3	25,7	42,3	6,0	3,8	1,9	100,0

\*Tabele przedstawiające dane odnośnie oceny wartości drugiego i trzeciego nieturystycznego wyjazdu zagranicznego w trakcie nauki, zostały umieszczone w Aneksie.

Najczęściej za korzystne dla przyszłej kariery zawodowej uważały zagraniczne wyjazdy podejmowane w trakcie edukacji osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz wyższym magisterskim. Zależność ta utrzymuje się w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego oraz wyjazdów kolejnych. Bardziej niż przeciętnie zadowoleni byli również absolwenci posiadający wykształcenie średnie zawodowe i wyższe zawodowe (inżynierskie lub licencjackie). Wynika to niewątpliwie z faktu, że absolwenci z wszystkich tych kategorii wyraźnie częściej podejmowali pracę zgodną z kierunkiem zdobywanego wykształcenia.

Na podstawie analiz pogłębionych stwierdzić można, że nie występuje istotna korelacja pomiędzy rokiem ukończenia nauki a oceną przydatności zagranicznych wyjazdów naukowych, szkoleniowych i zarobkowych dla przyszłej pracy zawodowej. Oceny te zmieniały się; jednak zmiany te nie układały się w jednoznaczny trend.

Zdecydowana większość pierwszych/jedynych nieturystycznych wyjazdów zagranicznych w trakcie nauki (60,4%) miała formę wyjazdu indywidualnego. Wyraźnie rzadziej respondenci wskazywali tu takie programy jak: Work&Travel (4,7%), Au-Pair (1,2%) czy Work Experience (0,4%). W programie wymiany studentów Sokrates-Erasmus uczestniczyło 6,2% ankietowanych.

Popularność wyjazdów indywidualnych rosła wraz z kolejnymi wyjazdami (68,0% - wyjazd drugi; 68,4% - wyjazd trzeci). Jest to informacja zbieżna z przedstawionymi wyżej danymi odnośnie celów wyjazdów poza granicę kraju w trakcie nauki. Wzrost liczby wyjazdów indywidualnych w ramach kolejnych podróży wynika zapewne z większej pewności siebie młodych ludzi, którzy w czasie pierwszego wyjazdu zdołali poznać realia panujące w danym państwie (w tym: warunki zatrudnienia).

Na wyjazd niezorganizowany wyraźnie częściej decydowali się mężczyźni; w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego różnica w częstotliwości wskazań osiągnęła poziom 9,6 pkt. proc. W przypadku wyjazdu drugiego dysproporcja ta była już mniej znacząca (4,4 pkt. proc.), tak by słabo rysować się w przypadku trzeciego wyjazdu (1,8 pkt. proc.). Dane te wskazują, że wyraźnie pewniej za granicą czują się mężczyźni. Kobiety preferują natomiast wyjazdy zorganizowane. Dopiero duże doświadczenie w przebywaniu poza granicami kraju (co najmniej dwa minimum dwutygodniowe wyjazdy) sprawia, że kobiety czują się pewniej i tak samo chętnie jak mężczyźni decydują się na indywidualny wyjazd zagraniczny. Nie bez znaczenia może tu być również fakt, że rodzice są bardziej skłonni zezwalać na samodzielny wyjazd zagraniczny chłopcom, niż dziewczętom.

Częściej na samodzielne zorganizowanie sobie wyjazdu decydowali się obecni mieszkańcy wsi oraz miast liczących do 100 tys. mieszkańców. Tendencja ta dotyczy zarówno wyjazdu pierwszego/jedynego, jak i kolejnych podróży.

Popularność wyjazdów indywidualnych wśród kolejnych roczników absolwentów nie tworzy natomiast jednoznacznego trendu. Jedynie w przypadku trzeciego wyjazdu można stwierdzić, że absolwenci późniejszych lat decydowali się na nie wyraźnie rzadziej. Wyjazdy podejmowane w ramach takich programów jak Sokrates-Erasmus, Leonardo da Vinci, Work&Travel, WorkExperience czy Au-Pair nie były wskazywane przez absolwentów z lat 1998 i 1999. Ich popularność rosła w kolejnych rocznikach, co należy uważać – jak się zdaje – za informację korzystną.

Warto też zauważyć, że wyjazdy indywidualne pozostają domeną osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i policealnym/pomaturalnym. W trakcie trzeciego wyjazdu wszyscy ankietowani z tych kategorii zorganizowali sobie swój wyjazd samodzielnie. Z kolei studenci studiów magisterskich za granicę wyjeżdżali indywidualnie najrzadziej (choć także w ich przypadku większość wyjazdów miała charakter działań podejmowanych na własną rękę). Częściej natomiast – wraz ze studentami studiów zawodowych – brali udział w programie Sokrates-Erasmus.

Podsumowując przedstawione powyżej informacje, można powiedzieć, że wzrasta w ostatnich latach mobilność przestrzenna młodzieży w trakcie edukacji. Na podstawie porównań kohort absolwentów z lat 1994-1997 oraz 1998-2005, należy zauważyć, że coraz mniej osób podejmuje naukę w miejscu zamieszkania; coraz mniej pozostaje też po zakończeniu edukacji w miejscowości rodzinnej. Systematycznie rośnie też liczba osób (w poszczególnych rocznikach), które miały okazję uczestniczyć w trakcie nauki w wyjazdach zagranicznych o charakterze naukowym, szkoleniowym lub zarobkowym. Niemniej, w skali całej populacji absolwentów z lat 1998-2005, jedynie 5,3% brało udział

w przynajmniej jednym takim przedsięwzięciu. Wyjazdy zagraniczne młodych Polaków podejmowane w trakcie nauki, przeważnie mają charakter zarobkowy, a podkreślenia wymaga fakt, że wykonywane zajęcia zazwyczaj nie mają związku z posiadanymi lub zdobywanymi kwalifikacjami. Z tej przyczyny aż dwie piąte wyjeżdżających absolwentów (39,8%) uznało swój wyjazd za obojętny dla kariery zawodowej. Pozostali w większości uważali, że wyjazdy te są dla ich pracowniczej przyszłości korzystne.

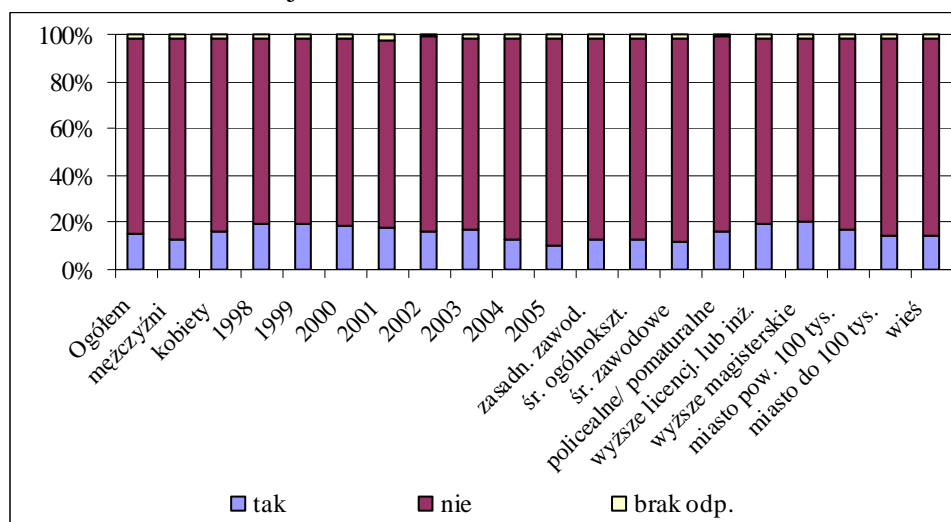
### 8.2.2 Mobilność przestrzenna po zakończeniu edukacji

O ile mobilność przestrzenna uczących się młodych ludzi związana jest albo z podejmowaniem kształcenia poza miejscowością rodzinną albo z pewnymi przygotowaniem do wejścia na rynek pracy (m.in. poprzez uczestnictwo w naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych wyjazdach zagranicznych), o tyle mobilność osób aktywnych zawodowo stanowi rzeczywisty wskaźnik elastyczności rynku pracy w zakresie alokacji zasobów pracy. Dlatego też informacje dotyczące skłonności absolwentów do zmiany miejsca zamieszkania w związku z pracą (lub decydowania się na dojazdy do pracy) oraz do podejmowania zarobkowych (ew. szkoleniowych) wyjazdów zagranicznych wydają się niezwykle istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy. W toku prezentowanego badania zebrano liczne dane pozwalające określić rozmiary mobilności przestrzennej młodych ludzi po zakończeniu edukacji.

#### Wewnętrzna (krajowa) mobilność przestrzenna po zakończeniu edukacji

W skali całej populacji absolwentów z lat 1998-2005 miejsce zamieszkania w kraju zmieniło od momentu zakończenia nauki 14,9% osób. Większą mobilnością cechowały się tu kobiety (16,3%; różnica 3,3 pkt. proc.); ich zmiany miejsca zamieszkania nie wiązały się jednak na ogół z poszukiwaniem pracy (miały charakter prywatny).

Wykres nr 8.2.2.1 Zmiana miejsca zamieszkania od momentu zakończenia nauki



Odsetki osób przyznających, że zmieniły miejsce zamieszkania od momentu zakończenia nauki spadają systematycznie wraz z kolejnymi rocznikami absolwentów. Wydaje się jednak, że nie oznacza to, iż młodszy absolwenci są bardziej przywiązani do miejscowości, w których żyli w trakcie swojej edukacji. Decydującą rolę odgrywa tu raczej fakt, że absolwenci ze starszych roczników mieli po prostu więcej czasu na przeprowadzanie ważnych zmian w swoim życiu, w tym – na zmianę miejsc zamieszkania.

Interesujące wydaje się natomiast, że odsetek przeprowadzających się pozostaje we wprost proporcjonalnej zależności z poziomem ich wykształcenia. Najrzadziej przeprowadzali się bowiem absolwenci legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym (12,4%), średnim zawodowym (12,2%) oraz średnim ogólnokształcącym (13,1%). Miejsce zamieszkania po zakończeniu edukacji zmieniał natomiast co piąty absolwent studiów licencjackich lub inżynierskich (19,5%) oraz magisterskich (20,3%). Jak pokażą dalsze analizy, zmiany te miały w dużym stopniu związek z poszukiwaniem i podejmowaniem pracy.

Liczba przeprowadzek pozostaje również w związku z obecnym miejscem zamieszkania. Absolwenci żyjący na wsi (14,0%) oraz w małych i średnich miastach (14,1%) nieco rzadziej przyznawali się do zmiany miejsca zamieszkania po ukończeniu szkoły niż mieszkańcy miast liczących pow. 100 tys. mieszkańców (16,6%). Wynika to niewątpliwie z faktu, że to właśnie wielkie miasta są głównym celem przeprowadzek; znacznie rzadziej młodzi ludzie decydują się zaś na opuszczenie metropolii i zamieszkanie w małym miasteczku lub na wsi<sup>83</sup>.

Dodatkowych informacji na temat zmian miejsca zamieszkania absolwentów po zakończeniu nauki dostarcza analiza średniej liczby przeprowadzek przypadającej na jednego absolwenta zmieniającego miejsce zamieszkania. Nie zarysowały się tu żadne istotne różnice. Średnia w skali całej populacji wyniosła 1,31, a wyniki uzyskane w przypadku absolwentów z poszczególnych kategorii społeczno-demograficznych były zbliżone. Oznacza to, że o ile kobiety, osoby lepiej wykształcone, obecni mieszkańcy dużych miast i absolwenci ze starszych roczników częściej przyznawali się do zmiany miejsca zamieszkania po ukończeniu nauki, o tyle różnice w poziomie mobilności przestrzennej ulegają swoistej niwelacji w wymiarze liczby przeprowadzek.

Spośród całej zbiorowości przeprowadzających się absolwentów, tylko 29,8% przyznało, że zmiana miejsca zamieszkania miała związek z pracą. Należy sądzić, że pozostali ankietowani przeprowadzali się przede wszystkim z przyczyn rodzinnych (w tym głównie: zawarcie małżeństwa) i ze względu na warunki mieszkaniowe. Należy tu jednak zauważyć, że stawianie tezy o niskiej skłonności młodych ludzi do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na podjęcie lub poszukiwanie pracy, byłoby przedwczesne. Prowadzone przez GUS badania na temat długookresowych migracji ludności w latach 1989-2002, wskazują bowiem, że w skali populacji wszystkich Polaków, zmiany miejsca zamieszkania w związku z pracą, stanowiły jedynie ok. 13% wszystkich przeprowadzek.<sup>84</sup> Tym samym absolwenci prezentują się jako grupa pracownicza szczególnie mobilna przestrzennie w porównaniu z ogółem Polaków.

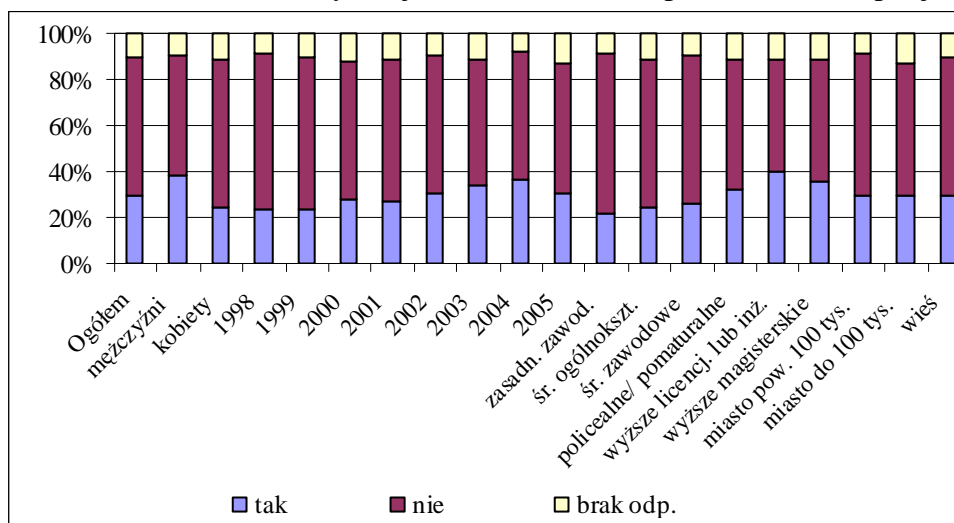
W związku z pracą zdecydowanie częściej zmieniali miejsce zamieszkania mężczyźni (38,4%; różnica 13,8 pkt. proc.), niż kobiety. Informacja ta zdaje się potwierdzać do pewnego stopnia funkcjonowanie w polskim społeczeństwie (w tym w populacji młodych dorosłych) tradycyjnego podziału ról w rodzinie, zgodnie z którym to kobieta jest bardziej związana z domem i to na niej w większej mierze spoczywają obowiązki związane z jego prowadzeniem. Do zadań mężczyzny należy zaś przede wszystkim zapewnianie rodzinie środków finansowych, czasem nawet kosztem przeprowadzki do innej miejscowości i rozłąki z rodziną (np. podjęcie pracy umożliwiającej powrót do domu jedynie na weekendy)<sup>85</sup>.

<sup>83</sup> *Migracje długookresowe ludności w latach 1989-2002*, Warszawa 2004, GUS, s. 31-33.

<sup>84</sup> *Ibidem*, s. 35-38.



**Wykres nr 8.2.2.2** Związek zmiany miejsca zamieszkania z poszukiwaniem/podjęciem pracy



Do zmiany miejsca zamieszkania w związku z pracą znacznie częściej przyznawali się absolwenci z późniejszych roczników (zwłaszcza absolwenci z lat 2000-2005, w przypadku których odsetek odpowiedzi twierdzących przekroczył poziom 30,0%). Mobilność ta może mieć – jak się zdaje – charakter wymuszony; wskazany okres cechował się bowiem w Polsce szczególnie wysoką stopą bezrobocia.<sup>85</sup> Wydaje się natomiast, że pewne predyspozycje młodych ludzi do poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania wykształcone przez ten kryzys mogą mieć charakter spetryfikowany; tym samym populacja absolwentów z lat 1998-2005 może także w przyszłości cechować się relatywnie wysoką elastycznością na rynku pracy.

Z zebranych informacji wynika, że w związku z poszukiwaniem lub podjęciem pracy częściej przeprowadzały się osoby legitymujące się wyższym poziomem wykształcenia. O ile do zmiany miejsca zamieszkania w związku z pracą przyznał się jedynie co piąty absolwent zasadniczej szkoły zawodowej (21,7%) i co czwarty absolwent średniej szkoły zawodowej (26,1%), to analogicznej odpowiedzi udzieliło aż 40,3% młodych ludzi ze stopniem inżyniera/licencjata (dwie piąte) i 35,7% absolwentów studiów magisterskich (co trzeci). Wynika to zapewne po części z faktu pojawienia się w ostatnich latach problemu bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym; ich przeprowadzki mogą mieć więc charakter mobilności wymuszonej brakiem pracy. Jednocześnie osoby dobrze wykształcone mogą też posiadać wyższe wymagania odnośnie pracy (w tym: wysokości uposażeń oraz zgodności pracy z kierunkiem wykształcenia i zainteresowaniami). Zaspokojenie tych wymagań może odbywać się kosztem przeprowadzki do innej miejscowości.

Nie stwierdzono natomiast występowania dysproporcji w odpowiedziach udzielonych na omawiane pytanie przez absolwentów mieszkających na wsi, w małych i średnich miastach oraz w miastach dużych.

W toku prezentowanego badania zebrano również informacje na temat takich aspektów mobilności przestrzennej absolwentów jak: lokalizacja miejsca pracy, konieczność dojazdów, a także czas dojazdu do pracy i wykorzystywane środki transportu. Analiza była prowadzona w podziale na dwie sytuacje pracownicze absolwentów. Do grupy A zaliczono tych młodych ludzi, którzy jako pierwszą pracę wskazali następujące stanowiska:

- pomagający członek rodziny w gospodarstwie rolnym,
- pomagający członek rodziny w firmie poza rolnictwem indywidualnym,

<sup>85</sup> J. Szczepańska, *Kobiety i mężczyźni...*, op.cit., s. 1-5.

<sup>86</sup> *Aktywność ekonomiczna ludności...*, op.cit., s. 43-44.

- pracownik wykonujący zadania na podstawie umowy o pracę na czas określony trwający do 1 roku,
- pracownik wykonujący zadania na podstawie umowy cywilno-prawnej: umowy o dzieło lub umowy-zlecenia,
- pracownik wykonujący zadania bez umowy,
- stażysta lub praktykant.

Do grupy B zakwalifikowano tych absolwentów, którzy choć raz w ciągu swojej kariery zawodowej (w przypadku wykonywania kilku takich zajęć, pytano o pracę wykonywaną po raz pierwszy) wskazali następujące typy zajęć:

- praca na rachunek własny w gospodarstwie rolnym,
- praca na rachunek własny poza gospodarstwem rolnym,
- praca najemna na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
- praca najemna na podstawie umowy o pracę na czas określony trwający powyżej 1 roku.

Z powyższej klasyfikacji wynika, że grupy A i B nie były rozłączne; część absolwentów najpierw wykonywała pracę z kategorii A, potem zaś – z kategorii B. Poza tym, niektórzy absolwenci od razu wykonywali pracę z grupy B. Ideą zaprezentowanego podziału było wyróżnienie pracy o podrzędnym statusie – pracy „gorszej jakości”, a więc wiążącej się na ogół z niskimi uposażeniami oraz małym poczuciem stabilności i zabezpieczenia (grupa A), a także pracy „lepszego jakości”, oznaczającej wyższy poziom dochodów i większą pewność dalszego zatrudnienia wraz z odpowiednimi rozmiarami pakietu socjalnego (grupa B). Celem prowadzonej tu analizy było wykazanie, w jakim stopniu różnice w „jakości” pracy (pomiędzy typem A i B) wiążą się z różnicami w rozmiarach mobilności przestrzennej (np. czy praca o podrzędnym statusie częściej oznacza – oprócz mankamentów w postaci niższego uposażenia i słabszego zabezpieczenia socjalnego – również konieczność uciążliwych dojazdów do miejsca pracy).

Osoby, które zaczynały karierę zawodową od wykonywania pracy „gorszej jakości” stanowiły 40,5% populacji absolwentów z lat 1998-2005. Zazwyczaj (blisko 2/3 całej tej populacji: 60,9%) było to zajęcie wykonywane w miejscu zamieszkania. Blisko co trzeci absolwent (32,7%) pracował poza miejscem zamieszkania, ale w kraju, a 6,4% - poza krajem. W miejscowości zamieszkania nieco częściej pracowały kobiety (62,6%, różnica 3,9 pkt. proc.), niż mężczyźni. Nieco częściej w miejscu zamieszkania pracowały też osoby lepiej wykształcone (średnie ogólnokształcące: 66,2%, policealne/pomaturalne: 61,1%, wyższe licencjackie/inżynierskie: 62,8%, wyższe magisterskie: 61,8%), niż absolwenci zasadniczych szkół zawodowych i średnich szkół zawodowych (odpowiednio: 57,4% i 59,4%). Należy to niewątpliwie tłumaczyć trudnościami w znalezieniu zatrudnienia i koniecznością prowadzenia poszukiwań poza miejscem zamieszkania, które wiążą się ze słabszym wykształceniem. Czynnikiem znacznie silniej określającym uzyskane odpowiedzi, okazało się natomiast aktualne miejsce zamieszkania (w związku z niewielkimi rozmiarami mobilności przestrzennej, zazwyczaj miejsce zamieszkania nie ulegało zmianie od momentu zakończenia nauki). Spośród osób żyjących na wsi tylko co trzecia (32,1%) wykonywała pierwszą pracę (o podrzędnym statusie) w miejscu zamieszkania. Analogiczne odsetki dla osób mieszkających w miastach to: 67,3% (miasta do 100 tys. mieszkańców) i 83,8% (miasta powyżej 100 tys. mieszkańców). Analizy pogłębione nie wykazały istnienia zależności pomiędzy rokiem zakończenia nauki, a lokalizacją pierwszej wykonywanej pracy.

Wykonywanie pierwszej pracy zawodowej (mającej przy tym status podrzędny) poza miejscem zamieszkania wiązało się na ogół z możliwością codziennego powrotu do domu. Było tak w przypadku trzech czwartych absolwentów z lat 1998-2005 (77,7%). Pozostali młodzi ludzie mogli wracać do domu raz na tydzień (3,5%), kilka razy w miesiącu (3,7%) lub rzadziej niż co miesiąc (14,8%).

Dysproporcja pomiędzy odpowiedziami udzielonymi na omawiane pytanie przez kobiety i mężczyzn była znacząca. Okazało się bowiem, że kobiety wyraźnie częściej (8,6 pkt. proc) przyznawały, iż dystans pokonywany w drodze do pracy był na tyle nieznaczny, iż mogły codziennie wracać do domu. Przywiązanie kobiet do domu i do domowych obowiązków jest zatem widoczne nie tylko w rzadszym zatrudnianiu się poza miejscem zamieszkania, ale i – jeśli decyzja taka zostanie już zapadnie – w podejmowaniu pracy w miejscowościach nieodległych. Mężczyźni wyraźnie częściej decydują się natomiast na pracę nie pozwalającą im na codzienny powrót do domu. Można tu jednocześnie postawić hipotezę – wymagającą weryfikacji – że kobiety podejmujące pracę poza miejscem zamieszkania raczej nie posiadają własnej rodziny i wiążących się z tym obowiązków domowych.

Nie zidentyfikowano występowania wyraźnych trendów w rozkładach odpowiedzi udzielonych na omawiane pytanie przez absolwentów z poszczególnych roczników (poza obserwowanym spadkiem częstości odpowiedzi: „wracałem/am rzadziej niż co miesiąc” na przestrzeni roczników 2003-2005). Poziom wykształcenia będący pewnym korelatem podejmowania zatrudnienia poza miejscem zamieszkania również nie okazał się istotnie związany z odległością miejsca zatrudnienia od miejscowości zamieszkania (a co za tym idzie: określoną częstotliwością powrotów do domu). Oznacza to zatem, że (słabsze) wykształcenie może determinować poszukiwanie pracy poza miejscem zamieszkania, ale nie jest już skorelowane z dystansem pomiędzy lokalizacją firmy i domu. Pozwala to wnioskować, że żaden z poziomów wykształcenia nie jest dla absolwenta w tym stopniu „dyskryminujący”, iż nie będzie on mógł znaleźć pracy w miejscu zamieszkania lub w miejscowościach najbliższej położonych (co wiąże się z codziennymi powrotami do domu).

Niezwykle ciekawy jest natomiast związek aktualnego miejsca zamieszkania absolwentów z odległością ich pracy od miejsca zamieszkania. Okazuje się bowiem, że mieszkańcy dużych miast wyraźnie rzadziej deklarowali możliwość codziennego powrotu do domu (58,7%), niż mieszkańcy miast małych i średnich (75,9%) oraz wsi (83,9%). Jest to o tyle specyficzne, że – o czym była mowa wyżej – wraz ze spadkiem wielkości miejscowości, rósł odsetek osób wykonujących pierwszą pracę poza miejscem zamieszkania. Oznacza to, że mieszkańcy wsi są bardziej mobilni od mieszkańców miast, jednak to mieszkańcy miast częściej decydują się na podjęcie pracy znacznie oddalonej od miejsca zamieszkania. Wiąże się to niewątpliwie z samą istotą tych przemieszczeń. Mieszkańcy wsi i małych miast częściej decydują się na dojazdy, aby podjąć jakąkolwiek pracę; w miejscu zamieszkania nie mogą bowiem w ogóle liczyć na zatrudnienie. Mieszkańcy miast (zwłaszcza wielkich) nie mają natomiast tak dużych problemów ze znalezieniem zatrudnienia (rynek pracy jest tu bardziej zasobny), a ich ruchliwość przestrzenna jest związana z maksymalizacją korzyści związanych z zatrudnieniem (praca dobrze płatna, zgodna z kierunkiem wykształcenia itp.). Tendencja ta uwidacznia się także w przypadku pracy o podrzędnym statusie.

Absolwenci pracujący w miejscowości zamieszkania drogę do pracy pokonywali w większości na piechotę/rowerem (44,6%) lub podróżując środkami komunikacji publicznej (39,9%); wyraźnie rzadziej zaś: samochodem prywatnym (13,3%). Osoby zatrudnione poza miejscem zamieszkania, korzystały przeważnie z transportu publicznego (52,7%) lub prywatnego auta (32,0%). Absolwentom, którzy wykonywali swoją pierwszą pracę (o podrzędnym statusie) poza miejscem zamieszkania, ale z możliwością codziennego powrotu do domu, dojazd do pracy (w obie strony) zajmował przeciętnie ponad 42 minuty.

Inaczej przedstawiają się natomiast informacje uzyskane w przypadku sytuacji B, oznaczającej zatrudnienie „lepszego jakości”. Osób zaliczonych do tej grupy (a więc respondentów, którzy kiedykolwiek w trakcie swojej kariery zawodowej wykonywali pracę zaliczoną do grypy B) było 53,2% w skali całej populacji absolwentów z roczników 1998-2005. W porównaniu z sytuacją A, nieco więcej było tu osób, które pracowały w miejscu zamieszkania (64,6%). Zdecydowanie mniej (1,9%; ponad trzykrotna różnica w porównaniu

do sytuacji A) było natomiast absolwentów pracujących za granicą. Wiąże się to zapewne z faktem, że pod koniec lat '90. i na początku XXI wieku poza krajem łatwiej było młodym Polakom znaleźć pracę na krótszy okres czasu, w charakterze stażysty lub wręcz bez umowy („na czarno”). Trudniej zaś było – nawet posiadając pewne doświadczenie zawodowe – o pracę z umową podpisaną na dłuższy okres czasu.

Dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami przedstawiają się w podobny sposób zarówno w sytuacji A, jak i w sytuacji B. W obydwu przypadkach kobiety nieco częściej (różnica ok. 4 pkt. proc.) deklarowały zatrudnienie w miejscowości zamieszkania. Osoby gorzej wykształcone nieznacznie częściej przyznawały się do podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania, ale w kraju (zasadnicze zawodowe: 36,1%; średnie zawodowe: 35,2%; policealne/pomaturalne: 36,0%), niż osoby legitymujące się dyplomem wyższej uczelni (licencjackie/inżynierskie: 34,7%; magisterskie: 31,3%). Oznacza to, że słabsze wykształcenie wiąże się z problemami nie tylko w uzyskaniu jakiegokolwiek pierwszej pracy (opisanej w sytuacji A), ale i w późniejszym znalezieniu lepszego zatrudnienia (sytuacja B). W tym celu młodzi ludzie zmuszeni są do prowadzenia poszukiwań także poza miejscem zamieszkania.

Analizy pogłębione przeprowadzone z uwzględnieniem takich zmiennych przekrojowych, jak aktualne miejsce zamieszkania i rok zakończenia nauki, przyniosły rezultaty zbieżne z wynikami uzyskanymi dla sytuacji A. Także tutaj jedynie co trzeci obecny mieszkaniec wsi (35,3%) był zatrudniony w miejscowości, w której mieszkał. Analogiczne odsetki dla osób mieszkających w miastach to: 69,6% (miasta do 100 tys. mieszkańców) i 87,6% (miasta powyżej 100 tys. mieszkańców). Analizy pogłębione nie wykazały istnienia zależności pomiędzy rokiem zakończenia nauki, a lokalizacją pierwszej wykonywanej pracy.

Absolwenci, którzy wykonywali pracę zaliczoną do grupy B poza miejscem zamieszkania, w zdecydowanej większości (aż 87,1%) mogli codziennie wracać do domu. Warto przypomnieć, że w przypadku sytuacji A, analogiczny odsetek wyniósł 77,7% (różnica 9,4 pkt. proc.). Oznacza to, że w życiu młodych ludzi następuje po pewnym czasie wyraźna zmiana związana ze sferą pracy, która może być postrzegana w kategorii awansu. Zmieniając pracę między kategorią A i B (oczywiście to przejście nie jest właściwe wszystkim absolwentom) nie tylko zyskują oni bowiem większą pewność zatrudnienia i lepsze warunki pracy (w tym: płacy), ale i coraz więcej spośród nich może pracować w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu. Wynika to zapewne ze wzrostu ich pozycji na rynku pracy, a więc: atrakcyjności w oczach lokalnych pracodawców. Niektórzy absolwenci przenoszą się też zapewne do miejscowości, w której znaleźli satysfakcjonującą ich pracę.

Praca z kategorii B częściej pozwalała na codzienny powrót do domu kobietom (90,3%), niż mężczyznom (83,8%). Niezwykle ciekawe jest jednak, że nie zaobserwowano istotnych różnic w odpowiedziach udzielonych na prezentowane pytanie pomiędzy absolwentami z poszczególnych roczników oraz pomiędzy osobami o różnym poziomie wykształcenia. Tymczasem w przypadku kategorii A (praca „gorszej jakości”), poziom wykształcenia różnicował uzyskiwane dane. Podobnie przedstawia się sytuacja w przypadku aktualnego miejsca zamieszkania, które było ważną zmienną różnicującą w przypadku kategorii A i okazało się pozbawione wpływu w przypadku kategorii B. Należy to – jak się zdaje – tłumaczyć wzrastającą z czasem pozycją zawodową absolwentów, którzy coraz rzadziej zmuszeni są poszukiwać zatrudnienia w miejscach odległych od miejscowości, w której mieszkają. Dotyczy to osób zarówno posiadających wykształcenie wyższe, jak i średnie bądź zasadnicze. Rosnąca pozycja zawodowa pozwala też mieszkańcom miast znajdować zatrudnienie w miejscowości zamieszkania (lub ewentualnie w jej pobliżu), w czym upodabniają się oni do mieszkańców wsi (pracujących w miejscowości, w której żyją lub w sąsiedniej).

Absolwenci pracujący w miejscowości zamieszkania, drogę do pracy pokonywali w większości na piechotę/rowerem (36,1%) lub środkami komunikacji publicznej (34,9%); co czwarty dojeżdżał zaś samochodem prywatnym (26,4%). Osoby zatrudnione poza miejscem zamieszkania, korzystały najczęściej z prywatnego auta (48,2%) lub transportu publicznego (41,4%). W drodze do pracy (zaliczonej do grupy B) wyraźnie częściej (w porównaniu z sytuacją A) młodzi ludzie korzystali z samochodu prywatnego, co należy tłumaczyć zapewne poprawiającą się sytuacją materialną absolwentów zatrudnionych w optymalnym wariantcie pracy – coraz częściej mogli oni pozwolić sobie na zakup auta. Średni czas dojazdu do pracy (w obie strony) wyniósł w przypadku osób zakwalifikowanych do kategorii B niemal 51 minut.

### **Mobilność zagraniczna po zakończeniu edukacji**

Zmiany zachodzące w kraju na przestrzeni ostatnich kilkunastu (a w szczególności: ostatnich kilku) lat sprawiają, że poszukiwanie pracy za granicą przestaje być przedsięwzięciem trudnym i niecodziennym. Coraz mniej osób postrzega je jako zbyt ryzykowne, coraz więcej zaś – jako rzeczywistą szansę. Czy jednak związane z pracą wyjazdy zagraniczne młodych Polaków stanowią w istocie taką szansę? Czy wykonywana praca ma związek z posiadanymi kwalifikacjami i jest ważnym etapem w karierze zawodowej? Czy też jest to raczej praca poniżej kwalifikacji, nakierowana głównie na cele zarobkowe? Jakie cechy społeczno-demograficzne sprzyjają wyjazdom zagranicznym? Są to bardzo ważne pytania z punktu widzenia polityki rynku pracy. Informacje, które zebrano w toku prezentowanego badania, pozwalają na udzielenie odpowiedzi na te pytania.

Od momentu zakończenia nauki do pracy, w celu odbycia stażu zawodowego lub szkolenia/kursu wyjechało ogółem 8,5% absolwentów z lat 1998-2005, z czego większość (5,2% w skali ogółu) brała udział tylko w jednym takim wyjeździe. Z jednej strony należy stwierdzić, że są to odsetki dość skromne; w sumie w trakcie kariery zawodowej wyjechał bowiem jedynie blisko co dwunasty absolwent. Z drugiej jednak strony, odsetek wyjeżdżających po zakończeniu edukacji jest wyraźnie wyższy od odsetka osób, które zadeklarowały, że w celach zarobkowych, naukowych lub szkoleniowych wyjeżdżały za granicę w trakcie edukacji (5,3% w skali ogółu).

Ponieważ młodzi Polacy za granicę (zarówno w trakcie nauki, jak i po jej zakończeniu) wyjeżdżają przede wszystkim w celach zarobkowych, więc, wzrost liczby wyjazdów po zakończeniu edukacji wydaje się dość naturalny. Do podjęcia decyzji o poszukiwaniu pracy (zarówno stałej jak i tymczasowej) za granicą bardziej są bowiem skłonne osoby, które zakończywszy naukę muszą same zarabiać na swoje utrzymanie. Problem ten w mniejszym stopniu dotyczy uczniów i studentów, którzy często pozostają na utrzymaniu rodziców, a zarabkowanie stanowi dla nich jedynie okazję do pozyskania większej ilości pieniędzy do wydatkowania „na własne potrzeby”.

Niezwykle interesujące są wyniki przeprowadzonych analiz pogłębionych. Zależności zaobserwowane w przypadku wyjazdów zagranicznych podejmowanych przez uczniów i studentów, nie występują w grupie osób, które zakończyły edukację. I tak w przypadku wyjazdów odbywanych po ukończeniu nauki, nie występuje zależność między poziomem wykształcenia, a faktem wyjazdu zagranicznego. Zaobserwowane dysproporcje są niewielkie i nie tworzą trendu. Z kolei w przypadku wyjazdów podejmowanych w trakcie nauki (o czym była mowa w pkt. 8.2.1) w zagranicznych wyjazdach nieturystycznych częściej uczestniczyła młodzież osiągająca wyższy poziom wykształcenia.

Co więcej, po zakończeniu nauki częściej za granicę do pracy (lub na staże i szkolenia) wyjeżdżali obecni mieszkańcy wsi (5,7%) oraz małych i średnich miast (5,8%), niż mieszkańcy miast wielkich (4,2%). Tymczasem w trakcie nauki, w nieturystycznych wyjazdach zagranicznych częściej brali udział młodzi ludzie mieszkający w wielkich

miastach. Fenomen ten należy – jak się zdaje – tłumaczyć większymi możliwościami znalezienia pracy w dużych miastach (duże zasoby rynku pracy). Tym samym osoby, które żyją w metropoliach, zakończyły naukę i są bezrobotne, rzadziej czują się zmuszone przez okoliczności do poszukiwania zarobku poza granicami kraju.

**Tabela nr 8.2.2.1** Zagraniczne nieturystyczne wyjazdy po zakończeniu nauki

Wyszczególnienie	tak, jeden raz	tak, więcej niż jeden raz			nie	brak odp.	Razem	
		ogółem	czas trwania wyjazdu (śr. arytm. w m-cach) - WYJAZD 1	czas trwania wyjazdu (śr. arytm. w m-cach) - WYJAZD 2				czas trwania wyjazdu (śr. arytm. w m-cach) - WYJAZD 3
	w %		w m-c			w %		
Ogółem	5,2	3,3	8,99	5,86	5,74	91,0	0,5	100,0
<b>Płeć</b>								
mężczyźni	6,4	4,8	9,29	5,95	5,75	88,3	0,5	100,0
kobiety	4,3	2,1	8,59	5,69	5,72	93,2	0,4	100,0
<b>Rok ukończenia szkoły</b>								
1998	4,5	4,3	10,59	4,81	6,92	90,4	0,7	100,0
1999	5,4	4,7	13,01	6,61	8,07	89,6	0,3	100,0
2000	5,7	5,2	10,15	6,35	5,86	89,0	0,1	100,0
2001	6,3	3,4	11,23	6,52	5,01	89,9	0,4	100,0
2002	5,3	5,5	9,9	6,59	5,51	88,7	0,5	100,0
2003	5,5	3,4	8,11	6,2	4,59	90,6	0,5	100,0
2004	4,8	3,1	7,15	5,22	5,03	91,6	0,5	100,0
2005	5,1	1,3	6,8	4,51	5,57	93,1	0,5	100,0
<b>Poziom wykształcenia</b>								
zasadnicze zawodowe	4,9	3,8	10,02	5,88	5,58	90,8	0,5	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	6,1	3,4	8,36	5,82	5,85	89,7	0,8	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/techniczne)	5,9	4,2	8,41	6,38	6,16	89,4	0,5	100,0
policealne/pomaturalne	5,1	2,6	9,63	5,85	5,63	92,0	0,3	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	4,2	2,5	11,52	5,38	7,09	93,0	0,3	100,0
wyższe magisterskie	4,4	1,9	8,12	4,46	3,45	93,5	0,2	100,0
<b>Aktualne miejsce zamieszkania</b>								
miasto pow. 100 tys.	4,2	2,5	7,9	4,75	4,66	92,8	0,5	100,0
miasto do 100 tys.	5,8	3,3	10,07	6,36	6,91	90,5	0,4	100,0
wieś	5,7	4,0	8,83	6,11	5,36	89,9	0,4	100,0

W przypadku wyjazdów podejmowanych po ukończeniu nauki nie występuje zależność od roku zakończenia edukacji. Odsetki uzyskane dla odpowiedzi „tak, jeden raz” są zbliżone w poszczególnych rocznikach. Wynika to niewątpliwie z faktu, że stale zwiększające się możliwości legalnego zarobkowania poza krajem (dzięki przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej oraz rozwojowi działalności agencji pośrednictwa pracy za granicą) dotyczą wszystkich młodych ludzi. Tymczasem systematycznie zwiększanie się możliwości

uczestniczenia w nie tylko w zarobkowych, ale i naukowych oraz szkoleniowych wyjazdach zagranicznych (np. rozwój programu Sokrates-Erasmus) odbywanych w trakcie nauki, przekłada się na stały wzrost liczby wyjeżdżających. Wzrost ten jest widoczny w poszczególnych rocznikach absolwentów.

Warto też zauważyć, że o ile mężczyźni tylko nieznacznie częściej od kobiet (różnica 0,6 pkt. proc.) wyjeżdżali za granicę w trakcie nauki, o tyle dysproporcja ta rośnie (do 2,1 pkt. proc.) w przypadku wyjazdów podejmowanych po zakończeniu edukacji. Oznacza to, że koniec nauki i towarzyszące mu najczęściej usamodzielnienie od rodziców i założenie własnego gospodarstwa domowego, wiążą się z podjęciem tradycyjnych ról rodzinnych. Te zaś sprzyjają wyjazdom zagranicznym raczej mężczyznom, niż kobietom.

Średni czas trwania pierwszego/jedynego wyjazdu dla całej populacji badanej wyniósł 8,99 miesiąca, zaś średnie dla wyjazdów drugiego i trzeciego przyjęły wartości odpowiednio: 5,86 m-ca oraz 5,74 m-ca. Oznacza to, że zagraniczne wyjazdy nieturystyczne podejmowane przez młodych ludzi po zakończeniu nauki trwają wyraźnie dłużej, niż wyjazdy, w których młodzież uczestniczy w trakcie nauki (patrz pkt. 8.2.1). Różnica wynika tu zapewne z czasu trwania wyjazdów zarobkowych, nie zaś – szkoleniowych. Czas trwania tych ostatnich jest bowiem zapewne zbliżony w obu wypadkach. Natomiast wyjazdy zarobkowe podejmowane po zakończeniu edukacji nie muszą się już ograniczać – jak miało to miejsce w przypadku podróży odbywanych w czasie nauki – do ram wyznaczonych przez długość wakacji letnich.

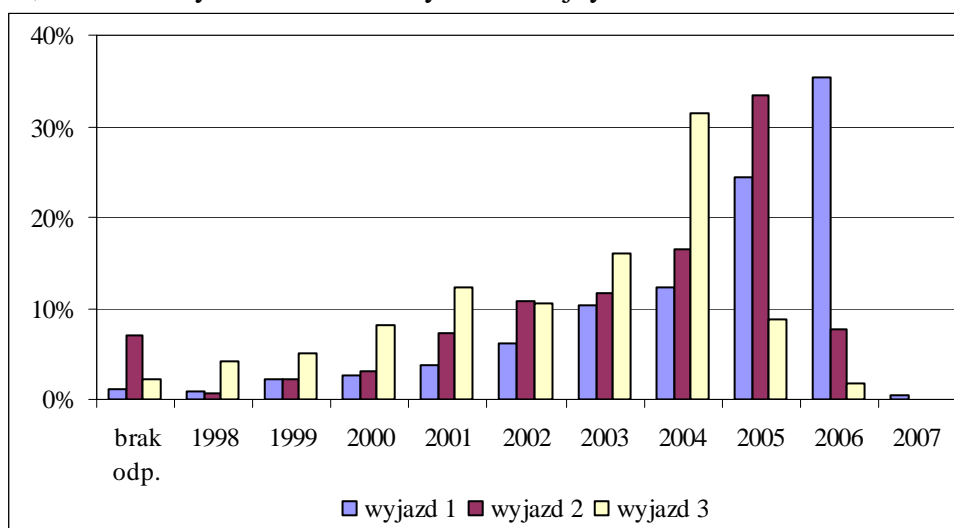
Fakt, iż kolejne wyjazdy trwają coraz krócej wynikać może natomiast z tego, że długa rozłąka z rodziną – przeciętnie dziewięćmiesięczna – okazuje się jednak zbyt dotkliwa. Osoby wyjeżdżające po raz kolejny, decydują się więc na wyjazdy krótsze.

Spośród absolwentów, którzy wyjeżdżali w celach nieturystycznych za granicę po zakończeniu nauki, najwięcej osób zdecydowało się na pierwszy/jedyny wyjazd w 2006 r. (35,4%). Warto tu zauważyć występowanie stałej tendencji wzrostowej – wyjazdy zagraniczne stawały się w ostatnich latach coraz bardziej popularne i powszechne. Przełomowy okazał się tu 2005 r., kiedy to liczba wyjazdów w porównaniu z wcześniejszym rokiem zwiększyła się aż o 12 pkt. proc. (niemal dwukrotnie). W praktyce oznacza to, że w 2005 r. zdecydowało się na pierwszy/jedyny wyjazd aż o 58,5 tys. młodych ludzi więcej, niż w roku poprzednim. Dalszy „skokowy” wzrost miał miejsce w 2006 r. Tu liczba wyjeżdżających po raz pierwszy (lub jedyny) była większa o 11 pkt. proc., a więc o 53,5 tys. w porównaniu z rokiem poprzedzającym.

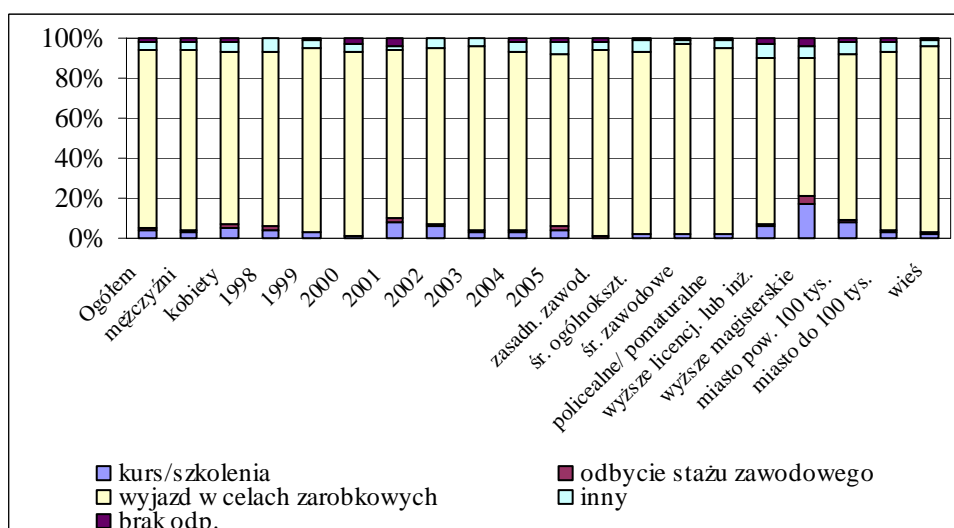
Ten gwałtowny wzrost liczby wyjeżdżających z kraju młodych ludzi wiąże się niewątpliwie z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, a co za tym idzie: ze zwiększeniem się możliwości legalnej pracy poza granicami kraju. Sam fakt akcesji Polski do UE nie miałby jednak takiego znaczenia, gdyby nie bardzo wysoki poziom bezrobocia w kraju. Przeciętnie w 2004 r., stopa bezrobocia wg BAEL wyniosła 18,0% i była jedynie o 0,6 pkt. proc. niższa niż w roku poprzednim. Wydaje się zatem, że występujące problemy ze znalezieniem zatrudnienia (a pamiętać należy, że dotyczą one w znacznej mierze zwłaszcza absolwentów<sup>87</sup>) w zestawieniu z rosnącymi możliwościami poszukiwania atrakcyjnego zarobku poza granicami kraju, spowodowały znaczny wzrost popularności zagranicznych wyjazdów zarobkowych Polaków w 2005 r. i 2006 r. Fakt, iż stopa bezrobocia w kolejnych latach spadała (2005 r.: 17,7%; 2006 r.: 13,8 %) jest przynajmniej po części efektem właśnie przeniesienia części zasobów pracy poza rynek krajowy. Zależności między skłonnością Polaków do poszukiwania pracy za granicą i poziomem bezrobocia w kraju mają więc charakter dwukierunkowy.

<sup>87</sup> K. Okupska, *Szanse absolwentów na znalezienie pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia* [w:] „Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy”, J. Dziechciarz, J.R. Stempień, R. Szkop (red.), Wrocław 2007, Wyd. Akademii Ekonomicznej, s. 62-71. Zob. też: P. Dębowski, J.R. Stempień, *Studenci i absolwenci wyższych uczelni wobec problemów rynku pracy* [w:] „Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania”, Inowrocław 2007, ASM, s. 190-200.

**Wykres nr 8.2.2.3** Odsetki osób wyjeżdżających za granicę po zakończeniu nauki w celach naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych w kolejnych latach



**Wykres nr 8.2.2.4** Główne cele nieturystycznych wyjazdów zagranicznych po zakończeniu nauki - WYJAZD 1\*



\*Wykresy przedstawiające główne cele drugiego i trzeciego wyjazdu zagranicznego po zakończeniu nauki zostały umieszczone w Aneksie.

Głównym celem pierwszych/jedynych nieturystycznych wyjazdów zagranicznych podejmowanych przez absolwentów z lat 1998-2005 zakończeniu nauki była praca zarobkowa. Odpowiedzi takiej udzieliło aż 88,9% respondentów. Znacznie rzadziej wyjeżdżano w celu odbycia stażu zawodowego (1,1%) lub na kurs/szkolenie (3,9%). Odsetek wyjeżdżających w celach zarobkowych zmniejszał się nieco w przypadku wyjazdu drugiego (85,1%), by wzrosnąć ponownie w przypadku wyjazdu trzeciego (92,6%). Okazuje się zatem, że popularność zarobkowych wyjazdów zagranicznych rośnie wśród młodych ludzi po zakończeniu edukacji. Pamiętać bowiem należy, że spośród ankietowanych, którzy wyjeżdżali w nieturystycznym charakterze za granicę w czasie edukacji, odsetek jadących do pracy (wyjazd pierwszy/jedyny) wyniósł 61,0%. Różnica jest tu zatem znaczna i podyktowana niewątpliwie rosnącą koniecznością pozyskiwania satysfakcjonujących dochodów, właściwą raczej ludziom samodzielnie się utrzymującym, niż pozostającym na utrzymaniu rodziców.



Można zauważyć, że do pracy za granicą rzadziej wyjeżdżały osoby dobrze wykształcone (wykształcenie licencjackie/inżynierskie: 83,3%; wykształcenie magisterskie: 69,0% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedyne), niż osoby legitymujące się słabszym wykształceniem (zasadnicze szkoły zawodowe: 93,1%; średnie szkoły zawodowe: 94,1%). Absolwenci szkół wyższych częściej natomiast uczestniczyli w szkoleniach i kursach, sponsorowanych zapewne przez pracodawcę (wykształcenie licencjackie/inżynierskie: 5,6%; wykształcenie magisterskie: 17,0% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedyne). Podobnie mieszkańcy wielkich miast częściej brali udział w zagranicznych kursach i szkoleniach (7,8%), niż osoby żyjące na wsi lub w miastach małych i średnich (odpowiednio: 2,3%, 2,9% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedyne). Tendencje te utrzymują się w przypadku kolejnych wyjazdów.

Niezwykle ciekawe wydają się informacje dotyczące zgodności pracy wykonywanej za granicą z posiadanymi kwalifikacjami. Czy zarobkowe wyjazdy zagraniczne młodych Polaków stanowią dla nich szansę rozwoju zawodowego? Niestety, w oparciu o zebrany materiał, odpowiedź udzielona na to pytanie musi być przecząca. W przypadku pierwszego/jedyne wyjazdu, pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami, wykonywało jedynie 17,0% absolwentów. Blisko trzy czwarte (70,9%) przyznało natomiast, że wykonywane zajęcia nie odpowiadały ich kwalifikacjom. Co dwudziesty wyjeżdżający absolwent (5,0%) nie pracował i nie chciał pracować; zaś 5,4% nie pracowało pomimo chęci (z powodu przeszkód zdrowotnych, formalnych itp.). Można zauważyć, że odsetki osób pracujących zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami nieznacznie wzrastają w przypadku wyjazdu drugiego (17,4%) i trzeciego (19,5%). Może to oznaczać, że w miarę kolejnych pobytów zagranicznych, młodzi Polacy przywiązują większą wagę do zatrudnienia w zawodzie, być może też uczą się znajdowania takiej pracy. Podkreślić jednak należy, że zaobserwowany wzrost ma charakter niewielki i nie wpływa zasadniczo na fakt, że absolwenci wyjeżdżają najczęściej po prostu po to, by znaleźć jakąkolwiek (odpowiednio płatną) pracę.

Pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami częściej wykonywali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (26,9% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedyne), średnich szkół zawodowych (18,4%) oraz wyższych studiów magisterskich (17,4%); rzadziej zaś – absolwenci szkół pomaturalnych i policealnych (15,0%), wyższych studiów licencjackich/inżynierskich (14,9%) i liceów ogólnokształcących (4,9%). W przypadku tych ostatnich, trudno w ogóle mówić o posiadaniu określonych kwalifikacji zawodowych, stąd wykonywana praca niejako na mocy definicji nie mogła być z nimi zgodna. Fakt, iż w zawodzie pracują przede wszystkim osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym, tłumaczyć należy zapewne (o czym była mowa w pkt. 8.2.1) względną łatwością w znalezieniu zatrudnienia odpowiadającego ich (niewysokim) kwalifikacjom. Osoby najlepiej wykształcone, są natomiast zapewne bardziej skłonne postrzegać swoją pracę za granicą jako pewien etap w swojej karierze zawodowej. Dlatego też, jest dla nich ważniejsze zarówno utrzymanie związku z zawodem, jak i pozyskiwanie nowych doświadczeń i umiejętności przydatnych w pracy zawodowej. Zagraniczna praca zgodna z kwalifikacjami może stanowić po ewentualnym powrocie do Polski ważny czynnik awansu zawodowego i atut w staraniach o uzyskanie satysfakcjonującego zatrudnienia. Warto zaznaczyć, że w przypadku kolejnych wyjazdów rósł wyraźnie odsetek osób z wyższym wykształceniem, które wykonywały za granicą pracę zgodną z ich kwalifikacjami. W trakcie drugiego wyjazdu w zawodzie pracowało 14,8% inżynierów/licencjatów i 21,3% magistrów, zaś odpowiednie odsetki dla wyjazdu trzeciego wyniosły: 25,4% oraz 37,3%.

**Tabela nr 8.2.2.2** Praca zarobkowa w czasie nieturystycznych wyjazdów zagranicznych po zakończeniu nauki – 1 wyjazd\*

Wyszczególnienie	tak i praca była zgodna z moimi kwalifikacjami	tak, ale praca była niezgodna z moimi kwalifikacjami	nie i nie chciałem/am pracować	nie, bo nie mogłem/am pracować	brak odp.	Razem
	w %					
Ogółem	17,0	70,9	5,0	5,4	1,7	100,0
	Płeć					
mężczyźni	22,5	68,5	3,7	4,1	1,2	100,0
kobiety	9,8	74,1	6,7	7,0	2,4	100,0
	Rok ukończenia szkoły					
1998	17,8	71,1	5,4	4,9	0,8	100,0
1999	18,0	68,3	4,1	7,5	2,1	100,0
2000	22,3	65,1	5,8	4,4	2,4	100,0
2001	24,3	58,0	8,0	7,4	2,3	100,0
2002	13,4	78,0	3,5	3,3	1,8	100,0
2003	15,8	73,6	3,9	5,5	1,2	100,0
2004	14,2	73,2	4,6	6,1	1,9	100,0
2005	15,5	72,6	5,3	5,0	1,6	100,0
	Poziom wykształcenia					
zasadnicze zawodowe	26,9	61,8	4,1	5,3	1,9	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	4,6	85,3	3,9	5,0	1,2	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/techniczne)	18,4	71,0	5,2	4,4	1,0	100,0
policealne/pomaturalne	15,0	77,2	3,2	3,5	1,1	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	14,9	71,5	5,8	6,1	1,7	100,0
wyższe magisterskie	17,4	62,4	7,5	8,6	4,1	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania					
miasto pow. 100 tys.	15,0	71,3	4,6	6,4	2,7	100,0
miasto do 100 tys.	19,3	62,8	8,6	7,5	1,8	100,0
wieś	16,4	76,9	2,5	3,1	1,1	100,0

\*Tabele przedstawiające dane odnośnie pracy zarobkowej wykonywanej w czasie drugiego i trzeciego nieturystycznego wyjazdu zagranicznego po zakończeniu nauki, zostały umieszczone w Aneksie.

Pracę w zawodzie częściej wykonywali mężczyźni (22,5% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego), niż kobiety (9,8%). Tendencja ta utrzymuje się w przypadku wyjazdów kolejnych i tłumaczyć ją można – przynajmniej częściowo – częstszym posiadaniem przez mężczyzn wykształcenia zasadniczego zawodowego (sprzyjającego pracy zgodnej z kwalifikacjami), przez kobiety zaś – średniego i policealnego (sprzyjającego zatrudnieniu poza zawodem)<sup>88</sup>.

Przedstawione wyżej główne cele nieturystycznych wyjazdów zagranicznych podejmowanych przez absolwentów z roczników 1998-2005 po zakończeniu nauki znajdują

<sup>88</sup> Narodowy Spis Powszechny 2002, dostępny:

[http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_ludnosc\\_stan\\_i\\_struktura\\_demograficzno\\_spooleczna.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_ludnosc_stan_i_struktura_demograficzno_spooleczna.pdf), s. 34 [dostęp: 11 10 2007].

swoiste odzwierciedlenie w postrzeganych dobrych stronach, wiążących się z tego typu aktywnością. Dla czterech piątych absolwentów (80,9%) najważniejszą korzyścią w przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu było zarobienie pieniędzy. Pozostali wskazywali jeszcze m.in. na: naukę języka (7,1%), przygodę (2,7%), poznanie innej kultury (2,0%), zdobycie wiedzy (1,2%) oraz zdobycie doświadczenia zawodowego (2,5%) i podniesienie kwalifikacji zawodowych (1,5%). Fakt, iż ostatnie dwa czynniki miały kluczowe znaczenie jedynie dla łącznie 4,0% (co dwudziesty piąty wyjeżdżający!), dobitnie pokazuje, że zagraniczne wyjazdy nieturystyczne nie stanowią – w skali całej populacji – istotnej okazji do rozwoju zawodowego; mają one natomiast charakter głównie ekonomiczny. Tendencja ta ulega dodatkowemu nasileniu w przypadku wyjazdów kolejnych: drugiego (zarobienie pieniędzy było najważniejszą korzyścią dla 81,2% absolwentów) i trzeciego (odpowiedni odsetek: 86,0%).

Zarobienie pieniędzy było główną zaletą przede wszystkim według osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (91,5% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego), policealnym/pomaturalnym (87,6%) i średnim zawodowym (86,8%). Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku absolwentów studiów wyższych licencjackich/inżynierskich (66,4%) i magisterskich (58,7%). Ci pierwsi wyraźnie częściej niż przeciętnie wskazywali na naukę języka (17,6%), podniesienie kwalifikacji zawodowych (3,5%), zdobycie doświadczenia zawodowego (3,4%) i przygodę (5,0%) jako najważniejsze zalety ich zagranicznych nieturystycznych wyjazdów. Osoby z wykształceniem magisterskim głównych plusów poszukiwały natomiast w zdobyciu doświadczenia zawodowego (9,7%), podniesieniu kwalifikacji zawodowych (4,9%), nauce języka obcego (7,2%), poznaniu innej kultury i nowych doświadczeniach (6,8%) oraz zdobyciu wiedzy (5,4%). Okazuje się zatem, że choć osoby dobrze wykształcone również wyjeżdżają głównie w celach zarobkowych, to częściej wyjazdy te mają dla nich również inne zalety, niż tylko zarobienie pieniędzy.

Fakt, iż główną zaletą nieturystycznych wyjazdów zagranicznych absolwentów z lat 1998-2005 było zarobienie pieniędzy, a wykonywana praca w przeważającej ilości przypadków nie miała związku z posiadanymi kwalifikacjami, sprawia, że ankietowani najczęściej (46,1% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego) uznawali swoje wyjazdy zagraniczne podejmowane po zakończeniu nauki za obojętne dla ich kariery zawodowej i nie przynoszące w tym wymiarze ani zysków ani strat. Tendencja ta utrzymuje się w przypadku drugiego wyjazdu (44,5%) i trzeciego (48,8%). Oznacza to, że wyjazdy zagraniczne z jednej strony nie stanowiły okazji do podniesienia kwalifikacji zawodowych, poznania innych standardów pracy i stosowanych rozwiązań; z drugiej jednak strony trwały na ogół na tyle krótko (kilka miesięcy), że brak kontaktu z zawodem nie powodował utraty uprawnień, kwalifikacji, umiejętności czy kontaktów branżowych. Nadmienić należy, że nie brakowało osób skłonnych oceniać swoje podróże jako korzystne z punktu widzenia kariery zawodowej. Pierwszy/jedyny wyjazd za pozytywny uznało 46,0% ogółu wyjeżdżających, z czego 18,7% (niemal co piąty) określiło tę podróż jako „bardzo korzystną dla swojej kariery zawodowej i znacznie podnoszącą pozycję na rynku”, a 27,3% - jako „raczej korzystną dla kariery zawodowej”. Oceny te utrzymują się w przypadku kolejnych wyjazdów zagranicznych.

**Tabela nr 8.2.2.3** Ocena wartości zagranicznego wyjazdu po zakończeniu nauki w celach naukowych, szkoleniowych lub zarobkowych – 1 wyjazd\*

Wyszczególnienie	bardzo korzystny dla mojej kariery zawodowej; znacznie podniosłem moją pozycję na rynku	raczej korzystny dla mojej kariery zawodowej	obojętny dla mojej kariery zawodowej; nie przyniósł strat ani korzyści	raczej niekorzystny dla mojej kariery zawodowej; to była strata czasu	bardzo niekorzystny dla mojej kariery zawodowej; dużo więcej osiągnąłbym/osiągnęłabym zostając w kraju	brak odp.	Razem
	w %						
Ogółem	18,7	27,3	46,1	3,5	2,9	1,5	100,0
	Płeć						
mężczyźni	22,0	28,5	41,5	3,9	3,0	1,1	100,0
kobiety	14,4	25,8	52,2	3,0	2,6	2,0	100,0
	Rok ukończenia szkoły						
1998	23,6	30,2	41,8	1,7	2,7	-	100,0
1999	19,0	28,6	44,3	4,0	3,2	0,9	100,0
2000	16,8	27,5	46,3	5,5	2,4	1,5	100,0
2001	20,7	28,6	38,3	3,7	5,2	3,5	100,0
2002	18,7	34,1	41,0	4,1	1,9	0,2	100,0
2003	18,9	25,6	49,0	3,6	2,0	0,9	100,0
2004	18,0	22,7	51,5	3,4	2,5	1,9	100,0
2005	17,4	25,7	48,6	2,6	3,5	2,2	100,0
	Poziom wykształcenia						
zasadnicze zawodowe	21,0	29,5	43,6	2,7	1,6	1,6	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	16,8	25,2	50,5	3,4	2,3	1,8	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/techniczne)	20,4	24,4	48,1	4,0	2,4	0,7	100,0
policealne/pomaturalne	10,7	26,5	56,3	4,5	0,9	1,1	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	18,0	32,1	45,1	1,6	2,4	0,8	100,0
wyższe magisterskie	18,0	31,6	35,5	4,1	7,6	3,2	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania						
miasto pow. 100 tys.	18,6	28,0	44,4	3,1	4,1	1,8	100,0
miasto do 100 tys.	22,7	27,3	39,8	4,9	3,0	2,3	100,0
wieś	15,8	26,9	52,0	2,7	2,0	0,6	100,0

\*Tabele przedstawiające dane odnośnie oceny wartości drugiego i trzeciego nieturystycznego wyjazdu zagranicznego po zakończeniu nauki, zostały umieszczone w Aneksie.

Znacznie częściej za pozytywne dla zawodowej przyszłości uznawali swoje wyjazdy zagraniczne mężczyźni (skumulowane odpowiedzi: „bardzo korzystny” i „raczej korzystny”: 50,5%), niż kobiety (odpowiedni odsetek: 40,2%), co wiązać należy niewątpliwie z faktem, że to mężczyźni właśnie częściej wykonywali prace zgodne z ich kwalifikacjami.

Uwagę zwraca fakt, że za niekorzystne dla swojej zawodowej przyszłości uznawali zagraniczne wyjazdy nieturystyczne przede wszystkim absolwenci dobrze wykształceni. W przypadku pierwszego/jedynego wyjazdu, aż 7,6% respondentów posiadających tytuł magistra stwierdziło, że wyjazd w którym uczestniczyli był „bardzo niekorzystny dla ich

kariery zawodowej i dużo więcej mogli osiągnąć zostając w kraju”. Dodatkowo 4,1% uznało swoją podróż za raczej niekorzystną. Wydaje się, że niekorzystne oceny są tu wynikiem wykonywania pracy niezwiązanej z zawodem, co w przypadku osób o najwyższych kwalifikacjach rzeczywiście może okazać się szkodliwe z punktu widzenia kariery zawodowej. Warto jednocześnie zauważyć, że liczba skrajnych ocen negatywnych zmniejsza się w przypadku kolejnych wyjazdów osób z wykształceniem magisterskim. Z wyjazdu drugiego bardzo niezadowolonych było 5,0% absolwentów, a z wyjazdu trzeciego – ani jeden w skali całej przebadanej próby (!). Oznacza to niewątpliwie, że część absolwentów (wobec swoich złych doświadczeń) rezygnuje z kolejnych prób zarobkowania za granicą, inni zaś podejmują skuteczne starania o znalezienie pracy zgodnej z zawodem, a więc: korzystnej dla przyszłej kariery zawodowej. Fakt, iż wciąż część respondentów uznawała swoje wyjazdy zagraniczne za raczej niekorzystne (7,3% - wyjazd drugi; 7,8% - wyjazd trzeci), oznacza, że może istnieć grupa dobrze wykształconych osób, które sytuacja życiowa zmusza do podejmowania zarobkowania za granicami kraju poniżej kwalifikacji, co jest jednoznacznie szkodliwe dla ich karier zawodowych. Praca za granicą miała by więc charakter po pierwsze wyłącznie ekonomiczny (nie zaś: np. rozwojowy, kształceniowy), po drugie zaś – przynajmniej w pewnym sensie: wymuszony.

Absolwenci najczęściej poszukiwali pracy za granicą jeszcze przed wyjazdem z kraju. Odsetek osób, które wyjeżdżając, miały już zagwarantowaną pracę rósł wraz kolejnymi wyjazdami (wyjazd pierwszy/jedyny: 55,4%; drugi: 55,8%; trzeci: 64,7%). Zmniejszała się natomiast liczba osób, decydujących się na poszukiwanie pracy dopiero po przybyciu do miejsca docelowego (odpowiednio: 40,5%; 34,9%; 32,0%). Świadczy to niewątpliwie o występowaniu znacznego ryzyka nie znalezienia zatrudnienia satysfakcjonującego lub nawet: jakiegokolwiek w sytuacji prowadzenia poszukiwań dopiero na miejscu docelowym. Nauczeni tym doświadczeniem młodzi ludzie, starają się zatem wyjeżdżać posiadając już zapewnione miejsce pracy.

Najczęściej przy poszukiwaniu pracy (zarówno jeszcze przed wyjazdem, jak i już za granicą) korzystano z pomocy rodziny i znajomych; przy czym należy zauważyć, że przy kolejnych wyjazdach wzrastała rola poszukiwań prowadzonych przy wsparciu rodziny/znajomych jeszcze w kraju (w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego: 29,6%; w przypadku wyjazdu drugiego: 31,7%; w przypadku wyjazdu trzeciego: 35,2%). Zmniejszył się natomiast odsetek osób poszukujących pracy po przybyciu do miejsca docelowego, poprzez wizyty u pracodawców (odpowiednio: 11,7%, 9,2%, 7,5%).

Absolwenci z lat 1998-2005 wyjeżdżali po zakończeniu nauki najczęściej do Niemiec, Wielkiej Brytanii, Włoch i Holandii. Kraje te cieszyły się największą popularnością zarówno w trakcie pierwszego/jedynego wyjazdu (odsetki odwiedzających je odpowiednio: 25,8%; 25,6%; 8,7%; 6,7%), jak i w przypadku wyjazdów: drugiego (odpowiednio: 28,0%; 19,9%; 10,8%; 9,8%) i trzeciego (odpowiednio: 33,6%; 14,7%; 13,4%; 10,6%). Warto zatem zauważyć, że kolejne wyjazdy coraz częściej miały na celu Niemcy, Włochy i Holandię; coraz rzadziej zaś – Wielką Brytanię.

Zaobserwować można także, że Niemcy były krajem docelowym zwłaszcza dla absolwentów szkół zasadniczych (41,3% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego). Zależność ta występowała także w przypadku nieturystycznych wyjazdów podejmowanych w trakcie nauki. Wynika ona zapewne z faktu, iż Niemcy są krajem nieodległym, co umożliwia osobom wyjeżdżającym tam z Polski szybki i bezproblemowy powrót. Być może osoby słabiej wykształcone czują się za granicą mniej pewnie i stąd wybierają za cel swych zarobkowych podróży właśnie kraj położony blisko Polski. Niemcy są też państwem stereotypowo uznawanym za kraj, gdzie Polacy pracują „na budowie”; zajęcie to jest natomiast właściwe przede wszystkim osobom legitymującym się wykształceniem zasadniczym.

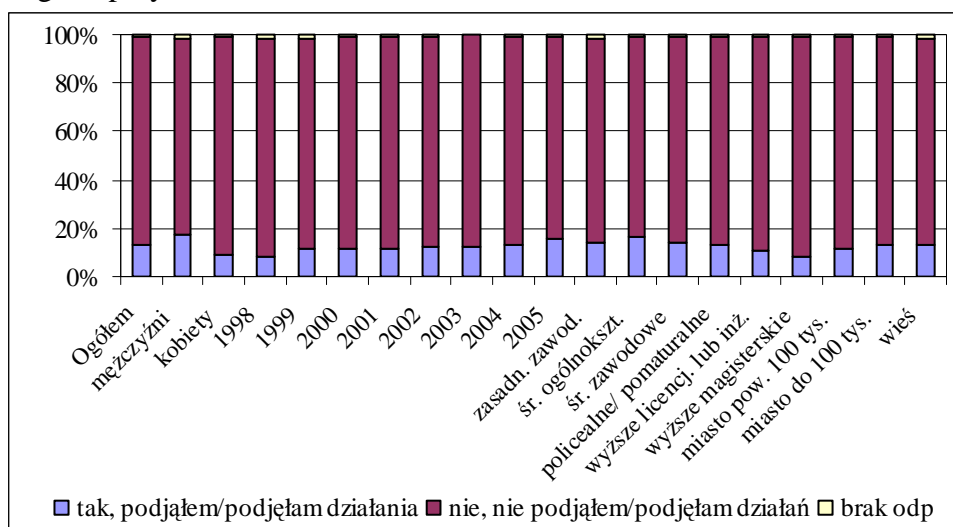
Nie zaobserwowano występowania istotnych różnic w wybieraniu poszczególnych państw za kraje docelowe wyjazdów nieturystycznych przez kobiety i mężczyzn. Można jedynie zauważyć, że kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni decydowały się na wyjazdy do Włoch (8,2 pkt. proc. różnicy w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego; tendencja ta utrzymuje się w przypadku kolejnych wyjazdów). Wynikać to może z faktu, iż we Włoszech jest większe zapotrzebowanie na usługi typu: pomoc domowa i opieka nad dzieckiem; zaś czynności te są tradycyjnie wykonywane raczej przez kobiety. Hipoteza ta wymaga jednak szczegółowej weryfikacji w trakcie kolejnych badań.

### Sklonność absolwentów do wyjazdów zagranicznych w przyszłości

Absolwenci z lat 1998-2005 w większości nie planują wyjeżdżać w najbliższym czasie z Polski w celach zarobkowych. Tylko 13,0% ankietyowanych przyznało bowiem, że podjęło już jakieś kroki/działania zmierzające do takiego wyjazdu. Wyraźnie częściej zamiary takie posiadają mężczyźni (17,6%), niż kobiety (9,5%).

Interesujące wydaje się, że gotowość do wyjazdu jest bardziej właściwa osobom, które niedawno ukończyły naukę, niż ich starszym kolegom (1998: 7,9%; 1999: 11,2%; 2000: 11,8%; 2001: 11,8%; 2002: 12,6%; 2003: 12,6%; 2004: 13,4%; 2005: 15,6%). Tłumaczyć należy to niewątpliwie faktem, iż absolwenci „starsi” mieli więcej czasu na ustakowanie się i ustabilizowanie swojej pozycji materialno-zawodowej. Z tej przyczyny rzadziej czują się zmuszeni przez okoliczności do poszukiwania możliwości szybkiej poprawy swojej sytuacji poprzez zarobkowanie za granicą.

**Wykres nr 8.2.2.5** Podejmowanie działań zmierzających do zarobkowego wyjazdu zagranicznego w przyszłości



Działania zamierzające do wyjazdu podejmowali też nieco częściej mieszkańcy wsi (13,6%) oraz małych i średnich miast (13,4%), niż miast dużych (11,9%). Podobnie bardziej skłonni do zarobkowania za granicą okazali się absolwenci legitymujący się niższym poziomem wykształcenia (zasadnicze zawodowe: 13,7%; średnie zawodowe: 14,3%; średnie ogólnokształcące: 16,4%; policealne/pomaturalne: 13,3%), niż absolwenci uczelni wyższych (studia licencjackie/inżynierskie: 10,9%; magisterskie: 8,3%). W obydwu przypadkach czynnikiem decydującym o podejmowaniu działań zmierzających do wyjazdu zagranicznego był zapewne brak przekonania o możliwości znalezienia dobrze płatnej pracy w Polsce. W możliwości takie chętniej ufają mieszkańcy miast (mający dostęp do szerszych, zasobniejszych rynków pracy) i osoby lepiej wykształcone (mające większe szanse na dobrą pracę w kraju).

Co trzeci absolwent (31,6%), który podjął już jakieś kroki zmierzające do wyjazdu, za kraj docelowy wybrał Wielką Brytanię. Mniejszą popularnością cieszyły się natomiast Niemcy (13,2%), Irlandia (11,5%), Holandia (5,1%) oraz Włochy (3,8%). Mniej więcej co siódmy respondent (13,4%) nie podjął jeszcze decyzji, do jakiego kraju będzie wyjeżdżać. Wydaje się, że swego rodzaju popularność Wielkiej Brytanii i Irlandii jest zjawiskiem stosunkowo nowym. Dziś kraje te coraz częściej są odwiedzane przez młodych Polaków poszukujących pracy, podczas gdy jeszcze kilka lat temu (o czym była mowa wyżej), najczęściej decydowano się na szukanie zarobku w Niemczech. Do krajów tych również często wyjeżdżać chcą osoby dobrze, jak i słabo wykształcone, mieszkańcy miast i wsi oraz kobiety i mężczyźni. Można jedynie zauważyć, że wśród absolwentów starszych roczników nieco mniej osób zamierza odwiedzić Wielką Brytanię i Irlandię, więcej zaś – Niemcy. Sytuacja przedstawia się zatem tak, jak gdyby byli oni bardziej przywiązani do „tradycyjnej” możliwości zarobkowania w Niemczech, co było szczególnie popularne jeszcze kilka lat temu. W Niemczech częściej niż przeciętnie planują też pracować absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, stanowiący – o czym była mowa wyżej – grupę osób, które szczególnie upodobały sobie ten kraj, jako cel podróży zarobkowych.

Podsumowując informacje przedstawione w pkt. 8.2.2, stwierdzić można, że 14,9% ogółu absolwentów zmieniało miejsce zamieszkania po zakończeniu nauki. Z tego jedna trzecia przeprowadzała się w związku z podjęciem lub poszukiwaniem pracy. Pod tym względem młodzi ludzie prezentują się jako zbiorowość szczególnie mobilna w porównaniu z ogółem społeczeństwa polskiego. Absolwenci przewyższają też rozmiarami mobilności zagranicznej, młodzież uczącą się. W przynajmniej jednym zagranicznym wyjeździe o charakterze szkoleniowym lub zarobkowym brało udział 8,5% ogółu populacji absolwentów z lat 1998-2005. Podejmowane wyjazdy trwają też wyraźnie dłużej, niż w przypadku uczniów i studentów; nie są bowiem ograniczane czasowymi ramami wakacji. Młodzi Polacy po zakończeniu nauki wyjeżdżają za granicę głównie do pracy (88,9% w przypadku wyjazdu pierwszego/jedynego). Zazwyczaj nie jest to praca odpowiadająca posiadanym kwalifikacjom; wyjątek stanowią tu absolwenci szkół zasadniczych i studiów wyższych. Z tej przyczyny blisko połowa absolwentów (46,1%) ocenia swoje wyjazdy jako obojętne dla ich kariery zawodowej. Praca wykonywana jest na ogół w krajach Europy Zachodniej. Blisko co ósmy absolwent zadeklarował, że planuje kolejny wyjazd zagraniczny i podjął już odpowiednie kroki lub działania.

### 8.3 Zmiany zawodu absolwentów

Odpowiedzią racjonalnie działających jednostek na problemy ze znalezieniem zatrudnienia w określonym miejscu i w określonym fachu, może być z jednej strony podjęcie poszukiwań pracy w innym regionie kraju lub poza jego granicami, z drugiej zaś strony – zmiana kwalifikacji zgodnie z oczekiwaniami potencjalnych pracodawców. W tym ostatnim przypadku następuje przesunięcie zasobów pracy z obszaru zawodów nadwyżkowych do obszaru zawodów zrównoważonych lub deficytowych.

Ocena mobilności zawodowej absolwentów, rozumianej właśnie jako skłonność do zmiany zawodu, z punktu widzenia polityki rynku pracy pozostaje problematyczna. Mobilność ta wiąże się bowiem z występowaniem niedostosowania kierunków kształcenia młodych ludzi do potrzeb rynku pracy (w tym: regionalnych rynków pracy). W efekcie, absolwenci by znaleźć pracę, muszą przekwalifikowywać się, uczęszczając nierzadko na dodatkowe kursy lub szkolenia. Wynika z tego, że pieniądze kierowane z budżetu państwa na edukację nie są właściwie, efektywnie wydatkowane, gdyż młodzież kończąca naukę ma problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Dalsze kształcenie finansuje ona już sobie samodzielnie lub nadal obciąża nim podatników (np. w przypadku szkoleń zapewnianych przez PUP-y). Z drugiej jednak strony, fakt występowania mobilności w wymiarze zawodowym, wskazuje

na elastyczność zasobów pracy, co jest zjawiskiem niewątpliwie pozytywnym. W sytuacji występowania trudności na rynku pracy, część pracowników prezentuje postawę aktywną i zmieniając zawód, stwarza sobie możliwość znalezienia zatrudnienia. Zakres mobilności zawodowej absolwentów będzie stanowić przedmiot rozważań przedstawionych w niniejszym podrozdziale.

Na podstawie zebranych informacji, można stwierdzić, że w skali całej populacji absolwentów z lat 1998-2005, jedynie w przypadku co piątego (20,7%) młodego człowieka pierwsza podjęta praca odpowiadała wyuczonemu zawodowi.<sup>89</sup> Pozostali znajdowali pracę poza zawodem (32,2%) lub też posiadając zawód wyuczony, nie wykonywali pracy w ciągu trzech lat od zakończenia nauki (14,2%). Część absolwentów nie posiadała wyuczonego zawodu i albo znajdowała pracę (8,4%) albo nie podejmowała zatrudnienia (5,2%) we wskazanym okresie.

Pierwsza praca była zgodna z wyuczonym zawodem przede wszystkim w przypadku absolwentów legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (41,6%), policealnym/pomaturalnym (22,3%) oraz wyższym magisterskim (24,4%). Oznacza to, że tym właśnie osobom najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie w wyuczonym fachu. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że wyższe wykształcenie inżynierskie/licencjackie nie stanowi (w przeciwieństwie do wykształcenia magisterskiego) dobrej gwarancji znalezienia pracy w zawodzie. Wynikać to może z faktu, że pracodawcy wyżej cenią jednak osoby, które uzyskały drugi stopień wykształcenia wyższego, a zatem przydatność dyplomu studiów licencjackich/inżynierskich jest na rynku pracy niższa. Pracę zgodną z wyuczonym zawodem najrzadziej (3,4%) podejmowali absolwenci liceów ogólnokształcących. Wiąże się to bezpośrednio z faktem, iż szkoły tego typu nie przygotowują do wykonywania określonego zawodu, lecz stanowią raczej ważny etap na drodze do edukacji na poziomie wyższym. Uwagę zwraca natomiast fakt, że aż 29,9% absolwentów liceów ogólnokształcących nie podejmowało pracy w ciągu trzech lat od zakończenia nauki. Odsetek ten znacznie przekracza wartości uzyskane dla próby jako całości (19,4%). Może to wskazywać na znaczne trudności, jakie napotyka ta grupa absolwentów, wkraczając na rynek pracy.

Pracę zgodną z wyuczonym zawodem częściej podejmowali mężczyźni (23,1%), niż kobiety (18,9%), co przynajmniej częściowo wiązać można z faktem, że mężczyźni częściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym, sprzyjającym podejmowaniu pierwszej pracy w wyuczonym zawodzie.

Należy zwrócić też uwagę na specyficzną zależność zgodności podejmowania pierwszej pracy w wyuczonym zawodzie od rocznika zakończenia nauki. Okazuje się bowiem, że odsetek absolwentów, których pierwsza praca odpowiadała kwalifikacjom pozyskanym w szkole/na studiach, systematycznie malał w kolejnych rocznikach (od 26,6% wśród absolwentów z rocznika 1998 do 16,5% wśród absolwentów z rocznika 2005). Równolegle malał odsetek osób podejmujących pracę poza zawodem (odpowiednio: 39,5% oraz 27,2%). Przybywało natomiast rokrocznie absolwentów, którzy nie posiadali wyuczonego zawodu. Wiązać to należy zapewne z oddziaływaniem wprowadzonej w 1999 r. reformy szkolnictwa, kładącej większy nacisk na działanie liceów (ogólnokształcących i profilowanych), w przypadku których trudno mówić o edukacji *stricte* zawodowej.

---

<sup>89</sup> Brano pod uwagę pierwszą pracę wykonywaną w ciągu trzech lat od zakończenia nauki. Zastrzeżenie to dotyczy również kolejnych analiz.



**Tabela nr 8.3.1** Zgodność pierwszego wykonywanego zawodu po zakończeniu nauki z zawodem wyuczonym

Wyszczególnienie	inny zawód	ten sam zawód	brak wyuczonego zawodu+ podjęcie pracy zawodowej w ciągu 3 lat po zakończeniu nauki	posiadanie wyuczonego zawodu + niepodjęcie pracy w ciągu 3 lat po zakończeniu nauki	brak wyuczonego zawodu+ niepodjęcie pracy w ciągu 3 lat po zakończeniu nauki	brak odp.	Razem
Ogółem	32,2	20,7	8,4	14,2	5,2	19,3	100,0
Płeć							
mężczyźni	32,8	23,1	6,4	13,2	3,7	20,8	100,0
kobiety	31,6	18,9	10,0	15,0	6,4	18,1	100,0
Rok ukończenia szkoły							
1998	39,5	26,6	6,0	12,2	1,1	14,6	100,0
1999	35,8	25,9	6,3	12,1	2,2	17,7	100,0
2000	34,7	25,1	7,2	12,4	3,2	17,4	100,0
2001	34,4	24,0	6,7	12,2	3,3	19,4	100,0
2002	33,4	23,0	8,5	13,5	3,3	18,3	100,0
2003	32,7	21,1	8,9	13,2	4,0	20,1	100,0
2004	32,0	17,6	10,5	12,6	6,2	21,1	100,0
2005	27,2	16,5	9,0	18,0	9,0	20,3	100,0
Poziom wykształcenia							
zasadnicze zawodowe	22,8	41,6	0,5	22,4	0,3	12,4	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	4,3	3,4	42,0	2,8	27,1	20,4	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	47,3	14,1	2,7	17,5	1,6	16,8	100,0
policealne/ pomaturalne	39,9	22,3	4,1	15,5	1,2	17,0	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	38,8	16,4	0,9	16,1	0,4	27,4	100,0
wyższe magisterskie	38,8	24,4	1,1	9,4	0,5	25,8	100,0
Aktualne miejsce zamieszkania							
miasto pow. 100 tys.	31,6	21,7	10,3	10,8	5,5	20,1	100,0
miasto do 100 tys.	33,3	19,3	8,8	14,2	5,3	19,1	100,0
wieś	31,7	21,0	6,5	17,2	5,0	18,6	100,0

Dobrym wskaźnikiem mobilności zawodowej absolwentów pozostaje zgodność/brak zgodności pomiędzy pierwotnie wykonywanym zawodem, a obecnym fachem. Chodzi tu o tożsamość pierwszego zawodu wykonywanego w ciągu trzech lat od zakończenia edukacji z zawodem wykonywanym aktualnie (w momencie badania). W skali całej populacji objętej badaniem, blisko dwie piąte (38,2%) absolwentów wykonywało pierwotnie i obecnie ten sam zawód (mogli go jednak zmieniać w międzyczasie). Osób, które wykonywały obecnie inny niż pierwotnie rodzaj zajęcia, było pięciokrotnie mniej (7,3%). Na tej podstawie można wnioskować, że udział osób mobilnych zawodowo jest w grupie absolwentów mniej znaczny od udziału osób niemobilnych. Dodatkowo 17,3% absolwentów nie podjęło pracy w ciągu trzech lat od ukończenia ostatniej szkoły, a obecnie – również nie było zatrudnionych. Co dziesiąty ankietowany (9,4%), po zakończeniu nauki rozpoczął pracę, teraz jednak nie był

zatrudniony. Do nielicznych należeli ci, którzy przez pierwsze trzy lata po ukończeniu edukacji pozostawali bez pracy (bezrobocie lub brak aktywności zawodowej), teraz zaś: posiadali pracę.

**Tabela nr 8.3.2** Zgodność pierwszego wykonywanego zawodu po zakończeniu nauki z zawodem aktualnie wykonywanym

Wyszczególnienie	inny zawód	ten sam zawód	nie pracuje obecnie; w ciągu 3 lat od ukończenia nauki: praca	niepodjęcie pracy w ciągu 3 lat po zakończeniu nauki; obecnie: praca	niepodjęcie pracy w ciągu 3 lat po zakończeniu nauki; obecnie: brak zatrudnienia	brak odp.	Razem
	w %						
Ogółem	7,3	38,2	9,4	1,5	17,3	26,3	100,0
	Płeć						
mężczyźni	8,2	38,8	7,5	1,4	14,5	29,6	100,0
kobiety	6,6	37,8	10,9	1,6	19,4	23,7	100,0
	Rok ukończenia szkoły						
1998	12,8	39,8	11,3	3,4	9,4	23,3	100,0
1999	10,3	40,0	10,2	3,1	10,8	25,6	100,0
2000	11,1	38,8	10,2	3,5	11,4	25,0	100,0
2001	9,5	37,6	11,4	2,2	12,4	26,9	100,0
2002	8,9	38,1	10,4	1,8	13,7	27,1	100,0
2003	7,2	40,2	10,7	1,2	15,8	24,9	100,0
2004	6,0	37,6	8,8	0,6	17,8	29,2	100,0
2005	3,6	36,7	7,4	0,4	25,8	26,1	100,0
	Poziom wykształcenia						
zasadnicze zawodowe	6,0	38,5	11,8	1,9	19,8	22,0	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	5,6	30,5	9,7	1,3	28,7	24,2	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	9,1	36,5	11,1	1,8	16,0	25,5	100,0
policealne/ pomaturalne	8,6	40,7	11,7	2,0	14,4	22,6	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	7,6	36,8	6,4	0,7	15,5	33,0	100,0
wyższe magisterskie	7,0	46,4	5,0	1,1	8,6	31,9	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania						
miasto pow. 100 tys.	7,9	41,8	8,2	1,2	14,1	26,8	100,0
miasto do 100 tys.	7,9	36,1	10,0	1,4	17,6	27,0	100,0
wieś	6,4	36,5	10,1	1,8	19,9	25,3	100,0

Grupę osób, wśród których zawód pierwotnie wykonywany był szczególnie często zgodny z zawodem wykonywanym obecnie, stanowili absolwenci wyższych studiów magisterskich (ten sam zawód: 46,4%). Nie oznacza to jednak, iż ta grupa cechuje się szczególnie niskim poziomem mobilności zawodowej. Odsetek osób, wykonujących obecnie inny, niż pierwotnie zawód, wyniósł tu bowiem 7,0% i był zbliżony do wartości uzyskanej dla całej populacji absolwentów z lat 1998-2005. Zauważyć można natomiast, że absolwenci studiów

magisterskich wyjątkowo rzadko w momencie badania nie posiadali pracy. Oznacza to – jak się zdaje – że trud włożony w uzyskanie wykształcenia na poziomie magisterskim z jednej strony stymuluje młodych ludzi do aktywności na rynku pracy, z drugiej zaś strony, zapewnia większe szanse na znalezienie (a zwłaszcza: utrzymanie) pracy.

Poziom zbieżności pierwotnie i obecnie wykonywanego zawodu wśród kobiet i mężczyzn był podobny. Można natomiast zauważyć, że mężczyźni nieco częściej (różnica 1,6 pkt. proc.) przyznawali, że ich obecny fach nie jest tożsamy z zawodem wykonywanym po raz pierwszy (kobiety częściej zgłaszały niepodejmowanie pracy po zakończeniu nauki). Oznacza to zatem, że o ile mężczyźni są znacznie bardziej mobilni w wymiarze przestrzennym od kobiet (patrz podrozdział 8.2), o tyle różnica w rozmiarach mobilności zawodowej (choć kierunek zależności został utrzymany) jest już wyraźnie mniej wyraźna. Wynikać to może z faktu, iż mężczyźni czując się w większym stopniu odpowiedzialni za zapewnienie rodzinie odpowiedniego dochodu, są gotowi na uciążliwe dojazdy lub rozłąkę z bliskimi; niechętnie jednak zmieniają zawód (na np. bardziej intratny, przyszłościowy itd.). Zmiana zawodu może być bowiem postrzegana przez rodzinę i znajomych w kategoriach porażki (z tytułu uzyskania niewłaściwego wykształcenia); podejmowanie pracy w odległym miejscu – w kategoriach poświęcenia i przedsiębiorczości.

Odsetek absolwentów, których obecnie wykonywany zawód różnił się od zawodu pierwotnie wykonywanego, stale zmniejszał się w przypadku kolejnych roczników kończących naukę (od 12,8% w 1998 r. do 3,6% w 2005 r.). Wyniki te wydają się dość naturalne; bowiem absolwenci, którzy zakończyli naukę wcześniej, mieli więcej okazji do zmiany nie tylko miejsca pracy, ale i wykonywanego zawodu.

Czy dla młodych ludzi zgodność wykonywanej pracy z kierunkiem uzyskanego kształcenia jest istotna? Pewnych wskazówek pozwalających na udzielenie choćby częściowej odpowiedzi na to pytanie dostarcza analiza zgodności zawodu wyuczonego z zawodem aktualnie wykonywanym. Czy absolwenci, którzy podjęli początkowo zatrudnienie poza zawodem starają się jednak powrócić do wyuczonego fachu? Czy ci, którzy od początku pracowali w zawodzie starają się ten związek utrzymać? Okazuje się, że tylko 16,0% respondentów wykonywało w chwili badania pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia, a w przypadku 24,5% absolwentów było to zajęcie o odmiennym od wyuczonego charakterze. Pozostali albo nie posiadali wyuczonego fachu (łącznie: 12,3%), albo nie pracowali w momencie przeprowadzenia badania (20,3%).

W zawodzie wyuczonym pracowali w chwili badania, głównie absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (28,5%), szkół policealnych/pomaturalnych (19,5%) oraz wyższych studiów magisterskich (21,3%). Byli to zarazem przedstawiciele grup, w przypadku których szczególnie często zachodziła zgodność zawodu wyuczonego z pierwotnie wykonywanym oraz pierwotnie wykonywanego z aktualnie wykonywanym. Nie musi to jednak oznaczać, że to właśnie te grupy charakteryzują się szczególnie niskimi rozmiarami mobilności zawodowej. Odsetki respondentów legitymujących się wykształceniem wyższym magisterskim i policealnym/pomaturalnym, którzy pracowali obecnie w innym niż wyuczony zawodzie, były również dość wysokie (odpowiednio: 30,6% i 28,3%) i przekraczały wartość przeciętną dla całej populacji. Rzadziej deklarowano tu natomiast brak wyuczonego zawodu lub nieposiadanie pracy. Osobny przypadek stanowią absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, którzy rzadko wykonywali obecnie zawód różny od wyuczonego (18,0%); częściej zaś nie pracowali w momencie badania. Ta grupa wydaje się zatem być istotnie kategorią o niewielkiej mobilności zawodowej.

W momencie badania, częściej zawód wyuczony wykonywali mężczyźni (18,1%), niż kobiety (14,5%). W przypadku mężczyzn nieco częściej występował również brak tożsamości zawodu aktualnie wykonywanego z wyuczonym (2,3 pkt. proc.). Kobiety częściej

przyznawały się natomiast do nieposiadania wyuczonego fachu i do nie pracowania w chwili obecnej.

**Tabela nr 8.3.3** Zgodność zawodu wyuczonego z zawodem aktualnie wykonywanym

Wyszczególnienie	inny zawód	ten sam zawód	brak wyuczonego zawodu; teraz - praca	posiadanie wyuczonego zawodu + nie pracowanie obecnie	brak wyuczonego zawodu + nie pracowanie obecnie	brak odp.	Razem
	w %						
Ogółem	24,5	16,0	5,9	20,3	6,4	26,9	100,0
	Płeć						
mężczyźni	25,8	18,1	4,5	18,4	4,4	28,8	100,0
kobiety	23,5	14,5	6,9	21,8	8,0	25,3	100,0
	Rok ukończenia szkoły						
1998	32,6	18,7	4,5	19,8	2,0	22,4	100,0
1999	28,5	19,4	5,9	19,2	2,8	24,2	100,0
2000	28,5	19,0	5,5	17,9	3,8	25,3	100,0
2001	25,2	19,5	4,0	20,0	4,6	26,7	100,0
2002	25,5	16,4	6,3	19,9	4,6	27,3	100,0
2003	24,8	17,1	6,6	21,0	5,6	24,9	100,0
2004	22,4	14,7	6,9	18,5	7,9	29,6	100,0
2005	20,6	12,8	5,9	22,5	9,9	28,3	100,0
	Poziom wykształcenia						
zasadnicze zawodowe	18,0	28,5	0,4	32,5	0,3	20,3	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	3,6	2,5	29,6	3,5	32,5	28,3	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	35,3	11,3	1,6	25,5	2,2	24,1	100,0
policealne/ pomaturalne	28,3	19,5	2,7	24,1	2,4	23,0	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	29,0	13,3	0,5	20,7	0,6	35,9	100,0
wyższe magisterskie	30,6	21,3	1,0	13,3	0,5	33,3	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania						
miasto pow. 100 tys.	24,7	18,3	7,5	15,6	6,7	27,2	100,0
miasto do 100 tys.	25,2	14,2	5,5	20,8	6,9	27,4	100,0
wieś	23,7	15,5	4,8	24,1	5,8	26,1	100,0

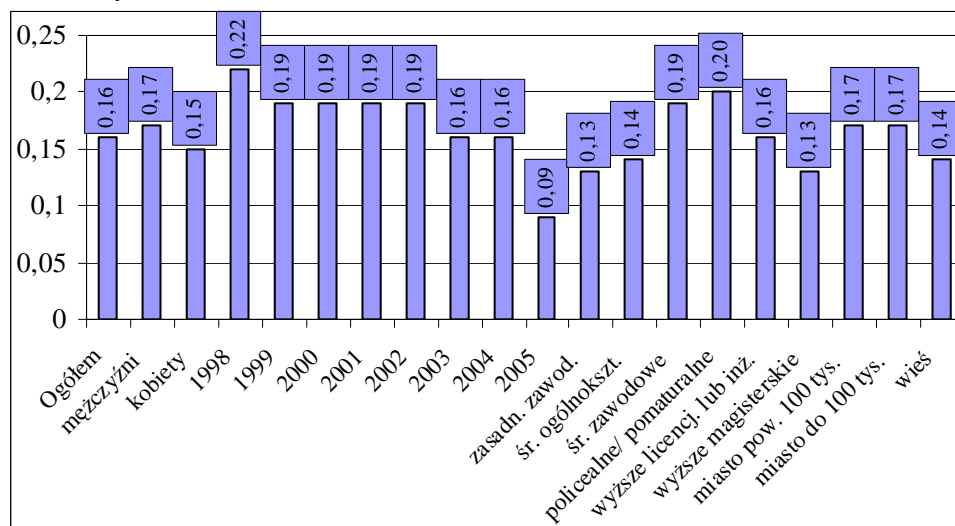
Swego rodzaju podsumowanie przedstawionych wyżej analiz, może stanowić obraz przeciętnej liczby zmian wykonywanego zawodu (w ciągu trzech lat od zakończenia nauki) przypadających na jednego absolwenta.

W skali całej populacji, przeciętna (średnia arytmetyczna) liczba zmian zawodu w okresie bezpośrednio po zakończeniu nauki wyniosła 0,16. Wskazuje to na bardzo nieznaczne rozmiary mobilności zawodowej młodych ludzi, wśród których najczęściej jednak w ciągu pierwszych trzech lat pracy nie zmienia się zawodu. Wydaje się, że jest to informacja ważna, gdyż oznacza ona bowiem, że w przypadku kariery zawodowej absolwentów występuje swego rodzaju ciągłość i w trakcie pierwszych trzech lat pracy nabywają oni doświadczenia w jednym zawodzie. Pozwala im to na budowanie pozycji zawodowej.

Nieznacznie większą mobilnością zawodową cechowali się tu mężczyźni, różnica w wartościach obliczonych średnich wyniosła 0,2. Uwagę zwraca fakt, że spada ruchliwość

zawodowa w kolejnych rocznikach absolwentów. W przypadku rocznika 1998 wartość średniej wyniosła 0,22; dla każdego z roczników 1999-2002 wyniosła 0,19; dla każdego z roczników 2003-2004: 0,16, a dla rocznika 2005: 0,09. W przypadku ostatnich dwóch roczników, na wartość przeciętną wpływał krótszy okres kariery zawodowej brany pod uwagę w obliczeniach z racji przeprowadzenia badania w 2007 r. Wydaje się jednak, że nie zmienia to zasadniczo ogólnego trendu, iż kolejne roczniki młodych ludzi wkraczających na rynek pracy coraz rzadziej zmieniają wykonywany zawód w ciągu pierwszych trzech lat pracy.

**Wykres nr 8.3.1** Średnia liczba zmian wykonywanego zawodu przypadająca na jednego absolwenta (śr. arytm.)



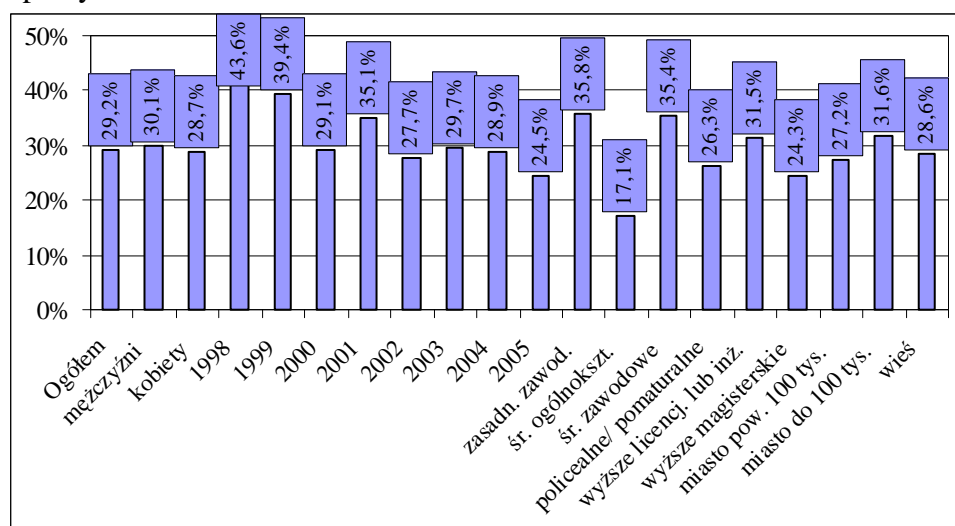
Najniższe wartości przeciętnej liczby zmian wykonywanego zawodu, wyznaczono dla grupy absolwentów posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe i wyższe magisterskie (w obydwu przypadkach: 0,13).

Na stopień przywiązania do posiadanego zawodu oraz skłonność do mobilności w wymiarze zawodowym wskazuje również gotowość osób bezrobotnych do zmiany zawodu. Bezrobotni absolwenci zostali bowiem zapytani o kompromisy, na jakie gotowi są zgodzić się, aby uzyskać pracę. Wśród zaproponowanych opcji, wymieniono również właśnie: gotowość do zmiany zawodu. W skali całej populacji bezrobotnych absolwentów (chodzi o bezrobocie w trakcie realizacji badania) gotowych do zmiany zawodu było 29,2%, a więc blisko co trzeci. Warto zaznaczyć, że więcej osób było skłonnych jedynie dokończyć się (46,6%) i pracować w systemie zmianowym (40,4%). Pozostałe ustępstwa cieszyły się już w skali ogółu mniejszą popularnością, niż gotowość do zmiany zawodu. Wymienić tu można: emigrację (27,3%), pracę wieczorami (25,0%), pracę w weekendy (21,8%), pracę ponad 8 godzin dziennie (20,3%), dojazdy do pracy ponad 2 godziny dziennie (18,4%), przeprowadzkę na terenie kraju (14,6%), pracę poza miejscem zamieszkania bez możliwości codziennego powrotu do domu (10,1%), pracę bez ubezpieczenia społecznego (2,3%) oraz pracę w szkodliwych warunkach (2,0%). Warto zatem zauważyć, że na poziomie deklaracji, osoby bezrobotne są w większym stopniu gotowe zmieniać zawód, niż podejmować pracę poza miejscem zamieszkania (w tym: pracę wiążącą się z codziennymi dojazdami lub z koniecznością przeprowadzki).

Do zmiany zawodu nieco częściej gotowi byli mężczyźni (30,1%), niż kobiety (28,7%). Jest to zbieżne z przedstawionymi wyżej informacjami na temat wyższej rzeczywistej mobilności zawodowej mężczyzn.

Skłonność zmiany fachu deklarowali też przede wszystkim bezrobotni absolwenci posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe (35,8%) i średnie zawodowe (35,4%). Najbardziej gotowość taką zgłaszali młodzi ludzie, którzy ukończyli liceum ogólnokształcące (17,1%), co wiąże się niewątpliwie z faktem, że w dużej mierze nie posiadają oni (w związku z charakterem uzyskanego wykształcenia) konkretnego zawodu, który mógłby stanowić przedmiot zmiany. Interesująca wydaje się dysproporcja w gotowości do porzucenia obecnego zawodu, obserwowana między grupą absolwentów studiów licencjackich /inżynierskich (31,5%), a grupą absolwentów studiów magisterskich (24,3%). Z jednej strony może ona wynikać z większego przywiązania osób, które uzyskały tytuł magistra do swojego kierunku wykształcenia. Przywiązanie to może być efektem trudu, jaki został poniesiony w trakcie odbywania pięcioletnich studiów. Z drugiej strony, osoby legitymujące się wykształceniem licencjackim/inżynierskim, mogą w sytuacji występowania problemów ze znalezieniem pracy, być w mniejszym stopniu przekonane o możliwości prowadzenia skutecznych poszukiwań jedynie w obrębie posiadanego zawodu. Z tego tytułu rośnie ich gotowość do zmiany fachu.

**Wykres nr 8.3.2** Odsetki bezrobotnych absolwentów gotowych do zmiany zawodu w celu uzyskania pracy



Mobilność zawodowa przejawia się również w podejmowaniu kształcenia w celu zdobycia zawodu lub zmiany kwalifikacji. Po zakończeniu edukacji, kształcenie (w formie kursów i szkoleń) podjęło 16,0% ogółu absolwentów z lat 1998-2005. Dominowali wśród nich absolwenci studiów magisterskich, spośród których blisko co czwarty (23,9%) kształcił się po ukończeniu nauki. Skłonni do podejmowania nauki byli też absolwenci liceów ogólnokształcących (19,6% - co piąty). Najbardziej doksztalali się młodzi ludzie kończący zasadnicze szkoły zawodowe (8,4%).

W celu zdobycia zawodu (ukończona szkoła nie zapewniała przygotowania zawodowego) kształcił się co drugi doksztalający się absolwent liceum ogólnokształcącego (54,8%) i co dziesiąty absolwent szkoły policealnej lub pomaturalnej (10,9%). Aby zmienić posiadany zawód, kształcili się przede wszystkim ankietowani legitymujący się wykształceniem zawodowym: zasadniczym (20,5%) i średnim (21,2%). Dodatkowo przekwalifikowywał się co ósmy absolwent szkoły policealnej/pomaturalnej (12,5%), co dziewiąty ankietowany posiadający tytuł licencjata/inżyniera (11,5%) i co dziesiąty magister (10,0%).

Najważniejszym celem kształcenia we wszystkich grupach absolwentów (za wyjątkiem osób, które ukończyły liceum ogólnokształcące) było poszerzenie kwalifikacji zawodowej. W tym

celu dokształcała się ponad połowa absolwentów studiów wyższych i niemal co drugi absolwent szkoły policealnej/pomaturalnej.

**Tabela nr 8.3.4** Cele kształcenia po zakończeniu edukacji szkolnej

Wyszczególnienie	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	Razem
	w %									
Ogółem	15,9	12,7	38,0	3,4	5,4	1,3	7,2	5,5	10,6	100,0
	Płeć									
mężczyźni	15,4	14,3	34,9	3,7	6,3	1,6	7,0	6,3	10,5	100,0
kobiety	16,3	11,6	39,8	3,2	4,9	1,1	7,4	5,0	10,7	100,0
	Rok ukończenia szkoły									
1998	7,4	20,8	36,7	3,9	5,3	1,2	7,7	7,7	9,3	100,0
1999	8,6	15,9	44,0	2,9	9,6	-	5,1	7,4	6,5	100,0
2000	14,8	16,6	39,5	2,3	5,1	0,1	8,4	3,6	9,6	100,0
2001	12,5	17,0	37,6	3,0	4,4	0,7	7,9	5,7	11,2	100,0
2002	15,9	11,6	39,7	3,4	3,9	1,3	6,0	6,7	11,5	100,0
2003	13,4	11,3	39,8	6,0	4,7	2,3	7,6	4,2	10,7	100,0
2004	19,8	11,3	36,7	2,7	4,3	1,3	5,8	5,5	12,6	100,0
2005	20,6	8,7	35,2	2,9	7,1	1,7	8,4	5,2	10,2	100,0
	Poziom wykształcenia									
zasadnicze zawodowe	5,3	20,5	35,8	2,0	8,8	1,0	3,8	9,5	13,3	100,0
średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	54,8	3,2	9,8	2,5	4,8	1,5	6,9	4,3	12,2	100,0
średnie zawodowe (technikum, liceum profilowane/ techniczne)	6,8	21,2	33,6	2,0	5,1	1,9	8,4	6,8	14,2	100,0
policealne/ pomaturalne	10,9	12,5	49,2	7,8	1,9	0,3	5,6	4,0	7,8	100,0
wyższe licencjackie lub inżynierskie	4,7	11,5	50,1	2,0	7,0	2,7	9,4	5,9	6,7	100,0
wyższe magisterskie	4,6	10,0	55,4	5,1	5,2	0,6	7,4	4,2	7,5	100,0
	Aktualne miejsce zamieszkania									
miasto pow. 100 tys.	13,8	12,7	42,1	4,7	6,4	1,6	6,7	5,8	6,2	100,0
miasto do 100 tys.	18,9	11,5	35,7	2,5	3,9	0,9	6,9	6,4	13,3	100,0
wieś	15,3	14,0	35,2	2,7	5,9	1,4	8,2	4,2	13,1	100,0

1 – zdobycie zawodu (ukończona szkoła nie zapewniała przygotowania zawodowego)

2 – przekwalifikowanie (uzyskanie innego zawodu, innej specjalności)

3 – poszerzenie kwalifikacji zawodowych

4 – uzyskanie formalnych uprawnień zawodowych

5 – uzupełnienie luk w wykształceniu uzyskanym w szkole/uczelni

6 – przygotowanie do podjęcia własnej działalności gospodarczej

7 – poszerzenie zainteresowań

8 – inne

9 – brak odp.

Podsumowując przedstawione powyżej informacje, można powiedzieć, że jedynie co piąty absolwent z roczników 1998-2005 jako pierwszą pracę wykonywał zajęcie odpowiadające kierunkowi jego wykształcenia; co trzeci zaś – był zatrudniony na stanowisku, które nie było zbieżne z jego wyuczonym zawodem. W zawodzie najczęściej znajdowały prace osoby o wykształceniu zasadniczym. Niezwykle istotne jest, że pierwszy wykonywany zawód silniej od zawodu wyuczonego określa zawód wykonywany obecnie. Przeciętna liczba zmian wykonywanego zawodu przypadająca na jednego absolwenta jest nieznaczna i w skali całej

zbiorowości wynosi 0,16. Mimo to, w świetle deklaracji, bezrobotni młodzi ludzie są bardziej skłonni do zmiany zawodu, niż do podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania. Tym samym rozmiary deklarowanej mobilności zawodowej przewyższają rozmiary deklarowanej mobilności przestrzennej.

## 8.4 Podsumowanie

Czy młodzi ludzie wkraczający na rynek pracy pozostają mobilni? Czy są skłonni do zmiany miejsca zamieszkania lub zawodu w celu znalezienia optymalnej pracy? Wydaje się, że w oparciu o uzyskane wyniki, odpowiedź taka w odniesieniu do populacji absolwentów z lat 1998-2005 powinna być twierdząca. Przede wszystkim w porównaniu z badaniami prowadzonymi w 1997 r. z udziałem absolwentów z lat 1994-1997, coraz mniej osób podejmuje naukę w miejscowości rodzinnej; coraz więcej zaś – decyduje się na jej opuszczenie po zakończeniu edukacji. Niemniej nadal w miejscowości rodzinnej żyje obecnie 81,9% absolwentów z populacji objętej prezentowanym badaniem. Młodzi ludzie relatywnie często przeprowadzają się w związku z poszukiwaniem i podejmowaniem pracy; przewyższając znacznie pod względem tego typu ruchliwości, ogół Polaków.

Z każdym rokiem rośnie liczba absolwentów wyjeżdżających na dłuższe, nieturystyczne wyjazdy zagraniczne. Niemniej, w skali całej populacji absolwentów z lat 1998-2005, tylko nieliczni wyjeżdżali w trakcie edukacji (5,3%) lub po jej zakończeniu (8,5%) za granicę w celach szkoleniowych, naukowych lub zarobkowych. Niepokojącym jest, że głównym celem tych wyjazdów pozostaje praca zarobkowa (zwłaszcza w sytuacji wyjazdów podejmowanych po zakończeniu nauki). Tym samym rzadszym przypadkiem jest wymiana naukowa, czy szkolna. Podejmowana praca zazwyczaj nie ma związku z posiadanymi kwalifikacjami i z tego względu można mówić o jej wyłącznie ekonomicznym charakterze, a wyjeżdżający są skłonni oceniać swoje wyjazdy jako obojętne z punktu widzenia ich kariery zawodowej. Tymczasem praca za granicą mogłaby stanowić okazję do nabycia nowych doświadczeń, zapoznania się z odmiennymi standardami pracy, stosowanymi rozwiązaniami, kulturą organizacyjną itp. Zaznaczyć jednak należy, iż krótkotrwałość nieturystycznych wyjazdów zagranicznych młodych Polaków sprawia, że wyjazdy te nie mają ujemnego wpływu na ich kariery (np. poprzez utratę kontaktu z branżą, dezaktualizację uprawnień itp.). Absolwenci najchętniej poszukują pracy za granicą jeszcze przed wyjazdem, a zebrane informacje wskazują, że próby znalezienia zatrudnienia bezpośrednio na miejscu docelowym, mogą kończyć się niepowodzeniem. Głównymi krajami docelowymi wyjazdów zagranicznych pozostają państwa zachodnioeuropejskie; można jednak zauważyć, że spada popularność Niemiec, jako celu nieturystycznych podróży; rośnie zaś popularność Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Mobilność absolwentów znajduje również wyraz w zmianach zawodu. Okazuje się, że tylko 20,7% absolwentów z lat 1998-2005 jako pierwszą pracę wykonywało zajęcie odpowiadające kierunkowi jego wykształcenia. Więcej (32,2%) było osób, które znalazło zajęcie poza zawodem wyuczonym. Warto pamiętać, że pierwszy wykonywany zawód silniej od zawodu wyuczonego określa zawód wykonywany obecnie.

Porównanie rozmiarów rzeczywistej mobilności przestrzennej i zawodowej nie wydaje się przedsięwzięciem prostym. Można jednak zauważyć, że na poziomie deklaracji dominuje mobilność zawodowa. Bezrobotni absolwenci są bowiem w większym stopniu gotowi do zmiany zawodu, niż do podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania (wiążącej się zarówno z codziennymi dojazdami, jak i z przeprowadzką). Zebrane informacje nakazują jednak traktować te deklaracje z pewną ostrożnością.