

## WIZJA PRZYSZŁEJ PRACY I POSTRZEGANIE FORM ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA WŚRÓD STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH

### Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest problematyka postrzegania swojej przyszłości i kariery zawodowej przez studentów i absolwentów wyższych uczelni, w kontekście utrzymującego się stosunkowo wysokiego wskaźnika bezrobocia i trudności w znajdowaniu pracy przez młodych, wykształconych ludzi. Artykuł złożony jest z dwóch części: syntetycznie ujętej części teoretycznej, w której podejmowana jest problematyka prognoz rynkowych dotyczących rynku pracy, elastycznych form zatrudnienia i płci jako determinanty preferencji w zakresie akceptacji niestandardowych form zatrudnienia oraz z części empirycznej, której założeniem jest uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze: Jak (w opinii nadanych studentów i absolwentów) kształtować się będzie poziom bezrobocia w najbliższych 5-10 latach i jakie będą w tym czasie możliwości znalezienia pracy dla absolwentów wyższych uczelni? Czy płeć jest czynnikiem różnicującym ten stosunek? Jakie działania podejmują, bądź zamierzają podjąć studenci i absolwenci uczelni wyższych, aby zabezpieczyć się przed niekorzystną sytuacją na rynku pracy? Czy studenci i absolwenci uczeni wyższych rozważają możliwości podjęcia pracy poza granicami kraju? Badania przeprowadzono wśród 171 studentów i absolwentów wyższych uczelni. Wyniki badań wskazały na formułowane przez osoby badane niezbyt optymistyczne prognozy dotyczące poziomu bezrobocia w okresie najbliższych 5-10 lat; generalnie ich negatywne postawy wobec niestandardowych form zatrudnienia, niezależnie od płci, nieczęste planowanie wyjazdów poza granice kraju w poszukiwaniu pracy oraz podejmowanie przez studentów i absolwentów uczelni wyższych określonych działań, zapobiegających ewentualnym trudnościom na rynku pracy.

**Słowa kluczowe:** bezrobocie, elastyczne formy zatrudnienia.

**Kody JEL:** E24

### Wprowadzenie

Przeobrażanie się struktur gospodarczych, zapoczątkowane w drugiej połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia w kierunku gospodarki opartej na wiedzy, zainicjowały dalsze procesy zmian na rynku pracy i doprowadziły do konieczności zrewidowania dotychczasowych modeli karier zawodowych i ich przebudowania (Baruch 2006).

Młodzież podejmująca decyzję o studiowaniu niejednokrotnie ma świadomość konieczności zdobycia wiedzy nie tylko w teoretycznym aspekcie, ale także wiedzy o charakterze zoperacjonalizowanej, którą można zastosować w praktyce (Kamiński 2010, s. 64). Młodzi ludzie jednocześnie oczekują, że wysiłek ten umożliwi podjęcie i wykonywanie zgodnej z kwalifikacjami pracy i przyczyni się do podniesienia jakości życia (szczególnie w przypadku osób pochodzących z małych miejscowości). Zderzenie z realiami życia przynosi niestety liczne rozczarowania (Kamiński *op. cit.*, s. 71).

W ostatnich kilku latach można zaobserwować postępujący wzrost poziomu skolaryzacji młodzieży po maturze, który oscyluje w granicach 48-50% (GUS 2013). Wskazuje to na rozbudzone ambicje i wolę młodych ludzi pragnących zdobyć wyższe wykształcenie, z którym wiążą możliwości zdobycia odpowiedniej, w miarę atrakcyjnej pracy. Jednak praktyka często pokazuje wysoki poziom rozbieżności w zakresie podaży pracy, która jest zdecydowanie mniejsza niż popyt na nią, szczególnie w odniesieniu do osób 25–28-letnich. W prowadzonym od lat dyskursie społecznym strony podkreślają swoiste niedostosowanie, wynikające z niedostatecznej koordynacji programów kształcenia na wyższych studiach do zapotrzebowania na specjalistów z określonej dziedziny czy nawet osób wykonujących konkretne zawody (Krajewski i in. 2010, s. 48–71).

Wspomniany wyższy poziom skolaryzacji u absolwentów szkół średnich wydaje się być efektem większej świadomości młodych ludzi i ich determinizmu w dążeniu do zapewnienia sobie „godziwych warunków życia” w przyszłości, znalezienia ciekawej, zgodnej z kwalifikacjami pracy. Jednocześnie jest to droga do wykształcenia się przedsiębiorczych postaw, stanowiących wyznacznik indywidualnego sukcesu (Bohdziewicz 2012, s. 294) i budowania swojej tożsamości opartej na kompetencjach (Cappelli 1999; Becker 1990, s. 22 i nast.).

Prawa ekonomiczne rządzące rynkiem pracy – z jednej strony troska przedsiębiorstw o zachowanie wysokiego poziomu konkurencyjności, konieczność racjonalizacji kosztów pracy, z drugiej strony wzrastający wskaźnik bezrobocia, który w szczególny sposób dotyka ludzi młodych, często nieźle wykształconych – wymuszają konieczność zainteresowania się przez badaczy problematyką zróżnicowanych, elastycznych form zatrudnienia. Zauważono również, że absolwenci uczelni wyższych nierzadko podejmują decyzję o wyjeździe z Polski w celu poszukiwania pracy (Bartkowiak 2007).

## **Rozważania teoretyczne – nie zróżnicowane formy zatrudnienia, modele kariery zawodowej, jej powiązanie z płcią**

W ostatnich kilku latach zmianie uległo rozumienie pojęcia „pracownik”. Analizując oferowaną przez Kodeks Pracy definicję mamy na myśli „osobę fizyczną zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę” (Kodeks Pracy 2013). Zatem

pracownikiem z punktu widzenia prawa nie jest osoba świadcząca pracę zgodnie z przepisami prawa cywilnego (umowa cywilno-prawna). Jeszcze kilka lat temu można było zaobserwować zjawisko zapożyczenia przez nauki o organizacji i zarządzaniu prawnej interpretacji rozumienia tego pojęcia (Listwan 2005, s. 122)<sup>1</sup>. Aktualnie coraz częściej mamy do czynienia ze zróżnicowanymi formami świadczenia pracy, a więc pojęcie „pracownik” oznacza szerszy wachlarz form zatrudnienia i wykonywania pracy.

Zróżnicowane formy zatrudnienia, nazwane także niestandardowymi (Bąk-Grabowska 2012, s. 470; Kryńska 2003, s.143–154; Mazur 2008, s. 106), obok tradycyjnych umów o pracę obejmować mogą samozatrudnienie, indywidualnie negocjowane kontrakty, pracę w charakterze ekspertów zewnętrznych, pracę świadczoną przez wykonawców za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (*agency workers*) (Leighton i in. 2007, s. 14–15).

Analiza literatury wskazuje, że wśród autorów nie ma zgodności odnośnie do tego, co faktycznie oznaczają niestandardowe formy zatrudnienia, elastyczne formy organizacji pracy, a także powiązane z nimi zróżnicowane formy czasu pracy. Najczęściej autorzy zaliczają do nich pracę na czas określony, ustalaną na zasadzie negocjowanego kontraktu (*I-deals*), pracę dorywczą, pracę na podstawie umów cywilno-prawnych, pracę w niepełnym wymiarze, na zastępstwo, pracę wykonywaną w domu oraz dzielenie pracy. Tak więc kolejną formą zatrudnienia różniącą się od zbiorowych układów pracy, stanowiących podstawę tradycyjnie ujętych umów o pracę, jednostronnie narzucanych pracownikom przez pracodawców są indywidualnie negocjowane kontrakty – *I-deals* (Rousseau 2005; Hornung, Rousseau, Glase 2009; Kowalczyk 2012). Autorzy podejmujący tę problematykę odwołują się w niej do niepowtarzalnego, indywidualnego charakteru pracy, stanowiącego dla pracownika źródło rozwoju zawodowego, a jednocześnie możliwość wypełniania innych ról życiowych: rodzinnej i społeczno-towarzyskiej. Z drugiej strony jest to „sposób” pozwalający zatrzymać w organizacji pracowników o wysoko cenionych na rynku pracy kwalifikacjach zawodowych.

Inną formą zatrudnienia jest praca w charakterze ekspertów zewnętrznych. Ta forma elastycznego zatrudniania jest jednym z czynników, który aktualnie charakteryzuje zarządzanie zasobami ludzkimi (Cewińska 2012, s. 149; Błaszczak 2010). W tym kontekście, coraz częściej przedmiotem zainteresowania staje się *freelancing*<sup>2</sup> jako specyficzna forma nie tylko zatrudnienia (które najczęściej przybiera charakter umowy cywilno-prawnej) i organizacji pracy, ale jako efekt korzystania przez przedsiębiorstwo z zewnętrznych w zasobów wiedzy. Z grupy

<sup>1</sup> „Jednak zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i może do niego dojść na podstawie umów cywilno-prawnych” (Bąk-Grabowska 2012, s. 470).

<sup>2</sup> Termin *freelancer* oznaczał niegdyś średniowiecznego najemnego wojownika, podejmującego walkę po stronie każdego, kto mu zapłacił (określenie to pojawiło się w publikacji Waltera Scotta z 1817 roku (Cewińska 2012, s. 150).

tej wyłaniają się więc eksperci zewnętrzni jako osoby posiadające zazwyczaj kilku pracodawców.

Literatura anglojęzyczna zwraca uwagę na możliwość dokonania przez pracownika wyboru zróżnicowanych form świadczenia pracy, ze względu na warunki, wybór miejsca i czas wykonywania pracy (np. Ginnikis, Miahail 2011, s. 417–432).

W opracowaniu określenie „elastyczne zatrudnienie”, stosowane zamiennie z „niestandardowym”, oznaczać będzie wszelkie formy i warunki zatrudnienia poza „klasycznym zatrudnieniem” w postaci umowy o pracę na pełen etat i normowany czas pracy. Obejmować będzie zarówno samo zatrudnienie, jak wszelkie indywidualnie negocjowane formy zatrudnienia, np. w postaci umowy cywilno-prawnej, praca w ograniczonym wymiarze czasu, praca ekspercka, polegająca na świadczeniu usług zróżnicowanym pracodawcom, praca w domu, tymczasowa praca itp.

Jeszcze kilkanaście lat temu karierę zawodową budowano na podstawie psychologicznego kontraktu o zatrudnienie typu relacyjnego, obejmującego zatrudnienie pracownicze w zamian za propozycję i ofertę długotrwałego zatrudnienia. Pracodawca decydował o kształcie i dynamice rozwoju indywidualnej kariery pracowników (Bohdziejewicz 2012, s. 293), a jej przebieg w ciągu życia zawodowego ograniczał się do jednej lub niewielu organizacji, w przeciwieństwie do okresu późniejszego, także związanego z licznymi zmianami o charakterze społeczno-gospodarczym, procesami globalizacji i umiędzynarodowienia karier, kiedy granice te zaczęły się zacierać (Bańka 2007; Bartkowiak, Balewski 2006; Bartkowiak 2009, s. 206–208). Dla młodzieży polskiej istotną pozostała jednak bariera finansowa, wywołująca poczucie niepokoju o własną przyszłość zawodową, choć z pewnością nie jest to jedyny rodzaj ograniczenia.

Równie istotną kwestią wydaje się stosunek młodych ludzi do elastycznych form zatrudnienia i ich ustosunkowanie się do powiązanych z nimi możliwości bardziej pełnego godzenia ról zawodowej i rodzinnej u młodych kobiet.

Badania przeprowadzone w Wielkiej Brytanii przez Sullivana i Smithsona (2007, s. 448–461) wykazały istnienie rozbieżności dotyczących płci, w odniesieniu do wykonywania pracy w domu i wykorzystywania wygospodarowanego czasu w domu na obowiązki rodzinne przez kobiety i pracę zawodową – przez mężczyzn. O rozbieżności w zakresie preferencji elastycznych form zatrudnienia świadczą także wyniki uzyskane przez innych autorów (Scandura i Lankau 1997, s. 377–391; Charron, Lowe 2005, s. 191–206; Albion 2004, s. 274–294). Badania przeprowadzone wśród studentów polskich przez Bąk-Grabowską (2012, s. 477–478) wykazały co prawda pewne różnice między przedstawicielami płci męskiej i żeńskiej, jednak badania te nie doprowadziły do jednoznacznych rezultatów – młode kobiety, mimo akceptacji niestandardowych form zatrudnienia, preferowały tradycyjną jego formę. Z tego względu brak jednoznaczności

w zakresie uzyskanych przed badaczy rezultatów skłonił autorki artykułu do podjęcia własnych badań.

Zaprezentowane rozważania pozwoliły na sformułowanie następujących problemów badawczych:

1. Jak (w opinii nadanych studentów i absolwentów) kształtować się będzie poziom bezrobocia w najbliższych 5-10 latach i jakie będą w tym czasie możliwości znalezienia pracy dla absolwentów wyższych uczelni?
2. Jaki jest stosunek studentów i absolwentów szkół wyższych do elastycznych, niestandardowych form zatrudnienia? Czy płeć jest czynnikiem różnicującym ten stosunek?
3. Czy studenci i absolwenci uczeni wyższych rozważają możliwości podjęcia pracy poza granicami kraju?
4. Jakie działania podejmują, bądź zamierzają podjąć studenci i absolwenci uczelni wyższych, aby zabezpieczyć się przed niekorzystną sytuacją na rynku pracy?

## Organizacja i teren badań

Badania przeprowadzono na próbie 171 studentów i absolwentów (w relacji mężczyzn do kobiet 85/86), uczelni publicznej o profilu technicznym i niepublicznej o profilu humanistycznym i menadżerskim (w tym drugim przypadku badania przeprowadzono wyłącznie na Wydziale Zarządzania w mieście pow. 500 tys. mieszkańców), oraz w mieście liczącym do 50 tys. mieszkańców. Absolwenci nie wcześniej niż przed dwoma laty opuścili mury uczelni. Badania przeprowadzono w dwóch etapach. Etap pierwszy – badania pilotażowe – posłużył do konstrukcji narzędzia badawczego, kwestionariusza złożonego z 9 pytań, z których 7 wykorzystano w niniejszym artykule. W etapie tym brało udział 97 studentów, którzy podawali odpowiedzi na przedłożone im pytania kwestionariusza. Warunkiem ich zaklasyfikowania do ostatecznej listy odpowiedzi była analiza dokonana przez sędziów kompetentnych, którzy każdorazowo podejmowali decyzję o przyporządkowaniu konkretnych wypowiedzi do właściwej listy – w ostatecznej wersji kwestionariusza, w przypadku, kiedy zbliżone wypowiedzi pojawiły się przynajmniej u ponad 50% osób badanych<sup>3</sup>. Wartość współczynnika korelacji alfa Cronbacha wynosiła 0,72.

Druga część badań polegała na przedstawieniu tak skorygowanej wersji odpowiedzi wspomnianej grupie 171 studentów i absolwentów uczelni wyższych.

<sup>3</sup> Odpowiedzi te zostaną zaprezentowane jako kategorie omawiane przy wynikach badań.

## Wyniki i badań

Wyniki badań wykazały estymację wskaźnika bezrobocia na zbliżonym do aktualnego poziomu, choć jak wskazuje analiza tabeli 1, jedynie nieco mniejsza liczba osób prezentowała nastawienie jeszcze bardziej pesymistyczne.

**Tabela 1. Estymacja wskaźnika bezrobocia w najbliższych 5–10 latach przez studentów i absolwentów wyższych uczelni<sup>4</sup>**

Kategoria odpowiedzi	N	%
Może być zbliżony do aktualnego, tj. ok. 14%	148	86,55
Może być jeszcze wyższy niż aktualny	137	80,12
Może oscylować wokół 10–12%	94	54,97
Będzie się kształtował w granicach 6–8%	12	7,02
Może oscylować wokół 4–6%	5	2,92

Źródło: opracowanie własne.

Wypowiedzi te z jednej strony faktycznie wydają się nie zawierać niezbędnej do funkcjonowania w przyszłości dawki optymizmu, z drugiej strony trudno je oceniać jako pozbawione realizmu. Jako uzasadnienie swojego stanowiska studenci i absolwenci podawali takie przyczyny, jak: napływ kapitału obcego, redukującego koszty pracy sprowadzającego polskich absolwentów uczelni do roli taniej siły roboczej, negatywne skutki kryzysu, które będą odczuwalne przez lata, względy polityczno-społeczne wynikające z niewłaściwego zarządzania rynkiem pracy, nieuczciwe praktyki pracodawców wykorzystujące trudną sytuację absolwentów uczelni itp.

**Tabela 2. Stopień akceptacji niestandardowych form zatrudnienia przez studentów i absolwentów wyższych uczelni**

Rodzaj zatrudnienia	N	%
Tradycyjna umowa o pracę	168	98,25
Samozatrudnienie	84	49,12
Praca na umowę cywilno prawną	25	14,62
Praca "na czarno"	11	6,43

Źródło: jak w tabeli 1.

Analizując stopień akceptacji elastycznych form przez uczestniczących w badaniach studentów i absolwentów wyższych uczelni można zaobserwować zdecydowaną akceptację tradycyjnych form zatrudnienia i zdystansowanie się do pozostałych. Na uwagę zasługuje też wybór przez badanych w pierwszym etapie badań „pracy na czarno” (choć w drugim etapie badań dokonany przez

<sup>4</sup> W tabeli 1 i wszystkich pozostałych tabelach, wyłączając tabelę 6, zaprezentowane odpowiedzi przedstawiają określoną hierarchię preferencji, jednak ze względu na niewykluczający się ich charakter przekraczają 100%.

nielicznych badanych) jako dopuszczalnej formy zatrudnienia. Stan ten wskazuje na determinację badanych, którzy przypuszczalnie traktują tę możliwość jako „ostateczność”.

**Tabela 3. Korzyści z elastycznych form zatrudnienia dla pracowników (ocena w zależności od płci)**

Adresat korzyści	Kobiety (N)	Kobiety (%)	Mężczyźni (N)	Mężczyźni (%)
Osoby, które nie mają stałej pracy	84	97,67	84	98,82
Kobiety wychowujące dzieci	61	70,93	63	74,12
Osoby niepełnosprawne	43	50,00	37	43,53
Emeryci	43	50,00	36	42,35

Źródło: jak w tabeli 1.

Rozważając korzyści płynące z podjęcia przez osoby badane elastycznych form zatrudnienia znaczący wydaje się odsetek osób, które traktują te formy jako „mniejsze zło”, w sytuacji, kiedy nie można otrzymać stałej, etatowej pracy. Ponadto, korzystne wydaje się dedykowanie elastycznych form pracy wybranym grupom osób, podkreślane zarówno przez uczestniczące w badaniach kobiety, jak i mężczyzn. Porównanie wypowiedzi dwóch grupy osób nie doprowadziło do zdiagnozowania istnienia statystycznie istotnej zależności między akceptacją elastycznych form zatrudnienia przez studentów i absolwentów wyższych uczelni oraz ich koleżanki<sup>5</sup>.

**Tabela 4. Korzyści z elastycznych form zatrudnienia dla pracodawców**

Rodzaj korzyści	N	%
Obniżenie kosztów około płacowych	171	100,00
Większe zaangażowanie pracowników, oczekujących zmianę formy umowy	87	50,87
Możliwość dokonywania szybkich zmian kadrowych w zależności od upodobań	54	31,67

Źródło: jak w tabeli 1.

Wypowiedzi dotyczące korzyści pracodawców ze stosowania elastycznych form zatrudnienia nie są pozbawione sarkazmu. Badani widzą w nich tylko narzędzie obniżenia kosztów okołopłacowych, stosowanych przez przedsiębiorców, związanych z zatrudnianiem na umowę o pracę i sposób uzyskania większej kontroli nad pracownikiem. Wypowiedzi te nie wydają się jednak pozbawione racji – wynika z nich, w sposób omalże oczywisty, że pracodawcy,

<sup>5</sup> Kontrowersje budzą jednak wypowiedzi badanych kobiet, które w kwestionariuszu uznają elastyczne formy zatrudnienia za zasadne w przypadku młodych kobiet posiadających dzieci, ale same nie dopuszczają takiej możliwości w odniesieniu do ich przyszłej pracy. Zależność tę weryfikowano testem  $\chi^2$ .

dla zachowania swoistej równowagi, powinni w większym stopniu uwzględniać także interesy pracownicze. Postulat ten wydaje się szczególnie znaczący w sytuacji, gdy zależałoby im na utrzymaniu kompetentnego zespołu.

**Tabela 5. Ustosunkowanie się studentów i absolwentów uczelni do czasu pracy i jej charakteru powiązanego z elastycznymi formami zatrudnienia**

Rodzaj warunków	N	%
Pełny etat i normowany czas pracy	159	92,98
Samo zatrudnienie i nienormowany czas pracy	79	42,11
Praca na część etatu	34	19,88
Praca w domu i nienormowany czas pracy	12	7,02
Praca ekspercka, wykonywanie określonych zadań, nienormowany czas pracy	8	4,68

Źródło: jak w tabeli 1.

Podczas analizy wypowiedzi badanych kontrowersję wzbudza zaobserwowana niechęć studentów i absolwentów uczelni do nienormowanego czasu pracy, jak i pracy w charakterze zewnętrznych ekspertów. Być może jej przyczyną jest brak doświadczeń badanych w zakresie wyodrębnionych form czasu pracy i jej charakteru lub też stosunkowo niewielka jej popularność w regionie, w którym przeprowadzono badania.

**Tabela 6. Ustosunkowanie się studentów i absolwentów uczelni do podjęcia pracy poza granicami kraju**

Rodzaj stanowiska	N	%
Nie rozważam żadnego wyjazdu poza granice kraju	111	64,91
Rozważam taki wyjazd w nieodległym czasie	44	25,73
Jest on prawdopodobny jedynie w bliżej nieokreślonej przyszłości	16	9,36

Źródło: jak w tabeli 1.

Jak wskazuje analiza tabeli 6. problematyka stosunku badanych do wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy, nastroja bardziej optymistycznie niż inne ich wypowiedzi. Mimo licznych trudności, o których wspominali studenci i absolwenci uczelni wyższych, w większości przypadków nie zamierzają jednak zainwestowanego w siebie kapitału „dyskontować” poza krajem, w którym został on pozyskany i ukształtowany.



**Tabela 7. Działania, które studenci i absolwenci uczelni mogliby podjąć, aby zabezpieczyć się przed niekorzystną dla siebie sytuacją na rynku**

Rodzaj działań	N	%
Analizować zapotrzebowanie rynku i dostosowywać swoje kompetencje	86	50,29
Zdobywać zróżnicowane doświadczenie zawodowe	84	49,12
Uczyć się języka obcego, zakładając ewentualność wyjazdu zagranicznego	60	35,09
Maksymalnie uzupełniać swoje wykształcenie	35	20,47
Zwiększyć swoją mobilność poszukując pracy w innym regionie	29	16,95
Z góry przyjąć założenie, że stałą pracę się „miewa”, zaoszczędzić środki w trakcie jej wykonywania na trudniejszy finansowo okres	9	5,26

Źródło: jak w tabeli 1.

Optymistyczne wydają się też wskazywane przez liczną grupę studentów i absolwentów uczelni konkretne działania, które należałoby podjąć, aby choć w pewnym stopniu przeciwstawić się i zabezpieczyć przed ewentualnymi trudnościami na rynku pracy. Sytuacja ta świadczy o generalnie aktywnej postawie uczestniczących w badaniach studentów i absolwentów wyższych uczelni wobec własnej kariery zawodowej i pozytywnie rokuje na przyszłość.

## Podsumowanie

Otrzymane wyniki nie pozwalają zbyt optymistycznie prognozować na najbliższe 5-10 lat, co do utrzymywania się tak wysokiego jak aktualny wskaźnika bezrobocia, bądź jego dalszego wzrostu. Osoby badane w przeważającej liczbie przypadków nie akceptują elastycznych form zatrudnienia. Uzyskane dane nie wykazały istnienia zróżnicowania ustosunkowania się osób badanych w zależności od płci, mimo że przypisywane społecznie role nadal wskazują na większe oczekiwania dotyczące prowadzenia domu i opieki nad dziećmi, kierowane pod adresem kobiet (Frąckowiak 2003, s. 63–83). Kobiety–studentki i absolwentki uczelni przyznały oczywiście, że elastyczne formy zatrudnienia mogłyby w przyszłości pomóc im w pogodzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym, jednak to forma pracy w rankingu ogólnym znalazła się na trzecim miejscu. Sytuacja ta pokazuje, że tradycyjne umowy o pracę w największym stopniu zaspokajają ich subiektywnie formułowane potrzeby i cele. Być może wynika to z uprawnień o charakterze socjalnym, które wydają się być dla młodych i, w większości przypadków, przyszłych matek, bardzo istotnym czynnikiem. Mimo że dla młodych absolwentów w polskich warunkach rzadko pracodawca rzadko przewiduje zdecydowanie wyższe od średniej krajowej uposażenie, stabilna, choć niekoniecznie rewelacyjna pod

względem płacowym, praca zaspokaja potrzebę bezpieczeństwa. Uzyskane dane pozostają w sprzeczności do wyników badań uzyskanych przez Scandurę i Lankau'a (1997, s. 377–391), opisanych także przez Charrona i Lowe'a (2005, s.191–206) oraz Albiona (2004, s. 274–294). Potwierdzają jednak wyniki badań uzyskane przez Bąk-Grabowską (2012, s. 276–478), z których wynika, że kobiety bardziej pozytywnie niż mężczyźni oceniają niestandardowe formy zatrudnienia, ale niekoniecznie traktują je jako rozwiązania odpowiednie dla siebie. Można przypuszczać, że sytuacja ta wynika ze specyfiki środowiska, z którego pochodzi połowa uczestniczących w badaniach osób (mniejsze miejscowości oraz miasto do 50 tys. mieszkańców, w których trudniej znaleźć pracę niż w metropoliach powyżej 500 tys. Niezależnie od tego, warto zwrócić uwagę, że uczestniczące w badaniach kobiety, podobnie jak w badaniach Bąk-Grabowskiej, nie wykluczają takiej formy zatrudnienia, ale stawiają ją na dalszym miejscu.

Przeprowadzone badania wykazały, że studenci i absolwenci wyższych uczelni generalnie nie planują wyjazdów za granicę w poszukiwaniu pracy. Jest to sytuacja odmienna niż opisana przez G. Bartkowiak w 2006 roku (Bartkowiak 2007), choć może być też spowodowana negatywną oceną swoich szans na zagranicznym rynku pracy, niewystarczającą znajomością języka obcego itp. Jednocześnie badani wykazują aktywną postawę wobec własnej kariery zawodowej wskazując na konkretne rozwiązania.

Walorem aplikacyjnym przytoczonych badań, obok analizy sytuacji zatrudnienia, planowania kariery zawodowej i przeciwdziałania określonym trudnościom na rynku pracy wśród studentów i absolwentów uczelni wyższych, jest wskazanie na konieczność uwzględniania przez przedsiębiorców interesów tej jakże ważnej z punktu widzenia przyszłości gospodarczej kraju grupy pracowników.

## Bibliografia

- Albion M.J. (2004), *A Measure of Attitudes Towards of Flexible Work Options*, "Australian Journal of Management", No. 29.
- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań.
- Bartkowiak G., (2009). *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, PWE, Warszawa.
- Bartkowiak G. (2007), *Motywy wyjazdu i przyczyny niezadowolenia z pobytu absolwentów szkół wyższych wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy*, (w:) Janowska Z. (red.), *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Bartkowiak G., Balewski B. (2006), *Efektywność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w dobie członkostwa Polski w strukturach Unii Europejskiej*, (w:) Barcik A., Barcik R. (red.), *Rozwój lokalny i regionalny po wejściu Polski do Unii Europejskiej*, ATH, Bielsko-Biała.

- Baruch Y. (2006), *Career development in organization and beyond: Balancing contemporary viewpoints*, "Human Resources Management Review", Vol. 16.
- Bąk-Grabowska D. (2012), *Współpraca w ramach niestandardowych form zatrudnienia w opinii kobiet i mężczyzn*, (w:) *Formy i uwarunkowania współpracy we współczesnej gospodarce*, „Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego”, PTE, Łódź.
- Becker G.S. (1990), *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Błaszczak A. (2010), *Specjaliści do wynajęcia na godziny*, <http://www.rp.pl/arttykul/435032.html>.
- Bohdziewicz P. (2012), *Koncepcja kapitału kariery zawodowej jako wyznacznika indywidualnej konkurencyjności na współczesnym rynku pracy*, (w:) Witkowski S.A., Stor M. (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław.
- Cappelli P. (1999), *Career jobs are dead*, „California Management Review”, Vol. 42, No. 1.
- Cewińska J. (2012), *Freelancing a zarządzanie kapitałem ludzkim*, (w:) Witkowski S.A., Stor M. (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław.
- Charron F.K., Lowe J.D. (2005), *Factors That Affect Accountant's Perceptions of Alternative Work Arrangements*, "Accounting Forum", No. 29.
- Frąckowiak M. (2003), *Role rodzinne, zawodowe konsumenne jako czynniki konstruujuce tożsamość kobiet, mężczyzn w warunkach „różnorodnej teraźniejszości”*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, tom 15.
- Ginnikis S.K., Miahail D.M. (2011), *Flexible work arrangements in Greece: a study of employment perceptions*, "The International Journal of Human Resource Management", January, Vol. 22, No. 2.
- Hormung S., Rousseau D.M., Glaser J. (2009), *Why supervisors make idiosyncratic deals: antecedents and outcomes of I-deals from a managerial perspective*, "Journal of Managerial Psychology", Vol. 24, No. 8.
- GUS: <http://www.studenckamarka.pl/serwis.php?s=73&pok=1922>
- Kamiński T. (2012), *Szkolnictwo wyższe – rynek pracy, razem czy osobno*, „Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula”, nr 4.
- Kodeks Pracy, <http://kodeks-pracy.wieszjak.pl/slownik/208561,Pracownik.html>
- Kowalczyk E., (2012), *I-deals jako przejaw elastyczności w budowaniu relacji pracownik-pracodawca*, (w:) S.A. Witkowski, M. Stor (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław.
- Krajewski Z., Krugielka A., Kujawińska A., Więcek-Janka E. (2010), *Enemployment. Ways of limiting unemployment and analysis of occupational mismatch in Konin country*, Instytut Rozwoju Regionalnego, Poznań.
- Kryńska E. (2003), *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, (w:) Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (red.), *Rynek pracy w Polsce u progu XXI wieku, Aspekty Mikroekonomiczne i regionalne*,

- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok-Warszawa.
- Leighton P., Syrett M., Hecker R., Holland P. (2007), *Out of the Shadows. Managing self-employment, agency and outsourced workers*, Elsevier Ltd., Bullington.
- Listwan T. (red.) (2005), *Słownik zarządzania kadrami*, C.H. Beck, Warszawa.
- Mazur A. (2008), *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w opinii pracowników*, (w:) *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa.
- Rousseau D.M. (2005), *I-Deals: Idiosyncratic Deals Employees Bargain for Themselves*, M.E. Sharp, Inc., New York.
- Scandura T.A., Lankau M.J. (1997), *Relationships of Gender Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction*, "Journal Of Organizational Behavior", No. 18.
- Sullivan C., Smithson J. (2007), *Perspectives of home workers and their partners on working flexibility and gender equity*, „International Journal of Human Resource Management”, No. 18.

## **The vision of the future of work and the perception of flexible forms of employment, the students and graduates in the face of persistent difficulties finding job**

### **Summary**

The article is the issue of the perception of their future and careers for students and graduates, in the context of the continuing relatively high unemployment and the difficulty in finding qualified people work. Article consists of two parts: a theoretical part synthetically recognized, which is taken issues, market forecasts for the labor market, flexible forms of employment and gender as determinants of preferences for acceptance of non-standard forms of employment and the empirical, aiming to answer the following research questions: as (in the opinion given to students and graduates) will shape the unemployment rate over the next 5-10 years, and what will be in this time of job opportunities for university graduates?, non-standard forms of employment? Is sex a factor differentiating this relationship? steps to be taken or intend to take the students and graduates of higher education institutions to hedge against unfavorable situation on the labor market? whether students and graduates of higher education scholars consider job opportunities outside the country? The study was conducted among 171 students and university graduates. The results showed the subjects formulated by the very optimistic forecasts of the unemployment rate over the next 5-10 years, generally their negative attitudes towards non-standard forms of employment, regardless of

gender, planning infrequent trips outside the country in search of work and the adoption by students and graduates of specific actions, to prevent possible difficulties in the labor market.

**Key words:** unemployment, flexible forms of employment.

**JEL codes:** E24