

BAHA KALINOWSKA-SUFINOWICZ*

Poznań

**POPYTOWE I PODAŻOWE DETERMINANTY
AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB MŁODYCH**

STRESZCZENIE

Celem głównym opracowania jest analiza i ocena popytowych i podażowych determinant aktywizacji zawodowej osób młodych. W opracowaniu przeanalizowano popytowe oraz podażowe uwarunkowania sytuacji absolwentów i osób młodych, a następnie podjęto próbę wyjaśnienia sytuacji absolwentów w oparciu o wybrane współczesne teorie dyskryminacji ekonomicznej. Zaprezentowano też wyniki badań z 2007, 2011 i 2012 roku, dotyczących oczekiwań płacowych osób młodych w porównaniu do przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych netto w Polsce oraz województwie wielkopolskim.

Słowa kluczowe: absolwent, osoba młoda, rynek pracy

Wprowadzenie

Sytuacja absolwentów i osób młodych na rynku pracy w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej kształtuje się pod względem stopy bezrobocia znacznie gorzej aniżeli dla ogółu bezrobotnych. Pomimo ustawowego objęcia ochroną osób do 25. roku życia (w przypadku osób z wykształceniem wyższym – nawet do 27. roku

* Baha Kalinowska-Sufinowicz, dr, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, e-mail: baha.kalinowska@ue.poznan.pl.

życia), grupę tę cechuje rosnący udział w zasobie bezrobotnych oraz pogarszające się relatywnie wskaźniki dotyczące polskiego (i nie tylko) rynku pracy.

Celem głównym opracowania jest analiza i ocena determinant aktywizacji zawodowej osób młodych z punktu widzenia popytu na pracę oraz podaży pracy tej grupy osób. Postawiono przy tym tezę, zgodnie z którą – pomimo istnienia czynników o charakterze zarówno popytowym (w tym dyskryminacji ekonomicznej), jak i podażowym determinujących trudną sytuację osób młodych na rynku pracy, zwłaszcza w aspekcie bezrobocia – podstawową barierą aktywizacji zawodowej są zbyt wysokie wymagania (płacowe) co do pierwszej pracy absolwentów i osób młodych. Opracowanie ma charakter teoretyczno-empiryczny. Zastosowano w nim metody analizy jakościowej i wybrane metody ilościowe z zakresu statystyki opisowej.

Struktura opracowania jest następująca. W pierwszej kolejności przeanalizowano popytowe uwarunkowania sytuacji absolwentów oraz omówiono podażowe aspekty aktywizacji zawodowej. Jednocześnie zaprezentowano wyniki badań dotyczących oczekiwań płacowych osób młodych w porównaniu z przeciętnymi wynagrodzeniami miesięcznymi brutto w Polsce oraz w województwie wielkopolskim. W dalszej części podjęto próbę wyjaśnienia sytuacji absolwentów na podstawie wybranych współczesnych teorii dyskryminacji ekonomicznej.

Popytowe uwarunkowania sytuacji absolwentów

Popyt na pracę, a więc zapotrzebowanie na pracę (w tym przypadku absolwentów i osób młodych), reprezentowany jest przez pracodawców. Popyt na pracę omawianej grupy osób determinowany jest wieloma czynnikami.

W pierwszej kolejności warto wskazać strategie pracodawców wykorzystywane przy zatrudnianiu absolwentów i osób młodych. Istotną rolę odgrywają tu zasady rekrutacji, selekcji, adaptacji, szkoleń oraz zwolnień pracowników. Im wyższe będą koszty rekrutacji i selekcji pracowników, tym bardziej pracodawcy będą ostrożni w przyjmowaniu do pracy osób, które niosą ze sobą wysokie ryzyko odejścia do innego miejsca zatrudnienia. W procesach tych znaczenie mają również przekonania pracodawców na temat absolwentów i osób młodych, warunkowane często ich wcześniejszymi doświadczeniami w przyjmowaniu pracowników z tej grupy. Jeżeli wyrażają oni opinie negatywne o osobach młodych, to będą unikać ich zatrudniania, co będzie widoczne już na etapie rekrutacji i selekcji pracowników (choćby w ogłoszeniach o pracę). Pozytywne doświadczenia mogą, z kolei,

sprzyjać zatrudnieniu osób z tej grupy przez pracodawców, którzy wcześniej odnieśli wymierną korzyść z zatrudnienia absolwenta lub osoby młodej.

Popyt na pracę może być również determinowany przez interesy wyrażane przez związki zawodowe¹. W Polsce mamy dość niski stopień uzwiązkowienia sięgający – według wyników badań CBOS z 2012 roku – zaledwie 12% pracowników najemnych², jednak w dużych przedsiębiorstwach czynnik ten może odgrywać nieco większą rolę.

Inną determinantą zapotrzebowania na pracę jest technologia oraz organizacja pracy w przedsiębiorstwie. W zależności od zaawansowania technologicznego, branży, charakteru pracy, pracodawca będzie zatrudniał osoby o określonym poziomie i profilu wykształcenia. Ważne tu będzie jego przekonanie, do jakiej pracy absolwenci i osoby młode się nadają, biorąc pod uwagę ich domniemane cechy.

Zasady funkcjonowania rynku warunkowane są także czynnikami gospodarczymi i politycznymi, zależnymi między innymi od przyjętego w danym państwie ustroju społeczno-gospodarczego, a także od uprawianej polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia oraz polityki rynku pracy³. Niewątpliwie istotną rolę odgrywać mogą też akty prawne nawiązujące bezpośrednio do sytuacji absolwentów i osób młodych. Warto podkreślić, że w polskim prawodawstwie regulującym funkcjonowanie polityki rynku pracy, a więc między innymi w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu⁴ z 1994 roku występowała definicja absolwenta, natomiast w obecnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵ pojawiła się kategoria osób bezrobotnych do 25. roku życia (do 27. roku życia w przypadku osób, które ukończyły studia wyższe) jako znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy⁶.

¹ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach*, Polska Akademia Nauk, Warszawa 1991, s. 217.

² *Związki zawodowe i prawa pracownicze*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2012, s. 1.

³ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach...*, s. 218.

⁴ Ustawa z dnia 14 kwietnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobocia, DzU 1995, nr 1, poz. 1.

⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.

⁶ W. Kwiatkowska, *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, w: *Innowacyjność gospodarki, rynek pracy, determinanty wzrostu gospodarczego w procesie transformacji*, red. W. Kasperkiewicz, E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012, s. 128.

Podażowe aspekty aktywizacji zawodowej

Podaż pracy obejmuje osoby, które chcą pracować zgodnie z ogólnie przyjętymi na rynku pracy warunkami w danym okresie. W literaturze przedmiotu na ogół wskazuje się tu warunki dotyczące poziomu wynagrodzenia oferowanego za pracę, jednak w ostatnim czasie warto też podkreślić rolę warunków, na jakich zawierana jest umowa o pracę (umowa na czas określony, na czas nieokreślony, umowa cywilnoprawna i inne), zwłaszcza w kontekście rozważań związanych z problemami absolwentów i osób młodych na rynku pracy. Podaż pracy reprezentują więc zarówno osoby pracujące (zrealizowana część podaży pracy), jak i osoby bezrobotne (niezrealizowana część zasobów pracy). Warto zastanowić się, jakie czynniki tkwiące po stronie podaży pracy wpływają na aktywizację zawodową osób młodych, a więc włączanie się w procesy pracy.

Jeżeli chodzi o absolwentów i osoby młode jako przedstawicieli podaży pracy, niezwykle istotną rolę odgrywają ich cechy demograficzne i społeczno-zawodowe. Z jednej strony sytuację młodzieży na rynku pracy warunkuje poziom wykształcenia – im wyższy, tym na ogół lepsze szanse na szybkie znalezienie zatrudnienia. Z drugiej strony – często wręcz decydujący staje się profil wykształcenia, a szczególnie jego adekwatność do potrzeb lokalnego rynku pracy. Walentyna Kwiatkowska wskazała, że w przypadku młodych osób poziom wykształcenia, posiadane kwalifikacje oraz dodatkowe umiejętności, takie jak: obsługa komputera, znajomość programów komputerowych, prawo jazdy, znajomość języków obcych itp., to czynniki przesądzające o ich szansach na rynku pracy. Autorka ta stwierdziła też, że najczęściej bezrobocie dotyka młodzież o najniższych kwalifikacjach, bez żadnego przygotowania zawodowego i doświadczenia w pracy, nawet wakacyjnej, dorywczej czy wolontariackiej⁷.

Mankamentem, który jest istotną barierą w efektywnej aktywizacji zawodowej osób młodych, jest brak doświadczenia zawodowego. Pracodawcy w ogłoszeniach o pracę podkreślają w zdecydowanej większości przypadków konieczność posiadania praktyki zawodowej, której absolwenci i osoby młode albo nie mają w ogóle, albo na bardzo słabym poziomie, najczęściej sprowadzającej się do odbytych praktyk studenckich lub stażów.

Innym ograniczeniem, wskazywanym przez przedstawicieli kadry kierowniczej odpowiedzialnych za rekrutację i selekcję pracowników, jest brak tak zwanych umiejętności miękkich, w tym zwłaszcza odporności na stres, widocznej

⁷ *Ibidem*, s. 129.

już w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Wśród zarzutów wobec osób młodych można też spotkać niskie zdolności do komunikacji werbalnej, które są często priorytetowe w skutecznej współpracy w danej organizacji gospodarczej.

Absolwenci i osoby młode cechują się obecnie rosnącymi aspiracjami, o czym świadczy choćby zwiększająca się z roku na rok liczba osób z wykształceniem wyższym. Młodzież po studiach wyższych zna języki obce, jest często kreatywna i pomysłowa. Wiele osób młodych wykazuje znaczny stopień mobilności geograficznej w poszukiwaniu pracy. Czy te cechy wystarczają jednak, by natychmiast po ukończeniu studiów znaleźć miejsce pracy?

Problemem są często preferencje samych absolwentów. Jednym z priorytetowych ograniczeń są zbyt wygórowane oczekiwania płacowe. Mogą one wynikać zarówno z braku wiedzy, jaki jest realny poziom wynagrodzeń osiąganym przez pracujących na współczesnym rynku pracy, mogą być także efektem wyciągania błędnych wniosków z poziomu przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych brutto w określonych branżach bez uwzględnienia takiej cechy zawodowej, jaką jest staż pracy. W ostatnich latach polski rynek pracy cechuje szerokie zastosowanie – zwłaszcza w odniesieniu do absolwentów i osób młodych – umów cywilnoprawnych, zwanych potocznie „śmieciowymi”. Młodzież, odmawiając zatrudnienia w tych formach (umowa zlecenia, umowa o dzieło), pozbawia się potencjalnej szansy na znalezienie miejsca pracy albo choćby możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Co więcej, oczekiwania osób młodych – szczególnie tych z wykształceniem wyższym – są zbyt wygórowane, jeżeli chodzi o charakter pracy, w tym zajmowane stanowisko (na przykład młodzi ludzie chcą pracować wyłącznie na stanowiskach kierowniczych bądź nawet dyrektorskich)⁸.

Innym ograniczeniem podaży pracy absolwentów i osób młodych jest brak samoświadomości zawodowej. Wiele osób z tej grupy nie wie, kim chce w życiu być, co chce osiągnąć. Ma to wpływ na ich postawy w pracy, słabe zaangażowanie w sytuacji, gdy pierwsza praca nie spełnia oczekiwań.

Teoretyczne wyjaśnienie gorszej sytuacji osób młodych

Wyjaśnienia gorszej – w odniesieniu do ogółu oraz w aspekcie bezrobocia – sytuacji absolwentów i osób młodych na rynku pracy mogą dostarczyć wybrane współczesne teorie dyskryminacji ekonomicznej. W literaturze przedmiotu kon-

⁸ B. Kalinowska, *Perspektywy i oczekiwania ludzi młodych wobec pierwszej pracy*, „Polityka Gospodarcza” 2009, nr 17–18, s. 226–227.

cepcje te wykorzystywane były na ogół do opisu dyskryminacji na rynku pracy ze względu na kolor skóry oraz płeć, część jednak z nich można odnieść również do wyjaśnienia sytuacji absolwentów i osób młodych, w której to kategorii kryterium dyskryminacyjnym, przesądzającym o nierównym traktowaniu, jest wiek.

Abstrahując od założeń o doskonałej i niedoskonałej konkurencji na rynku pracy, w ramach których omawiane są poszczególne koncepcje, w dalszej części uwaga będzie skoncentrowana na teorii uprzedzeń osobistych, teorii kapitału ludzkiego, teorii dualnego rynku pracy oraz teorii dyskryminacji statystycznej.

W teorii uprzedzeń osobistych Gary Becker w zależności od źródła występowania dyskryminacji wyróżnił modele dyskryminacji przez pracodawców, pracowników oraz przez klientów⁹.

W pierwszym z wymienionych modeli pracodawcy mają upodobanie do dyskryminacji. Im większe subiektywne uprzedzenia pracodawców wobec absolwentów i osób młodych, tym większa ich dyskryminacja i tym rzadziej zatrudniają osoby z tej kategorii wiekowej. Uprzedzenia pracodawców – powodowane na przykład negatywnymi doświadczeniami z przeszłości – mogą przybierać formę niechęci do współpracy z młodymi ludźmi, przez co ci ostatni zmuszeni są skorzystać z oferty pracy gwarantującej im niższą stawkę płacy.

Źródłem gorszego traktowania absolwentów i osób młodych w modelu dyskryminacji przez pracowników są współpracownicy. Chcą oni uniknąć sytuacji, w których musieliby współpracować z osobami młodymi, co uważają za coś przykrego, choćby ze względu na konieczność tłumaczenia, na czym polegają obowiązki zawodowe nowych (młodych) pracowników, konieczność poprawiania wyników ich pracy lub (czasem) wręcz wykonania całości pracy za osoby, które dopiero uczą się na nowym stanowisku pracy. Gdy pracownicy będą uprzedzeni wobec osób młodych, wówczas będą unikać pracodawców, którzy zatrudniają takie osoby. Z kolei, pracodawcy będą zmuszeni do płacenia starszym stażem pracownikom swego rodzaju premii kompensacyjnej.

Trzeci model G. Beckera wskazuje na uprzedzenia klientów jako na główną przyczynę dyskryminacji ekonomicznej. W przypadku dyskryminacji ekonomicznej Afroamerykanów oraz kobiet efektem jest segregacja zawodowa według preferencji klientów. Jeżeli natomiast chodzi o absolwentów i osoby młode, sytuację można wyjaśnić nieco odmiennie. Klienci wolą często być obsługiwani przez osoby doświadczone, a nie dopiero zaczynające swoją pracę zawodową i uczące się na swo-

⁹ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 12–13.

ich błędach. W efekcie absolwenci i osoby młode nie mogą znaleźć pracy ze względu na brak doświadczenia i niechęć klientów. Jest to swego rodzaju błędne koło.

Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, rozwijaną przez Solomona W. Polachka, pracownicy mają zróżnicowane poziomy zdolności, umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego (*human capital*), które przejawiają się w różnych poziomach produktywności, co ma, z kolei, wpływ na poziom ich wynagrodzenia¹⁰. Gorsza sytuacja absolwentów i osób młodych na rynku pracy wynika więc z ich mniejszego zasobu *human capital*, który dodatkowo obniża się w czasie długotrwałych poszukiwań pracy. Zapominają oni nawet to, czego nauczyli się w trakcie nauki w szkole. W. Kwiatkowska połączyła procesy deprecjacji kapitału ludzkiego ze zjawiskiem histerezy bezrobocia¹¹. Deprecjacja kapitału ludzkiego powoduje, że absolwenci szkół, którzy nie mogą znaleźć pracy, tracą zdobytą wcześniej wiedzę i umiejętności, w rezultacie czego łączny zasób kapitału ludzkiego bezrobotnych zmniejsza się i przyczynia do utrzymywania bezrobocia na wyższym poziomie, pomimo wzrostu popytu na pracę.

Kolejnego wyjaśnienia nierównego traktowania pracowników ze względu na wiek można doszukiwać się w stworzonej przez Petera Doeringera i Michaela J. Piore'a teorii dualnego rynku. W świetle tej koncepcji rynek pracy podzielony jest na dwa sektory: pierwotny (ang. *primary*) i wtórny (ang. *secondary*). Mamy więc tu do czynienia z dualnością rynku pracy. Pierwotny sektor rynku pracy oferuje posady charakteryzujące się wysokim poziomem wynagrodzeń, dobrymi warunkami pracy, trwałością i stabilnością zatrudnienia oraz znacznymi szansami na awans zawodowy. Inne natomiast warunki panują w sektorze wtórnym, w którym praca jest dużo mniej atrakcyjna w porównaniu z pierwszym sektorem. Stanowiska pracy są tu znacznie gorzej opłacane, warunki pracy bywają trudne, brakuje stabilności zatrudnienia, a szanse na awans zawodowy są znikome. Jednostki są posegregowane w dwie grupy, przy czym podział jest przeprowadzany na podstawie czynników różnych od produktywności, podzielone między dwa sektory rynku pracy. Warto podkreślić niską mobilność pomiędzy sektorem pierwotnym a wtórnym. Odnosząc tę koncepcję do sytuacji absolwentów i osób młodych, można stwierdzić, że przedstawiciele tej kategorii wiekowej znajdują zatrudnienie w sektorze wtórnym, charakteryzującym się przede wszystkim małą stabilnością zatrudnienia (na przykład są zatrudniani na podstawie tak zwanych

¹⁰ B. Kalinowska-Sufinowicz, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013, s. 16.

¹¹ W. Kwiatkowska, *Bezrobocie w grupach problemowych...*, s. 130.

umów śmieciowych), niskimi przeciętnie stawkami płac itp. Z kolei, osoby starsze, bardziej doświadczone, pracują już w sektorze pierwotnym. Uzupełniając te wyjaśnienia, można zauważyć, że przeniesieniu osoby młodej z sektora wtórnego do pierwotnego może pomóc posiadanie kwalifikacji szczególnie poszukiwanych i deficytowych na danym rynku pracy. Osoby młode, nawet o wysokich kwalifikacjach, jednak z wykształceniem w zawodzie nadwyżkowym na rynku pracy, będą zmuszone albo do przyjęcia ofert w sektorze wtórnym, albo do zmiany zawodu.

Teorię dyskryminacji statystycznej rozwijali w swoich pracach między innymi David Gordon, Richards Edwards i Lester Thurow. Dyskryminacja statystyczna polega na ocenianiu potencjalnego pracownika przez pryzmat grupy społecznej lub demograficznej, do której należy. Ocena taka może więc dotyczyć zarówno przydatności pracownika (lub kandydata na niego), jego produktywności, motywacji do pracy, jak i chęci utrzymania danego stanowiska pracy. Istotne jest jednak to, że ocena ta nie jest sporządzana na podstawie indywidualnych cech zawodowych kandydata do pracy, lecz na podstawie ogólnych charakterystyk opisujących jego grupę społeczną czy demograficzną. Dyskryminacja statystyczna przyczynia się więc do pojawiania się zarówno dyskryminacji zawodowej, jak i płacowej¹². Występowanie dyskryminacji statystycznej jest rezultatem tego, że pracodawcy nie mają doskonałej informacji na temat potencjalnej produktywności kandydatów do pracy bądź nie mają odpowiednich zdolności i wiedzy do rozpoznawania prawdziwej produktywności młodych pracowników, a zakładają, że absolwenci i osoby młode będą pracować mniej wydajnie w porównaniu z pracownikami już zatrudnionymi. Pracodawcy mogą także przewidywać, że po poniesieniu kosztów na przyuczenie do praktycznego wykonywania zawodu lub też na szkolenia, osoba w młodym wieku będzie zainteresowana zdobywaniem nowych doświadczeń, ale już w innym przedsiębiorstwie. Dyskryminacja statystyczna może być powodowana występowaniem uprzedzeń osobistych, a także może się pojawiać przy braku takich postaw w wyniku dążenia do obniżenia kosztów rekrutacji, selekcji, a jednocześnie szkoleń oraz zwiększenia zysków.

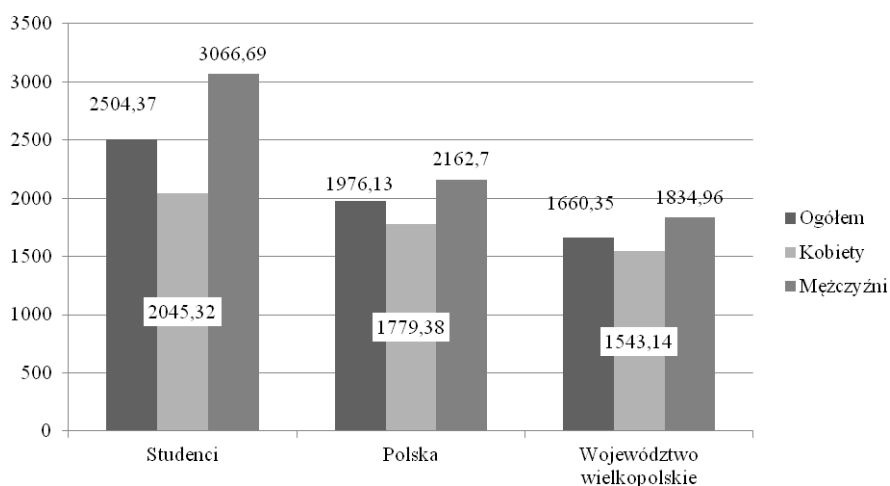
W teorii dyskryminacji statystycznej młody wiek dostarcza więc informacji o grupie, którą wykorzystuje się jako dodatek lub nawet zamiast wykorzystania cech indywidualnych podczas podejmowania decyzji o zatrudnianiu pracownika, a potem w kolejnych etapach – do oceny jego produktywności. Wśród metod ograniczania zjawiska dyskryminacji statystycznej wymienia się dostarczanie obszerniejszej i bardziej wiarygodnej informacji na temat faktycznej produktywności

¹² B. Kalinowska-Sufinowicz, *Polityka społeczno-gospodarcza...*, s. 20.

ności osób młodych, ale i walkę ze stereotypowymi wyobrażeniami na temat absolwentów i osób młodych.

Oczekiwania płacowe młodzieży w świetle wyników badań

Wyniki badań przeprowadzone na grupie 185 studentów Akademii Ekonomicznej w Poznaniu w 2007 roku potwierdziły przypuszczenia, że oczekiwania płacowe tej grupy w stosunku do pierwszej pracy są relatywnie wysokie. Studenci spodziewali się otrzymać przeciętnie brutto 3623,50 zł. Kobiety zgłaszały niższe żądania płacowe (2941,59 zł) niż mężczyźni (4460,91 zł)¹³. Warto podkreślić, że miesięczne wynagrodzenie przeciętne brutto w roku badania było znacznie niższe od oczekiwanych przez studentów zarówno w Polsce, jak i w województwie wielkopolskim¹⁴, w którym przeprowadzono badanie ankietowe.



Rys. 1. Oczekiwania płacowe studentów a realia polskiego i wielkopolskiego rynku pracy w 2007 roku (ujęcie netto).

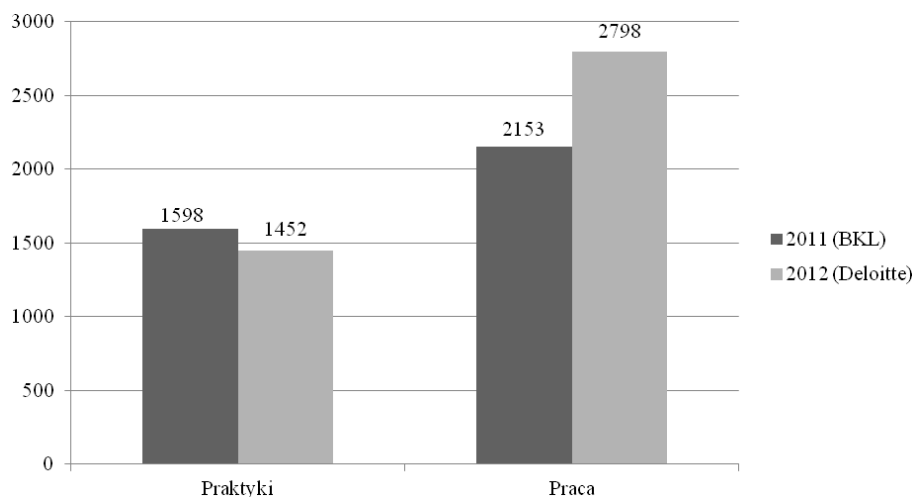
Uzupełnienie: dane dla Polski i Wielkopolski – szacunkowe.

Źródło: B. Kalinowska, *Perpsektwy i oczekiwania...*, s. 221–237; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r.*, GUS, Warszawa 2007; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r.*, GUS, Warszawa 2009; obliczenia własne.

¹³ B. Kalinowska, *Perpsektwy i oczekiwania...*, s. 228–231.

¹⁴ Z uwagi na niedostępność wyników badań poziomu wynagrodzeń z uwzględnieniem płci, na podstawie danych statystycznych z lat 2006 i 2008 obliczono przeciętny poziom wynagrodzeń ogółem i odpowiednio według płci. Stąd też dane te podano jedynie szacunkowo.

Na rysunku 1 zaprezentowano oczekiwania płacowe studentów Akademii Ekonomicznej w Poznaniu w odniesieniu do orientacyjnie obliczonych wynagrodzeń ukształtowanych w realiach polskiego i wielkopolskiego rynku pracy w 2007 roku w ujęciu netto. Na tej podstawie można stwierdzić, że studenci spodziewali się otrzymać ponad 150% przeciętnego wynagrodzenia netto w gospodarce polskiej oraz około 126% wynagrodzenia przeciętnie osiąganego w województwie wielkopolskim. Spostrzeżenia te można potwierdzić, uwzględniając reprezentatywne wyniki ogólnopolskich badań przeprowadzonych wśród studentów i absolwentów przez inne ośrodki badawcze. Wyniki reprezentatywnych badań pochodzą z lat 2011 i 2012. Pierwsze z nich to Bilans Kapitału Ludzkiego (dalej: BKL) – monitoring rynku pracy prowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim, z kolei badania z 2012 roku zostały przeprowadzone przez Deloitte.



Rys. 2. Oczekiwania płacowe studentów w Polsce w latach 2011 i 2012 (wartości netto)
Uzupełnienie: badania przeprowadzone na reprezentatywnej grupie studentów.

Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Deloitte Polska, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Warszawa 2013, s. 36.

Na rysunku 2 przedstawiono porównanie oczekiwań płacowych studentów w stosunku do praktyk oraz pracy w Polsce w latach 2011 i 2012 w ujęciu netto. W 2011 roku studenci oczekiwali, że ich wynagrodzenie osiągnie przeciętnie 1598 zł w ramach praktyk oraz 2153 zł w ramach wynagrodzenia za

pracę. Z kolei w 2012 roku oczekiwania względem wynagrodzenia za praktyki zmniejszyły się, natomiast wzrosły wobec pierwszej pracy. W tym roku w zakresie oczekiwań finansowych większość badanych osób spodziewała się otrzymać za udział w praktykach wynagrodzenie netto na poziomie około 20% wyższym niż wynosiła aktualna płaca minimalna. Z kolei, w przypadku pierwszej, pełnoetatowej pracy oczekiwania te kształtowały się na poziomie o mniej więcej 6% wyższym niż przeciętne wynagrodzenie w Polsce i były one około dwukrotnie wyższe niż w przypadku praktyk¹⁵.

Podsumowanie

Sytuacja osób młodych, w tym absolwentów, na rynku pracy jest determinowana wieloma czynnikami o charakterze popytowym i podażowym. Wśród determinant popytowych w opracowaniu wskazano: strategie pracodawców w sferze zatrudniania, przekonania pracodawców o absolwentach i osobach młodych, interesy związków zawodowych, technologię i organizację pracy, a także reguły funkcjonowania rynku pracy. Z kolei, do czynników o charakterze podażowym, determinujących aktywizację zawodową osób młodych, zaliczono cechy społeczno-zawodowe i demograficzne (w tym zwłaszcza poziom i profil wykształcenia), doświadczenie zawodowe (w przypadku osób młodych: brak praktyki zawodowej), brak umiejętności „miękkich”, niską samoświadomość zawodową absolwentów oraz preferencje osób młodych co do pierwszej pracy.

W dalszej części przeprowadzono analizę wybranych współczesnych teorii dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy w odniesieniu do absolwentów i osób młodych. Wskazano na uprzedzenia osobiste pracodawców, pracowników oraz klientów (teoria uprzedzeń osobistych) jako na potencjalne źródło nierównego traktowania osób młodych, a także na różnice w poziomie kapitału ludzkiego powiększające się w okresie długotrwałego poszukiwania pracy, kiedy to następuje deprecjacja wiedzy i umiejętności (teoria kapitału ludzkiego). Ponadto, rozważano teorię dualnego rynku pracy w odniesieniu do osób młodych (zwłaszcza przy uwzględnieniu problemu tak zwanych umów śmieciowych), a także dyskryminację statystyczną wobec absolwentów jako osób niezdecydowanych co do swojej przyszłości zawodowej (w sensie częstych zmian miejsca pracy).

¹⁵ *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Deloitte Polska, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Warszawa 2013, s. 35.

Oprócz rozważań teoretycznych w opracowaniu przytoczono wyniki badań statystycznych dotyczących oczekiwań finansowych studentów oraz absolwentów przeprowadzonych w latach 2007, 2011 i 2012 przez różne ośrodki badawcze. Z wyników tych można jednoznacznie wywnioskować, że oczekiwania finansowe osób młodych, w tym studentów i absolwentów, dalece odbiegały od realiów współczesnego rynku pracy, co – pomimo innych czynników o charakterze zarówno popytowym, jak i podażowym – uznać można za podstawową barierę aktywizacji zawodowej tej grupy osób.

Bibliografia

- Kalinowska B., *Perspektywy i oczekiwania ludzi młodych wobec pierwszej pracy*, „Polityka Gospodarcza” 2009, nr 17–18.
- Kalinowska-Nawrotek B., *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
- Kalinowska-Sufinowicz B., *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013.
- Kwiatkowska W., *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce, w: Innowacyjność gospodarki, rynek pracy, determinanty wzrostu gospodarczego w procesie transformacji*, red. W. Kasperkiewicz, E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Deloitte Polska, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Warszawa 2013.
- Reszke I., *Nierówności płci w teoriach*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa 1991.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r.*, GUS, Warszawa 2007.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r.*, GUS, Warszawa 2009.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, DzU 1995, nr 1, poz. 1.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. DzU 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.
- Związki zawodowe i prawa pracownicze*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2012.

**DEMAND AND SUPPLY DETERMINANTS
OF YOUNG PEOPLE'S ECONOMIC ACTIVITY**

SUMMARY

The main goal of the article is to analyse and to evaluate demand and supply determinants of young people's economic activity. In the paper at first demand and supply condition of situation of graduates and young people were analysed and after an attempt to explain the situation of graduates was undertaken basing on selected contemporary theories of economic discrimination. Results of research on wage expectations of young people in comparison to the average monthly net salaries in Poland and Wielkopolskie Voivodship were presented with years 2007, 2011 and 2012.

Keywords: graduate, young people, labour market