

Anna Kiersztyn

Rozdział 4

Niepewne uczestnictwo: młodzi u progu kariery

Między młodością a dorosłością

W naukach społecznych młodość jest najogólniej rozumiana jako okres przejścia od dzieciństwa do dorosłości. Istnieją jednak kontrowersje co do jasnego określenia granic tego okresu. Młodość jako kategoria socjologiczna odnosi się nie tyle do wieku biologicznego, ile do pewnej fazy życia jednostek, z którą wiąże się określona tożsamość oraz specyficzne oczekiwania otoczenia społecznego. Te z kolei kształtowane są przez kontekst historyczny, kulturowy, ekonomiczny i instytucjonalny, jak również czynniki indywidualne i środowisko rodzinne (Koseła 1999). Koniec owej fazy, czyli moment osiągnięcia dojrzałości społecznej wyznaczają takie wydarzenia, jak zakończenie edukacji i zawodowa stabilizacja. To ostatnie jest podstawowym elementem przejścia w dorosłość, jako że otwiera drogę do ekonomicznego usamodzielnienia i założenia rodziny (George 1993; Giermanowska 2013; Mills, Blossfeld 2005; Vogel 2002).

Wielu autorów zwraca uwagę, że proces przechodzenia młodych ludzi od edukacji na rynek pracy w ostatnich dekadach uległ wydłużeniu i komplikacji. Mimo coraz lepszego wykształcenia młodzi stanowią jedną z grup defaworyzowanych na rynku pracy: niejednokrotnie doświadczają trudności w znalezieniu zatrudnienia, częściej mają umowy na czas określony, a w razie recesji czy trudności w firmach są zwalniani jako pierwsi (Aassve, Cottini, Vitali 2013; Gangl 2002; Mills, Blossfeld 2005; Szafraniec 2011). Próby zaradzenia problemowi bezrobocia absolwentów poprzez selektywną liberalizację prawa pracy, tj. przy zachowaniu wysokiego poziomu ochrony prawnej zatrudnionych na tradycyjnych etatach, na dłuższą metę nie poprawiły perspektyw młodych pracowników, lecz tylko uczyniły ich sytuację bardziej niepewną, umacniając podział na **insiderów** i **outsiderów** na rynku pracy (Boeri 2010; Komisja Europejska 2010). Powyższe negatywne zjawiska nie wszędzie wystąpiły w równym nasileniu; generalnie obserwuje się duże zróżnicowanie sytuacji młodych pracowników w poszczególnych krajach UE (np. Brzinsky-Fay 2007; Gangl 2002; Scherer 2005). Polska należy jednak do krajów, w których statystyki nie dają szczególnych po-

wodów do zadowolenia (Pańkow 2012; Saar, Unt, Kogan 2008; Szafraniec 2011). Przykładowo, według danych Eurostatu pochodzących z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności za rok 2013, w Polsce stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15–24 lata wyniosła 27,3%, niemal trzykrotnie więcej niż analogiczny wskaźnik dla ogółu ludności w wieku 15–64 lata (10,5%); średnia dla wszystkich krajów UE to 23,3%. Zarazem według tych samych danych, wskaźnik odsetka zatrudnionych na czas określony wśród osób w wieku 15–24 lata w Polsce (68,6%) jest jednym z najwyższych w krajach Unijnych, gdzie średnia wyniosła 42,7% (Komisja Europejska 2013). Problemy młodych ludzi na rynku pracy od lat są tematem obecnym w polskich mediach, co ilustruje m.in. cykl artykułów „Stracone Pokolenie”, jaki ukazał się parę lat temu na łamach „Gazety Wyborczej”¹.

W efekcie owych trudności początki kariery zawodowej dla wielu młodych osób stały się nacechowane większym ryzykiem i niepewnością, bardziej zróżnicowane i mniej przewidywalne, utraciły też swój uporządkowany, liniowy charakter (George 1993; Mills, Blossfeld 2005; Worth 2005). Towarzyszy temu tendencja do wydłużania okresu pobierania nauki bądź przepłatania się okresów krótkoterminowej pracy i nauki, traktowanej jako dodatkowa inwestycja w kapitał ludzki, pozwalająca zarazem odsunąć w czasie moment ostatecznego wejścia na rynek pracy (Giermanowska 2013; Standing 2011, Plug, Zeijl, Du Bois-Reymond 2003). Zdaniem psychologów rozwojowych to ostatnie zjawisko stanowi zresztą jeden z aspektów ogólniejszego procesu wyodrębniania się dodatkowego etapu życia jednostek w krajach rozwiniętych – tzw. postadolescencji czy wyłaniającej się dorosłości (*emerging adulthood*) – będącego czymś pośrednim między młodością a dorosłością, czasem eksperymentów, poszukiwań własnej tożsamości i pomysłu na życie (Arnett 2007; Bynner 2005; Du Bois-Reymond 1998). Istnieją liczne analizy dowodzące, że obecnie coraz więcej młodych ludzi osiąga stadium dorosłości dopiero w okolicach 30 roku życia. Wiąże się to z doświadczeniem wielu różnych form pracy zarobkowej, brakiem sprecyzowanych planów na przyszłość, korzystaniem z materialnego wsparcia rodziców, odraczaniem decyzji o wejściu w stały związek i posiadaniu potomstwa (Billari, Liefbroer, Philipov 2006; Settersen 2007; Vogel 2002)².

Między badaczami istnieje sporo niezgodności, zarówno w kwestii źródeł, jak i oceny procesu opóźniania momentu wejścia w dorosłe życie. Jed-

¹ Artykuły w ramach tego cyklu dostępne są na stronie: <http://wyborcza.pl/8,75402,9282538.html>. Oto kilka przykładowych tytułów: „Niechciani na rynku pracy“ (18.03.2011), „23-lątka: Ja, kundel rynku pracy“ (18.03.2011), „Wykształcona klasa robotnicza“ (19.03.2011), „Młodzi, zdolni i bez pracy“ (21.03.2011), „Stracone pokolenie: bezrobotni z dyplomami“ (25.03.2011).

² Polska – podobnie jak Włochy czy Hiszpania – również jest krajem, w którym opuszczanie domu rodziców zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn ma miejsce w stosunkowo późnym wieku (zob. np.: Billari, Philipov, Baizán 2001).

ni podkreślają znaczenie uwarunkowań strukturalnych i instytucjonalnych, w szczególności struktury szans młodych ludzi na rynku pracy (Mills, Blossfeld 2005; Vogel 2002; Wolbers 2007a). Inni akcentują raczej czynniki kulturowe, widząc w zmianach przejaw indywidualizacji jednostkowych biografii i dążenia do zwiększania sfery autonomii jednostek (Billari 2004). W odniesieniu do sytuacji pracy ci ostatni czasem argumentują, iż niestabilność zawodowa stała się dla współczesnych przedstawicieli „pokolenia Y” czymś niejako naturalnym i wręcz pożądanym. Współcześnie młodym nie zależy jedynie na pracy dającej stabilne źródło utrzymania, lecz na takiej, która umożliwiłaby samorealizację. Dlatego też nie chcą wiązać się na stałe z jednym pracodawcą, lecz poprzez podejmowanie różnych prac dążą do znalezienia takiej, która w pełni sprostałaby ich oczekiwaniom (Arnett 2007; Plug, Zeijl, Du Bois-Reymond 2003)³. Patrząc jednak na sytuację młodych przez pryzmat ograniczeń strukturalnych, można zastanawiać się, na ile ów nacisk na elastyczność oraz odkładanie dorosłości na później stanowić może swoistą psychologiczną strategię radzenia sobie z poczuciem rozczarowania, napięciem i obniżoną samooceną – w momencie, gdy rzeczywiste szanse na rynku pracy skazują młodych na niepewną przyszłość, nie pozwalają na zrealizowanie własnych aspiracji i oczekiwań otoczenia (Du Bois-Reymond 1998; Kiersztyn 2014a). Pozostawiając na boku kwestie psychologiczne, należy podkreślić, że aby rzetelnie ocenić kondycję współczesnych dwudziestolatków, powinno się ustalić, jakie są ich losy po zakończeniu okresu poszukiwań i eksperymentów: czy w okolicach 30 roku życia większości udaje się dokonać pełnego przejścia w dorosłość, czy też negatywne skutki młodzieńczej niestabilności są przez nich odczuwane w późniejszym życiu (Halleröd, Westberg 2006).

Pytanie to jest tym ważniejsze, że istnieje wiele analiz dowodzących, iż młodzieńcza niestabilność zawodowa niesie ze sobą znaczące konsekwencje zdrowotne, ekonomiczne, demograficzne i polityczne, zarówno dla jednostek, jak i dla społeczeństwa. Od dawna wiadomo, że bezrobocie i niepewność ekonomiczna mają negatywny wpływ na stan zdrowia i samopoczucie ludzi dotkniętych tymi problemami (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 2007 [1933]), co potwierdziły też analizy z ostatnich lat, koncentrujące się m.in. na skutkach wzrostu popularności niestandardowego zatrudnienia w kontekście niedawnego kryzysu ekonomicznego (Dooley, Prause, Haw-Rowbottom 2000; Economou i in. 2013; Quesnel-Vallée, DeHaney, Ciampi 2010; Virtanen i in. 2005). Młodzi niebędący w stanie odnaleźć się na rynku pracy są bardziej zagrożeni ubóstwem i depri-

³ Niektórzy autorzy zwracają jednak uwagę, że to ostatnie podejście, akcentujące indywidualną niezależność, samo jest uwarunkowane strukturalnie i charakterystyczne zwłaszcza w przypadku młodych ludzi wywodzących się z klasy średniej lub wyższej (Bynner 2005; Plug, Zeijl, Du Bois-Reymond 2003).

wacją materialną (Aassve i in. 2007). Nie należy tu również pomijać problemów związanych z opóźnieniem decyzji o posiadaniu potomstwa i obniżeniem dzietności wśród młodych Europejczyków, w efekcie pogłębiających niekorzystne tendencje demograficzne obserwowane w wielu krajach, w tym w Polsce (Baranowska 2011; Mills, Blossfeld 2005; Schmitt 2012). Ponadto, trudna sytuacja ekonomiczna może powodować wśród młodych poczucie wyobcowania, zawiedzionych oczekiwań i utratę zaufania do systemu politycznego. Skutki mogą być dwojakie: wycofanie z życia politycznego i społecznego bądź wzrost poparcia dla różnego rodzaju ruchów populistycznych i prawicowego ekstremizmu (Kiersztyn 2014b; Standing 2011).

Niniejszy rozdział podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie o losy zawodowe młodych ludzi rozpoczynających kariery w Polsce na podstawie danych pochodzących z dwóch ostatnich fal badań POLPAN (2008 i 2013). Analiza skupia się na osobach w wieku 21–30 lat, czyli będących w granicach wieku właściwych dla wyłaniającej się dorosłości (Arnett 2007). Prezentację wyników warto jednak poprzedzić krótką analizą literatury poświęconej analizie przebiegu karier młodych ludzi w krajach europejskich. Jej celem jest ustalenie, co – w świetle dotychczasowych badań – wiadomo na temat długoterminowych perspektyw zawodowych osób wkraczających na rynek pracy.

Ku czemu zmiierzają młodzi pracownicy? Przegląd wyników badań

W literaturze przedmiotu coraz częściej zwraca się uwagę na fakt, iż dane dotyczące formy zatrudnienia jednostek w określonym momencie nie pozwalają na jednoznaczną ocenę ich sytuacji i perspektyw zawodowych. Przykładowo, jeśli dana osoba w danej chwili pracuje na czas określony, to może to oznaczać dwie diametralnie różne sytuacje: być może właśnie znalazła ona pracę i po okresie próbnym zyska stabilne zatrudnienie, a być może obserwowana praca jest jedną z cyklu powtarzających się epizodów dorywczych prac, przeplatanych okresami bezrobocia. Dlatego w ostatnich latach większego znaczenia nabrały analizy danych panelowych umożliwiających całościowe spojrzenie na przebieg biografii ekonomicznych jednostek. Dynamiczna analiza sekwencji karier zawodowych ma szczególne znaczenie w przypadku ludzi młodych, z racji ich bardziej płynnej sytuacji na rynku pracy. Dla współczesnej młodzieży przechodzenie ze szkoły na rynek pracy (*school to work transition*) to proces ciągnący się nieraz długie lata, którego przebieg stanowi klucz do zrozumienia czynników sprzyjających społecznej i zawodowej integracji w różnych kontekstach ekonomicznych, kulturowych i instytucjonalnych (Mills, Blossfeld 2005).

W ostatnim dziesięcioleciu powstało wiele publikacji analizujących kariery zawodowe młodych absolwentów. Zastosowano w nich różne podejścia badawcze: począwszy od analiz pojedynczych zmian statusu zatrudnienia po upływie określonego czasu (z reguły jest to rok bądź dwa lata), skończywszy na próbach klasyfikacji pełnych sekwencji karier zawodowych obserwowanych przez kilka lat po opuszczeniu systemu szkolnego⁴ oraz analizach historii zdarzeń badających czas, jaki mija od wejścia na rynek pracy do np. uzyskania stabilnego zatrudnienia. Rezultaty tych analiz wskazują przede wszystkim na znaczne zróżnicowanie dróg wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy w poszczególnych krajach UE oraz na różnice pomiędzy Europą i Stanami Zjednoczonymi (Quintini, Manfredi 2009).

Kluczowe dla zrozumienia tych różnic są takie kwestie, jak: system szkolnictwa zawodowego oraz poziom regulacji rynku pracy (Gangl 2002). W krajach, w których stosunkowo sztywnej regulacji towarzyszy silny nacisk na szkolnictwo zawodowe, młodzi ludzie dość szybko i płynnie wchodzą na rynek pracy, zarazem jednak mniejsza mobilność może utrudniać awans. Często przywoływanym przykładem są tu Niemcy, gdzie istotnym elementem procesu kształcenia zawodowego są liczne staże, których ukończenie stanowi dla pracodawców gwarancję posiadania praktycznych umiejętności właściwych dla danego zawodu, co w zasadzie eliminuje potrzebę zatrudniania absolwentów na okres próbny (Scherer 2005; Wolbers 2007b). Kolejną grupę krajów stanowią te, w których rynek pracy nie jest poddany silnej regulacji, a kształcenie szkolne ma charakter raczej ogólny przy braku silnych instytucjonalnych powiązań między systemem szkolnictwa a pracodawcami. W takiej sytuacji większego znaczenia nabiera doświadczenie zawodowe oraz krótkoterminowe zatrudnianie młodych absolwentów służące przetestowaniu ich umiejętności. Sprzyja temu ponadto liberalne prawo pracy zwiększające mobilność zawodową pracowników (Brzinsky-Fay 2007; Scherer 2005). Jako przykład przywoływana jest tu przede wszystkim Wielka Brytania, gdzie absolwenci dość szybko podejmują pierwszą pracę, ale też znacznie częściej są to prace krótkoterminowe, a proces od ukończenia szkoły do stabilizacji zawodowej trwa dłużej i jest mniej uporządkowany. Ostatecznie jednak wielu młodych ludzi zyskuje szansę na awans zawodowy⁵. Trzecia grupa to kraje śródziemnomorskie, w których

⁴ Są to analizy stosujące metodę tzw. optymalnego dopasowania (*Optimal Matching*, OM). Metoda ta umożliwia ilościowe określenie odległości między sekwencjami, która jest równa najmniejszej liczbie zmian koniecznych do tego, by jedną sekwencję przekształcić w drugą. Następnie na podstawie analizy skupień określane są typy trajektorii zawodowych w poszczególnych krajach (Brzinsky-Fay 2007; Quintini, Manfredi 2009; Scherer 2001).

⁵ Opisujący podział zasadniczo pokrywa się ze spotykanym w zagranicznej literaturze przedmiotu rozróżnieniem na kraje posiadające tzw. *internal labour markets (ILM)* i *occupational labour*

system edukacji nie zapewnia absolwentom płynnego wejścia na rynek pracy, a ten ostatni poddany jest sztywnym regulacjom. Powyższa konfiguracja sprawia, że młodym ludziom trudno jest znaleźć pełnowartościowe zatrudnienie, co znacząco opóźnia moment podjęcia pierwszej pracy po ukończeniu szkoły (Scherer 2005; Wolbers 2007b). Selektywna deregulacja niestandardowych form zatrudnienia adresowana głównie do grup marginalizowanych na rynku pracy sprawiła, że obecnie wielu młodych w tej grupie krajów znalazło się na trwałe we wtórnym segmencie rynku pracy, doświadczając kolejnych epizodów krótkoterminowych prac przeplatanych okresami bezrobocia lub nieaktywności zawodowej (Barbieri, Scherer 2001; Komisja Europejska 2010).

Prowadzone w ostatniej dekadzie porównawcze analizy sekwencji karier zawodowych młodych ludzi potwierdziły, że właśnie na południu Europy najczęściej występują trajektorie z dominacją bezrobocia lub braku aktywności zawodowej przez pierwsze pięć lat po opuszczeniu systemu szkolnego (Brzinsky-Fay 2007; Quintini, Manfredi 2009). Choć ta ostatnia prawidłowość interpretowana była jako efekt dualizacji rynku pracy, przejawiający się wysokim udziałem zatrudnionych na czas określony wśród młodych ludzi (Quintini, Manfredi 2009), należy zaznaczyć, iż opisywane analizy z reguły nie rozróżniały zatrudnienia według typu kontraktu, nie uwzględniły też zmian pracodawców i pozycji zawodowej. Wyjątek stanowią niedawne analizy danych dla Polski rozróżniające prace na czas określony i nieokreślony, przy czym analizowane trajektorie w tym przypadku trwały zaledwie dwa lata i dotyczyły wyłącznie młodych kobiet (Baranowska 2011)⁶.

Jeżeli chodzi o zatrudnienie na czas określony i wynikające z tego skutki dla młodych pracowników, nieco mniejszy akcent położono na porównania międzynarodowe, zaś analizy obejmujące większą liczbę krajów często sprowadzały się do prostej obserwacji zmian statusu w dwóch punktach czasowych (Komisja Europejska 2010). Wskazują one jednak na prawidłowość analogiczną do tych obserwowanych w analizach sekwencji karier: szanse na przejścia z zatrudnienia tymczasowego do stałego są najniższe w krajach Europy Południowej (Francja, Portugalia, Grecja, Hiszpania, Włochy), a także w wybranych krajach postkomunistycznych (Polska, Słowenia) oraz w Finlandii. Bardziej szczegółowe anali-

markets (OLM). Do ostatniej grupy zalicza się, obok Niemiec, również Austrię, Danię, Holandię i Szwecję. Do pierwszej zaś Wielką Brytanię, USA, Irlandię, ale również Francję (por. Brzinsky-Fay 2007; Gangl 2002).

⁶ Kolejny problem związany z zastosowaniem typologii opartych na technice OM polega na tym, że przyjęte w nich kryterium w mechaniczny sposób minimalizuje liczbę zmian, których należałoby dokonać, aby trajektorie były identyczne. W efekcie zdarza się, że jako „stabilne” klasyfikowane są trajektorie, które kończą się popadnięciem w bezrobocie. Choć okres bezrobocia nie jest w tych przypadkach zbyt długi, sam fakt jego wystąpienia na końcu sekwencji stawia pod znakiem zapytania sukces wejścia na rynek pracy.

zy, obejmujące mniejszą liczbę krajów, miały wykazać wpływ rozpoczęcia kariery od pracy na czas określony na dalszy jej przebieg i szanse awansu (w kwestii poziomu wynagrodzeń czy statusu zawodu) bądź uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony. W tym przypadku skupimy się tylko na wynikach tych ostatnich analiz, pomijając zagadnienie związków między typem zatrudnienia na początku kariery i późniejszą pozycją zawodową.

Analizy te przyniosły zróżnicowane wyniki. Z jednej strony można wskazać na takie, które prowadzą do konkluzji, iż zatrudnienie na czas określony nie obniża szans młodych ludzi na zawodową stabilizację – a nawet je zwiększa w przypadku bezrobotnych absolwentów o niskich kwalifikacjach. I tak Michael Gebel (2010), na podstawie danych dla Niemiec i Wielkiej Brytanii, analizował roczne zmiany statusu na rynku pracy przez pięć kolejnych lat od rozpoczęcia kariery, w zależności od typu pierwszego kontraktu zatrudnienia. Z analiz (prowadzonych metodą *propensity score matching*) wynika, że w Wielkiej Brytanii odsetek młodych ludzi posiadających zatrudnienie na czas nieokreślony w kolejnych latach od podjęcia pierwszej pracy był tylko nieznacznie niższy wśród osób, których pierwsza praca była na czas określony, w porównaniu z tymi, którzy od razu uzyskali bezterminową umowę o pracę. Z kolei w Niemczech znaczna różnica na niekorzyść rozpoczynających kariery od tymczasowego zatrudnienia obserwowana jest tylko przez cztery lata, a po pięciu latach zanika. Prowadzone w ostatnich latach analizy belgijskich bezrobotnych absolwentów oparte na metodzie symulacji sugerują ponadto, że tymczasowe zatrudnienie stanowi – zwłaszcza na dłuższą metę – czynnik sprzyjający wejściu na rynek pracy. W szczególności, Bart Cockx i Matteo Picchio (2012) zaobserwowali, że podjęcie krótkoterminowej pracy sprzyja późniejszemu podjęciu pracy trwającej co najmniej rok (nie badano tu bezpośrednio typu kontraktu zatrudnienia). Nieco wcześniej inni badacze, analizując przebieg karier młodych bezrobotnych przez okres siedmiu lat, stwierdzili, że podjęcie tymczasowego zatrudnienia znacząco podnosi szansę późniejszego uzyskania pracy na czas nieokreślony w porównaniu z hipotetyczną sytuacją dalszego pozostawania w bezrobociu. Efekt ten staje się jednak widoczny dopiero po paru latach od podjęcia pierwszej pracy na czas określony (Göbel, Verhofstadt 2008).

Z drugiej strony, są też badania, które sugerują zdecydowanie negatywny wpływ pracy na czas określony na późniejszą historię zawodową młodych ludzi (Barbieri, Scherer 2009; Gagliarducci 2005; García-Perez, Marinescu, Vall Castello 2014). Aby zrozumieć owe różnice, warto zwrócić uwagę na fakt, iż badania o wydźwięku bardziej pesymistycznym z reguły dotyczyły krajów śródziemnomorskich (Hiszpania, Włochy). Nie można też wykluczyć, iż różnice w wynikach mają związek z nieco odmiennym podejściem badawczym: o ile w badaniach niemiecko-brytyjskich oraz belgijskich analizie podlega tylko kilka pierwszych lat

kariery i pojedyncze przejścia od statusu tymczasowego do stałego, o tyle analizy włoskie i hiszpańskie obejmują wszystkie epizody zatrudnienia obserwowane aż do około 35 roku życia badanych, a czasem i dłużej. Charakterystyczne dla tych ostatnich analiz jest zwłaszcza to, że wszystkie zwracają uwagę nie tyle na sam fakt posiadania pracy na czas określony lub długość pozostawania w takiej formie zatrudnienia, ile na liczbę kolejnych prac tego typu. Przykładowo, José Ignacio García-Perez, Ioana Marinescu i Judit Vall Castello (2014), analizując zmiany trajektorii karier młodych nisko wykształconych Hiszpanów w wyniku reformy liberalizującej stosowanie umów na czas określony doszli do wniosku, że wejście na rynek pracy po reformie zwiększało liczbę epizodów pracy na czas określony oraz łączną długość okresów braku pracy, co sugerowało, że dla wielu rozpoczynających karierę od pracy na czas określony negatywne skutki w postaci mniej stabilnych karier utrzymywały się jeszcze przez wiele lat. W odniesieniu do Włoch Paolo Barbieri i Stefani Scherer (2009) zaobserwowali z kolei, że osoby rozpoczynające karierę od niestandardowego zatrudnienia miały też znacznie mniejsze szanse na to, by ich kolejna praca miała charakter stały. Wraz z każdą kolejną umową na czas określony malały ich szanse na znalezienie stabilnego zatrudnienia (Barbieri, Scherer 2009; Gagliarducci 2005). Nawiasem mówiąc, do podobnych wniosków prowadzą wspomniane wcześniej analizy danych dla młodych bezrobotnych Belgów – im większa liczba prac tymczasowych, tym mniejsza szansa na zawodową stabilizację (Cockx, Picchio 2012). Konkluzje tego typu sugerują, że być może nie sam fakt wejścia na rynek pracy poprzez zatrudnienie na czas określony negatywnie oddziałuje na szanse życiowe młodych ludzi, lecz raczej powtarzające się epizody takiego zatrudnienia (Gagliarducci 2005).

O ile wyniki dotyczące długofalowych skutków zatrudnienia na czas określony dla przebiegu dalszych karier młodych ludzi okazały się dość niejednoznaczne (z wyjątkiem krajów położonych na południu Europy), o tyle większość badaczy jest obecnie zgodnych co do negatywnego wpływu okresów bezrobocia na perspektywy zawodowe młodych ludzi i wskazuje na występowanie tzw. efektu blizny (*scarring effect*). Efekt ten wynika z faktu, iż osoby pozostające poza pracą nie mają okazji do nabycia doświadczenia zawodowego, co – w połączeniu z postępującą dezaktualizacją kwalifikacji uzyskanych w szkole – obniża ich wartość z punktu widzenia potencjalnych pracodawców. Ponadto brak pracy powoduje utratę możliwości uzyskania kontaktów ułatwiających znalezienie pracy w przyszłości. Z powyższych względów brak zatrudnienia zwiększa zarówno ryzyko późniejszego bezrobocia, jak i zawodowej niestabilności, co zostało potwierdzone w licznych badaniach (Luijkx, Wolbers 2009; Preis 2004; Ryan 2001; Scarpetta, Sonnet, Manfredi 2010; Steijn, Need, Gesthuizen 2006). Co więcej, istnieją badania sugerujące, iż powyższe negatywne efekty mogą się utrzymywać bardzo długo, nawet do 30 lat (Luijkx, Wolbers 2009).

Czy powyższe wnioski oznaczają, że z punktu widzenia młodego absolwenta mającego trudności ze znalezieniem pracy zgodnej z oczekiwaniami lepszą strategią jest podjęcie jakiegokolwiek pracy, choćby na niekorzystnych warunkach, niż pozostawanie w bezrobociu w celu znalezienia lepszej pracy? Innymi słowy, czy rację mają ci, którzy broniąc selektywnej deregulacji rynku pracy, argumentują, że lepsza jakakolwiek praca niż żadna? Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Jakkolwiek liczne analizy wskazują na odpowiedź twierdzącą (np. Gebel 2010; Göbel, Verhofstadt 2008; Steijn, Need, Gesthuizen 2006), istnieją również analizy sugerujące, że bezrobocie jako czas przeznaczony na poszukiwanie lepszej pracy nie zawsze ma negatywne skutki dla pracowników, szczególnie tych lepiej wykształconych i szczególnie na południu Europy. Jako przykład można wskazać wyniki badań, zgodnie z którymi młodzi Włosi rozpoczynający kariery od pracy na czas określony mieli mniejsze szanse na osiągnięcie stabilizacji zawodowej do 35 roku życia w porównaniu z tymi, którzy opóźniali moment podjęcia pierwszej pracy, aby od razu uzyskać umowę na czas nieokreślony (Barbieri, Scherer 2009). Może to oznaczać, że czasem bardziej opłaca się odroczenie podjęcia pracy w celu uzyskania bardziej korzystnych warunków niż przyjęcie pierwszej z brzegu oferty (Barbieri, Scherer 2009; Schmelzer 2011; Wolbers 2007b). Generalnie bezrobocie wydaje się mniej destrukcyjne, jeśli ma miejsce na początku kariery zawodowej (Hallerod, Westberg 2006; Schmelzer 2011)⁷.

Pozostaje na koniec pytanie, jakie wnioski płyną z powyższych obserwacji dla sytuacji i perspektyw zawodowych młodych ludzi w Polsce? Polska, czy, ogólniej, kraje postkomunistyczne na ogół są pomijane w standardowo stosowanych typologiach systemów ekonomicznych i instytucjonalnych w krajach europejskich. Niewiele jest też badań szans absolwentów na polskim rynku pracy, głównie ze względu na trudny dostęp do odpowiednich danych panelowych. Poprzez odniesienie wyników dotychczasowych polskich analiz do tego, co wiadomo z literatury na temat innych krajów UE można jednak sformułować hipotezy do dalszych, szczegółowych badań trajektorii zawodowych jednostek. Wyniki te sugerują, że proces wchodzenia na rynek pracy w Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, uległ w ostatnich dwóch dekadach wyraźnej komplikacji, co przejawia się w większym udziale braku pracy i niestandardowego zatrudnienia.

⁷ Nawet jeśli jest prawdą, że dla młodych ludzi jakakolwiek praca jest lepsza niż jej brak, nie musi to oznaczać, iż reformy liberalizujące prawo pracy w odniesieniu do młodych absolwentów w celu ułatwienia im podjęcia pierwszej pracy poprawiły ich perspektywy zawodowe na dłuższą metę. Porównania kohort wchodzących na rynek pracy tuż przed reformami i po nich ujawniły, że deregulacja rynku pracy nie ułatwiła młodym rozpoczęcia kariery zawodowej, lecz raczej zastąpiła prace na czas nieokreślony mniej stabilnym zatrudnieniem na czas określony. Pokazały to analizy danych dla Włoch (Scherer 2005; Barbieri, Scherer 2009) oraz Hiszpanii (García-Prez, Marinescu, Vall Castello 2014).

nia w pierwszych dwóch latach karier zawodowych młodych kobiet urodzonych po roku 1975 (Baranowska 2011). Patrząc przez pryzmat pojedynczych zmian statusu, dotychczasowe obserwacje wskazują, że zatrudnienie na czas określony ma tendencję do utrzymywania się w czasie – w stopniu porównywalnym z krajami Europy Południowej (Kiersztyn 2012; Komisja Europejska 2010), a także przekładają się na większe ryzyko późniejszego bezrobocia⁸. Dane dotyczące przebiegu karier młodych absolwentów wskazują na podobne tendencje: spośród osób rozpoczynających kariery od pracy na czas określony jedynie niespełna 11% w ciągu trzech lat uzyskało umowę na czas nieokreślony (Baranowska, Gebel, Kotowska 2011).

Pod względem poziomu regulacji rynku pracy, w Polsce stosunkowo silnej⁹ ochronie standardowych umów o pracę towarzyszą liberalne zasady stosowania niestandardowych form zatrudnienia takich jak: umowy o pracę na czas określony (zwłaszcza do końca 2015 roku), umowy cywilnoprawne czy kontraktowanie samozatrudnionych podwykonawców (OECD 2013, 2014). To połączenie sprawia, że pracodawcy w Polsce posiadają zarówno motywację, jak i w zasadzie nieograniczone możliwości stosowania tymczasowych form zatrudnienia. W przypadku młodych absolwentów powyższa tendencja może dodatkowo pogłębiać się z powodu słabo funkcjonującego szkolnictwa zawodowego. W latach transformacji ustrojowej doszło do spadku znaczenia tej formy kształcenia, wielokrotnie krytykowanej m.in. za nadmierną sztywność i brak dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy (np. Osiecka-Chojnacka 2007). W Polsce system szkolny nie stanowi dla młodych pomostu ułatwiającego im wejście na rynek pracy, tak jak ma to miejsce np. w Niemczech. Liczy się natomiast doświadczenie zawodowe, co z reguły stawia młodych na przegranej pozycji. Taki kontekst instytucjonalny jest dość zbliżony do tego, który obserwuje się na południu Europy i – podobnie jak ma to miejsce w krajach śródziemnomorskich – sprzyja tworzeniu dualnego rynku pracy, marginalizującego młodych, niedoświadczonych pracowników (Saar, Unt, Kogan 2008).

Powyższa obserwacja wyznacza główną hipotezę niniejszej analizy. Zakłada ona, że perspektywy młodych pracowników w Polsce są zbliżone do tych, które obserwujemy we Włoszech czy Hiszpanii: duży zasięg niestandardowych form zatrudnienia u progu kariery zawodowej dla wielu młodych stanowi czynnik utrudniający uzyskanie stabilnego zatrudnienia i pełną integrację.

⁸ Patrz rozdział 2 niniejszego tomu.

⁹ Wprawdzie pod względem wysokości wskaźnika restrykcyjności prawa pracy Polska znajduje się nieco poniżej średniej dla krajów UE (OECD 2013), panuje jednak powszechne przekonanie, że w praktyce trudno jest zwolnić osobę zatrudnioną na czas nieokreślony.

Dane i podejście badawcze

Prezentowana analiza oparta jest na danych pochodzących z dwóch ostatnich fal Polskiego Badania Panelowego POLPAN, z 2008 i 2013 roku. Składa się z dwóch części: pierwsza skupia się na zmianach wzorów podejmowania pierwszych prac przez młodych ludzi, druga zaś analizuje losy na rynku pracy osób objętych badaniem na przestrzeni kilku lat od rozpoczęcia kariery zawodowej.

Pierwszą część analiz przeprowadzono na próbie respondentów w wieku 21–25 lat. Jest to najmłodsza kategoria respondentów POLPAN, z górną granicą wieku zbliżoną do przyjętej w wielu europejskich programach aktywizacji zawodowej adresowanych do osób młodych (zob. np. Komisja Europejska 2012). Takie określenie granic wiekowych dla badanej zbiorowości jest uzasadnione również w świetle struktury próby respondentów badania POLPAN: począwszy od 2008 roku, próba losowa osób w wieku 21–25 lat, które biorą udział w badaniu po raz pierwszy, została zwiększona. W 2008 roku do próby zasadniczej, objętej badaniem wiosną, włączono 335 dodatkowych respondentów z najmłodszej kategorii wiekowej w ramach jesiennej edycji badania POLPAN 2008, uzyskując łączną próbę 21–25-latków liczącą 581 osób. Do badania POLPAN 2013 wylosowano odpowiednio zwiększoną reprezentatywną próbę najmłodszych badanych; w badaniu wzięło udział 497 osób w przedziale wiekowym 21–25 lat. Są to liczebności wystarczające dla celów analizy statystycznej.

Na podstawie informacji uzyskanych w badaniu POLPAN respondentów podzielono na sześć kategorii ze względu na ich sytuację na rynku pracy w momencie badania. Jako kryteria podziału przyjęto: posiadanie pracy lub kontynuowanie edukacji w momencie badania, a także – w przypadku osób pracujących – formę zatrudnienia w głównym miejscu pracy (praca główna to ta, na którą respondent poświęca najwięcej czasu). Nie wzięto natomiast pod uwagę wymiaru czasu pracy (zob. Barbieri, Scherer 2009). Wyróżniono zatem następujące kategorie: (1) Pracownicy najemni, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; (2) Pracownicy najemni, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony; (3) Pozostali pracownicy najemni: osoby, które świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, wykonywały pracę dorywczą (zdefiniowaną jako trwającą krócej niż trzy miesiące w wymiarze poniżej piętnastu godzin tygodniowo) lub były zatrudnione bez pisemnej umowy (praca nierejestrowana – „na czarno”); (4) Samozatrudnieni; (5) Osoby niepracujące, które w momencie badania kontynuowały edukację; oraz (6) Pozostałe osoby niepracujące. Respondenci, którzy pracowali zawodowo i jednocześnie kontynuowali kształcenie, zaliczeni zostali do kategorii pracujących – odpowiednio do formy zatrudnienia. Kategorie nr 2 oraz 3 są najbliższe temu, co w literaturze naukowej określa się mianem niestandardowych form zatrudnienia. War-

to podkreślić, że ostatnia kategoria – osoby niepracujące – nie pokrywa się ze standardowo definiowanym bezrobociem (w którym zwraca się uwagę na to, czy dana osoba poszukuje pracy – nawet jeśli pobiera naukę), lecz zbliżona jest raczej do kategorii tzw. NEETS (*Not in Employment, Education or Training* – czyli osoby, które nie mają pracy ani nie uczą się). Taka miara wydaje się bardziej adekwatna do analizy sytuacji na rynku pracy młodych ludzi w porównaniu z tradycyjnym wskaźnikiem bezrobocia ze względu na płynność statusu osób dopiero wchodzących na rynek pracy (Ryan 2001).

Analiza porównawcza skupia się na zmianach rozkładu sytuacji na rynku pracy osób w wieku 21–25 lat między 2008 a 2013 w zależności od podstawowych cech społeczno-demograficznych determinujących szanse jednostek na rynku pracy: płci, poziomu wykształcenia i charakteru miejsca zamieszkania. Wyróżniono cztery kategorie wykształcenia: poniżej średniego (szkoła podstawowa, gimnazjum, zasadnicza szkoła zawodowa), średnie ogólnokształcące, średnie zawodowe (w tej kategorii uwzględniono też policealne i pomaturalne) oraz wyższe (licencjackie, magisterskie i doktoranckie). Zmienna charakteryzująca miejsce zamieszkania respondentów dzieli ich na: mieszkających na wsi, w mieście liczącym do 100 tys. mieszkańców i w mieście o liczbie ludności wyższej niż 100 tys. Dodatkowym czynnikiem uwzględnianym w analizach jest status edukacyjny respondentów: zmienna identyfikująca osoby łączące pracę i naukę. Niestety, dane umożliwiające stworzenie tej zmiennej dostępne są dla wszystkich respondentów jedynie w 2013 roku.

Druga część analiz dotyczy długoterminowych losów zawodowych młodych pracowników i obejmuje swoim zasięgiem badanych, którzy w roku 2013 znaleźli się w przedziale wiekowym 26–30 lat; są to respondenci, którzy po raz pierwszy wzięli udział w badaniu POLPAN w 2008 roku. W odróżnieniu od osób w wieku 21–25 lat, które dopiero wchodzą na rynek pracy, często mieszkają z rodzicami i kontynuują studia na wyższych uczelniach, w tej nieco starszej grupie ważniejsza staje się stabilizacja zawodowa i życiowa. Nawiązując do literatury analizującej współczesne przemiany procesu dorastania, przytoczonej we wprowadzeniu niniejszego rozdziału, można powiedzieć, że nawet w dzisiejszym świecie, gdy przechodzenie w dorosłość ma miejsce coraz później, wiek około 30 lat uchodzi za moment, w którym większość młodych powinna osiągnąć ekonomiczną niezależność umożliwiającą założenie własnej rodziny.

Przedmiotem analizy jest przebieg kariery zawodowej młodych pracowników od podjęcia pierwszej pracy do momentu ich udziału w ostatniej fali badania POLPAN w 2013 roku. Zarówno w 2008 roku, jak i pięć lat później respondenci poproszeni zostali o szczegółowe scharakteryzowanie wszystkich prac, jakie kiedykolwiek podejmowali (kwestionariusz z 2008), bądź jakie podejmowali od swojego ostatniego udziału w badaniu (kwestionariusz z 2013). Dzięki

temu dla każdego respondenta możliwe jest odtworzenie pełnej sekwencji prac, z uwzględnieniem ewentualnych przerw w karierze zawodowej związanych z nauką, chorobą, pozostawaniem na bezrobociu bądź zajmowaniem się domem czy opieką nad bliskimi. Dla większości prac wykonywanych przez najmłodszych respondentów w dwóch ostatnich falach badania dostępna jest również informacja o rodzaju kontraktu, na podstawie którego praca była wykonywana. W badaniu każda zmiana stanowiska czy kontraktu zatrudnienia, nawet bez zmiany dotychczasowego pracodawcy, traktowana jest jako odrębna praca.

Liczba respondentów, którzy wzięli udział w obu ostatnich falach badania i w roku 2013 należeli do kategorii 26–30-latków, wyniosła 329. Z tej próby wyłączone 30 osób, które podjęły pierwszą pracę w okresie do 3 lat przed ostatnią falą POLPAN – osoby te można bowiem uznać za dopiero wchodzące na rynek pracy. W rezultacie analizie poddano 299 sekwencji, klasyfikując je ze względu na końcową sytuację na rynku pracy i formę zatrudnienia oraz zmiany, jakim forma zatrudnienia respondenta podlegała we wcześniejszych latach. Następnie każdy z wyróżnionych typów sekwencji scharakteryzowany został ze względu na takie wskaźniki, jak: liczba i czas trwania epizodów zatrudnienia oraz długość okresów braku pracy. W obliczeniach długości okresów braku pracy nie uwzględniono przerw w karierze spowodowanych nauką, urlopem rodzicielskim lub wychowawczym bądź chorobą.

Młodzi na starcie: co się zmieniło w ostatnich pięciu latach?

Przyjrzyjmy się teraz pierwszym doświadczeniom zawodowym najmłodszej kategorii respondentów badania POLPAN. Odsetki badanych w wieku 21–25 lat według sytuacji na rynku pracy w momencie badania przedstawia tabela 1. Wskazuje ona wyraźnie na pogorszenie sytuacji młodych w latach 2008–2013, w wyniku spadku odsetka zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony. O niemal 8 punktów procentowych wzrósł natomiast odsetek młodych pracowników bez umowy o pracę (w 2013 większość w tej kategorii stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umowy-zlecenia). Warto zaznaczyć, że owo pogorszenie zasięgu formalnoprawnej ochrony pracowniczej dotyczyło przede wszystkim właśnie najmłodszych respondentów, we wszystkich pozostałych grupach wiekowych odsetki osób wykonujących prace dorywcze bądź na podstawie umów cywilnoprawnych lub „na czarno” były znacznie niższe i nie ulegały tak daleko idącym zmianom¹⁰. Dane przedstawione

¹⁰ Zob. rozdział 2 niniejszego tomu.

w tabeli 1 wskazują wreszcie, że w ostatnich latach częstsza stała się sytuacja, w której młody człowiek pozostaje poza pracą i nauką (wzrost o 4 punkty procentowe).

Tabela 1. Sytuacja osób w wieku 21–25 lat na rynku pracy w momencie badania według płci (w %)

	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Umowa o pracę na czas nieokreślony	21,6	17,7	29,9	21,4	13,4	14,1
Umowa o pracę na czas określony	27,2	22,8	25,0	24,6	29,3	21,0
Pozostałe formy zatrudnienia i prace dorywcze	9,3	17,1	9,7	17,7	9,0	16,5
Samozatrudnienie	4,8	4,8	6,6	7,3	3,1	2,4
Nie pracuje i nie uczy się	13,8	17,7	8,7	15,7	19,0	19,8
Kontynuuje naukę, nie pracuje	23,2	19,8	20,1	13,3	26,2	26,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok; liczebności prób wynoszą 578 w 2008 roku i 497 w 2013 roku

Wzrost odsetka osób zatrudnionych bez umowy o pracę lub pracujących dorywczo dotyczył w równej mierze mężczyzn i kobiet – przy czym wśród mężczyzn pogorszenie sytuacji na rynku pracy przejawia się głównie w spadku odsetka posiadaczy umowy o pracę na czas nieokreślony (o 8,5 punkta procentowego). Wśród kobiet analogiczny odsetek pozostał na dotychczasowym, relatywnie niskim poziomie, widać natomiast wyraźny spadek udziału zatrudnienia na czas określony. Wśród mężczyzn uderzający jest również wzrost odsetka osób nie pracujących i nie uczących się (o 7 punktów procentowych), a także porównywalny spadek udziału kontynuujących naukę przy braku pracy. Analogicznych zmian wśród kobiet nie zaobserwowano.

Zaskakujący wydać się może fakt, iż niekorzystne zmiany miały miejsce przede wszystkim w większych miastach liczących powyżej 100 tys. mieszkańców (tabela 2). To właśnie tam wzrost odsetka młodych pracujących dorywczo lub bez umowy o pracę okazał się największy, bo ponaddwukrotny, podobnie jak wzrost odsetka pozostających poza pracą i nauką. W dużych miastach zaobserwować można również największy spadek udziału osób zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony.

Tabela 2. Sytuacja osób w wieku 21–25 lat na rynku pracy, według klasy wielkości miejscowości zamieszkania (w %)

Miejsce zamieszkania:	Wieś		Miasto do 100 tys.		Miasto powyżej 100 tys.	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Umowa o pracę na czas nieokreślony	22,6	18,6	20,3	19,9	21,9	13,8
Umowa o pracę na czas określony	26,5	22,7	29,2	21,9	25,6	23,8
Pozostałe formy zatrudnienia i prace dorywcze	8,0	15,0	8,3	11,0	12,5	27,7
Samozatrudnienie	8,4	5,5	2,6	4,8	2,5	3,8
Nie pracuje i nie uczy się	17,3	20,0	16,1	18,5	6,3	13,1
Kontynuuje naukę, nie pracuje	17,3	18,2	23,4	24,0	31,3	17,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	226	220	192	146	160	130

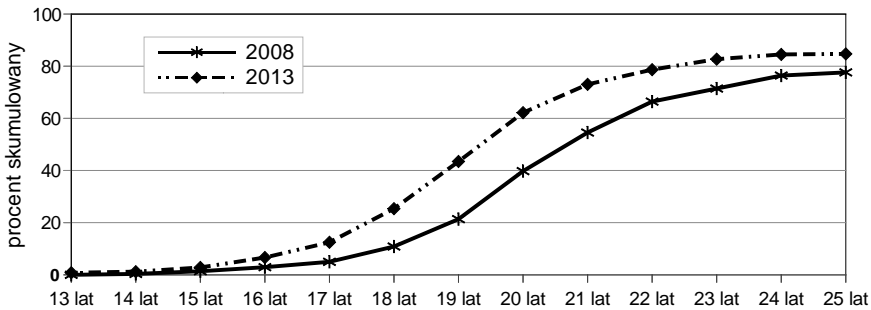
Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok

Powyższe zmiany dają się w dużej mierze wytłumaczyć tendencją do częstszego podejmowania pracy zarobkowej wśród młodych, którzy nie ukończyli jeszcze szkoły lub uczelni. Należy pamiętać, że to właśnie w największych miastach wśród młodych istnieje najwyższy udział osób kontynuujących edukację, na ogół na wyższych uczelniach. Przykładowo, według danych POLPAN, w 2013 roku kształciło się łącznie aż 58,1% 21–25-latków zamieszkałych w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. W mniejszych miastach analogiczny wskaźnik wyniósł 49,3%, zaś na wsi 37,9%. Za taką interpretacją przemawia też widoczny w tabeli 1 i dotyczący tylko dużych miast, bardzo wyraźny spadek odsetka młodych ludzi, których jedyną aktywnością jest nauka. Studenci stanowią grupę, która podejmuje pracę głównie w celu uzupełnienia dochodów czy zyskania doświadczenia zawodowego, które mogłoby zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy po ukończeniu studiów. W tej grupie podejmowanie różnego rodzaju prac dorywczych, z reguły na podstawie umów cywilnoprawnych, często może być uznawane za najbardziej korzystną opcję gwarantującą elastyczność i umożliwiającą godzenie aktywności zawodowej i studiowania.

Dodatkowej ilustracji wspomnianej tendencji dostarcza rysunek 1, który pokazuje, jak między rokiem 2008 i 2013 zmienił się wiek podejmowania pierwszej pracy przez osoby, które w momencie badania miały 21–25 lat. Widać wyraźnie, że na rynek pracy wchodzi obecnie ludzie w coraz młodszym wieku. W tym kontekście nie zaskakuje obserwacja, iż odsetek respondentów, którzy

podjęli pierwszą pracę jeszcze przed ukończeniem szkoły lub uczelni, w badanym okresie wzrósł o 10 punktów procentowych (z 43,9% do 53,9%). Należy jednak zaznaczyć, że na powyższy rezultat przynajmniej częściowo wpłynąć mogła zmiana sposobu sformułowania pytań o historię zawodową: w tym z roku 2013 większy nacisk położono na prace dorywcze, również trwające bardzo krótko, które niektórzy respondenci we wcześniejszych falach badania mogli pomijać, skupiając się na pierwszej znaczącej pracy¹¹.

Rysunek 1. Wiek podjęcia pierwszej pracy wśród osób w wieku 21–25 lat



Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok

Analizy sytuacji zawodowej osób w wieku 21–25 lat w zależności od poziomu wykształcenia również dały interesujące wyniki. Odpowiednie dane, pochodzące z dwóch ostatnich fal badań POLPAN, przedstawiono w tabeli 3. Z analiz wyłączono osoby, których jedyną aktywnością jest nauka (ponieważ udział takich osób jest sam w sobie silnie zależny od poziomu wykształcenia – można np. oczekiwać, że wśród osób w badanej kategorii wiekowej, które ukończyły liceum ogólnokształcące, znaczna część to niepracujący studenci młodszych lat

¹¹ W pytaniu z kwestionariusza POLPAN 2008 wprowadzenie do pytań o historię zawodową brzmiało następująco: „Interesują nas wszystkie prace, które ludzie wykonywali – choćby krótko – ale których już nie wykonują” i dalej, „interesują nas wszystkie prace wykonywane przez P., a następnie zakończone”. Pięć lat później odpowiednie sformułowanie było bardziej szczegółowe: „Chodzi tu nie tylko o pracę na etacie, ale także o prace dorywcze, na własny rachunek, w indywidualnym gospodarstwie rolnym i wszelkie inne, w tym także prace nierejestrowane” i dalej: „ludzie często mają różne zajęcia, takie jak pomoc w gospodarstwie rolnym lub firmie rodzinnej, czy – choćby okresowo – różne prace dorywcze. Interesują nas wszystkie prace – również te trwające nawet po kilka dni, ale w sumie składające się na co najmniej miesiąc w ciągu roku”. Zmiana sformułowania mogła w pewnym stopniu ograniczyć porównywalność wyników, wydaje się jednak, że owo zniekształcenie powinno być najmniejsze w przypadku młodszych respondentów, dla których pierwsze epizody pracy, również dorywczej, miały miejsce w stosunkowo niedalekiej przeszłości.

studiów). Wskazują one na znaczące zmiany sytuacji zawodowej ludzi z wyższym wykształceniem w latach 2008–2013. Jeszcze pięć lat temu dyplom wyższej uczelni oznaczał wyższe prawdopodobieństwo uzyskania umowy na czas nieokreślony i niższe prawdopodobieństwo braku pracy. Do 2013 roku wśród osób z wyższym wykształceniem odsetek zatrudnionych na czas nieokreślony skurczył się o połowę, zaś odsetek pracujących na umowach cywilnoprawnych, bez umowy lub dorywczo wzrósł niemal czterokrotnie, z 11% do 39%, w wyniku czego osoby po studiach stały się grupą najbardziej narażoną na tego typu zatrudnienie. Należy przy tym mieć na względzie fakt, że aż 62,3% respondentów mających formalnie ukończone wyższe wykształcenie w dalszym ciągu się kształci (większość to studenci, którzy po ukończeniu licencjatu kontynuują studia na poziomie magisterskim). Oznacza to, że pogorszenie perspektyw zawodowych dla osób z wyższym wykształceniem może mieć charakter pozorny i daje się wyjaśnić wprowadzeniem dwustopniowego systemu studiów oraz większą skłonnością do podejmowania krótkoterminowych, dorywczych prac przez studentów starszych lat.

Tabela 3. Sytuacja osób w wieku 21–25 lat na rynku pracy, według poziomu wykształcenia (w %)

Wykształcenie:	Poniżej średniego		Średnie ogólnokształcące		Średnie zawodowe		Wyższe	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Umowa o pracę na czas nieokreślony	20,2	16,5	26,9	24,3	30,0	28,2	38,3	19,5
Umowa o pracę na czas określony	32,8	29,6	36,6	29,1	36,7	28,2	34,6	26,0
Pozostałe formy zatrudnienia i prace dorywcze	13,4	17,4	15,1	23,3	10,0	10,7	11,1	39,0
Samozatrudnienie	5,9	3,5	6,5	5,8	7,3	9,7	4,9	5,2
Nie pracuje i nie uczy się	27,7	33,0	15,1	17,5	16,0	23,3	11,1	10,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	119	115	93	103	150	103	81	97

Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok; z próby wyłączono osoby kontynuujące naukę i niepracujące. Liczebności prób wynoszą 443 w 2008 i 398 w 2013 roku

Bardziej wiarygodnych informacji o zmianach perspektyw zawodowych dla różnych kategorii młodych ludzi dostarczyć mogą analizy regresji, w których można uwzględnić jednocześnie wiele zmiennych determinujących sytuację jednostek na rynku pracy, takich jak płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamiesz-

kania i kontynuowanie kształcenia. Wyniki takiej analizy przedstawia tabela 4. Celem analizy jest wskazanie czynników, które – niezależnie od pozostałych zmiennych włączonych do modelu – oddziałują na prawdopodobieństwo niestandardowego zatrudnienia wśród pracowników najemnych w wieku 21–25 lat (osoby samozatrudnione i bez pracy zostały wyłączone z próby). Niestandardowe formy zatrudnienia obejmują zarówno umowy o pracę na czas określony, jak i umowy cywilnoprawne, zatrudnienie nierejestrowane oraz prace dorywcze.

Tabela 4. Wyniki analizy regresji logistycznej wyjaśniającej prawdopodobieństwo niestandardowego zatrudnienia wśród pracowników najemnych w wieku 21–25 lat

	Model 1 POLPAN 2008			Model 2 POLPAN 2013		
	B	błąd stand.	iloraz szans	B	błąd stand.	iloraz szans
Płeć: kobieta	1,026	0,247***	2,791	0,259	0,280	1,295
Wykształcenie (0 = wyższe):						
podstawowe/gimnazjalne	1,890	0,823*	6,622	0,156	0,621	1,168
zasadnicze zawodowe	0,860	0,384*	2,364	0,468	0,479	1,597
średnie ogólnokształcące	0,586	0,361	1,797	-0,231	0,403	0,793
średnie zawodowe	0,419	0,323	1,521	-0,566	0,408	0,568
Miejsce zamieszkania (0 = wieś):						
miasto do 100 tys.	-0,205	0,301	0,815	-0,543	0,345	0,581
miasto powyżej 100 tys.	0,028	0,306	1,029	-0,781	0,367*	0,458
Kontynuuje edukację				0,685	0,307*	1,984
Stała	-0,338	0,335	0,713	1,032	0,470*	2,806
Logarytm wiarygodności		-208,74			-166,6	
Chi ²		25,13			19,12	
R ² Coxa i Snella		0,072			0,065	
R ² Nagelkerkego		0,099			0,091	

Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok; z próby wyłączono osoby samozatrudnione i niepracujące; liczebności prób wynoszą 335 w 2008 i 285 w 2013. *** p < 0,001; * p < 0,05 (istotność dwustronna)

Wyniki analizy regresji sugerują, że w badanym okresie poziom wykształcenia stracił na znaczeniu jako determinanta szans na stabilną pracę: o ile w 2008 roku osoby mające wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe były istotnie bardziej narażone na niestandardowe zatrudnienie, w porównaniu

z osobami z wyższym wykształceniem, o tyle w 2013 ta zależność znika, nawet wówczas, gdy weźmie się pod uwagę większą tendencję do podejmowania dorywczych zajęć zarobkowych przez młodych ludzi z wykształceniem średnim lub wyższym licencjackim, którzy w dalszym ciągu się uczą (dzięki kontroli zmiennej „kontynuuje edukację”). Kolejne interesujące zmiany dotyczą różnic ze względu na płeć: w 2008 roku młode kobiety miały niemal trzykrotnie częściej niestandardowe zatrudnienie w porównaniu z mężczyznami; pięć lat później ta różnica praktycznie znika. Wygląda na to, że – w przeciwieństwie do tego, co sugerowały dane z tabeli 2 – w ostatnich latach zamieszkanie w mieście liczącym powyżej 100 tys. mieszkańców stało się czynnikiem zwiększającym szansę na stabilną pracę. Powyższa zależność zaczyna być widoczna dopiero wówczas, gdy w modelu regresji kontroluje się fakt, iż dorywcze prace zarobkowe to w znacznej mierze domena studentów w dużych miastach.

Proste drogi, kręte ścieżki i ślepe zaułki: analiza sekwencji prac

Kolejny krok analizy skupia się na długoterminowych trajektoriach zawodowych jednostek: interesuje nas tu nie sytuacja pracy w określonym momencie, ale przebieg kariery zawodowej młodych pracowników na przestrzeni kilku lat, od chwili rozpoczęcia przez nich pierwszej pracy do momentu ich udziału w ostatniej fali badania, w 2013 roku. Analizy sekwencji prac przeprowadzono dla podpróby 299 respondentów POLPAN, którzy wzięli udział w obu ostatnich falach badania i łącznie zaliczali się do najmłodszej kategorii wiekowej, 21–25 lat w 2008 roku. W analizowanej próbie znalazło się 161 mężczyzn i 138 kobiet. W tej grupie aż 124 osoby (58 mężczyzn i 66 kobiet) w 2013 roku zadeklarowało, że miało ukończone wykształcenie wyższe licencjackie, magisterskie lub doktoranckie. Znacznie mniejsza okazała się liczba osób z wykształceniem średnim zawodowym (łącznie 75 respondentów, z przewagą mężczyzn) oraz średnim ogólnokształcącym (jedynie 36 osób). Pozostałe 64 osoby (w tym 39 mężczyzn) nie uzyskały wykształcenia średniego. Należy zaznaczyć, iż 37 respondentów z roku 2013 nie ukończyły jeszcze edukacji – w większości były to osoby posiadające już dyplom licencjata lub magistra.

Obserwowane kariery okazały się bardzo zróżnicowane co do długości: od przyjętej minimalnej granicy trzech lat do ponad 17 – jednak większość (a dokładniej 63,8%) analizowanych przypadków to sekwencje kilkuletnie, trwające od 5 do 9 lat. W skład badanych sekwencji weszły łącznie 874 epizody pracy. Najliczniejsza grupa respondentów do momentu badania doświadczyła od jednego do trzech okresów pracy: odpowiednio 19,7%, 29,1% oraz 20,7%, jednak znaczą-

ca okazała się też liczba osób, których kariera do momentu badania obejmowała co najmniej pięć różnych prac – 48 przypadków, czyli 16,1% badanej próby. Maksymalna liczba prac zadeklarowanych przez respondentów wyniosła 10.

Większość respondentów (249 osób) pracowała w momencie badania z roku 2013. Z tej grupy największa liczba (131 osób, czyli 43,8% całej próby) miała umowę na czas nieokreślony, ale zarazem znaczący odsetek posiadał niestandardowe zatrudnienie: 29,4%. Były to głównie umowy o pracę na czas określony: 68 przypadków; jedynie 20 osób pracowało na podstawie umowy cywilnoprawnej lub „na czarno”. Znacznie niższy był udział samozatrudnionych – co dziesiąty badany. 50 osób pozostawało bez pracy; w większości były to osoby, których ostatnie zatrudnienie było na czas określony lub bez umowy o pracę (32 osoby wobec 12 zatrudnionych na czas nieokreślony). Wśród zdecydowanej większości pracujących wykonywana w momencie badania praca trwała już od co najmniej roku, w ich przypadku można zatem mówić o względnej stabilizacji – zwłaszcza że dane literaturowe sugerują, że im dłuższy epizod pracy, tym niższe prawdopodobieństwo jej utraty (zob. np. Cockx, Picchio 2012). Odpowiedni odsetek był jednak nieco wyższy wśród zatrudnionych na czas nieokreślony (niemal 85%) niż wśród pozostających w niestandardowych formach zatrudnienia (niespełna 74%).

Poszczególne sekwencje zostały pogrupowane według statusu na rynku pracy (sukces bądź niepewność) na końcu okresu obserwacji oraz zmian, jakim podlegała forma zatrudnienia w kolejnych pracach respondenta. Za sukces przyjęto zatrudnienie na czas nieokreślony, zaś za oznakę niepewności niestandardowe formy zatrudnienia (obejmujące umowy na czas określony, umowy cywilnoprawne, prace dorywcze i zatrudnienie nierejestrowane), bądź brak pracy trwający co najmniej 3 miesiące¹². Traktowanie posiadania bezterminowych umów o pracę jako wyznacznika „sukcesu” wydaje się uzasadnione zarówno w świetle literatury, jak i biorąc pod uwagę stosunkowo długi staż pracy respondentów mających taką umowę w momencie badania. Osobną grupę stanowią osoby samozatrudnione, ponieważ interpretacja ich sytuacji w kategoriach sukcesu bądź niepewności wymaga uwzględnienia dodatkowych charakterystyk pracy, którą wykonują (OECD 2014)¹³.

¹² Trzymiesięczną granicę okresu braku pracy przyjęto ze względu na fakt, iż brak pracy w momencie badania może mieć charakter chwilowy, związany ze zmianą pracy. W przypadku bezrobocia trwającego krócej niż trzy miesiące za podstawę oceny przyjęto formę zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy. Taka sytuacja dotyczyła zaledwie trzech respondentów.

¹³ Dalsza analiza wykazała, że największą grupę samozatrudnionych stanowią osoby, które przez przynajmniej część swojej kariery były rolnikami indywidualnymi – właścicielami gospodarstw rolnych (co czwarta osoba). Działalność gospodarcza pozostałych respondentów okazała się bardziej zróżnicowana: od właścicieli sklepów i drobnych zakładów usługowych do właścicieli firm konsultingowych. Dokładniejsza ocena sytuacji tej grupy pracowników wymaga osobnych, pogłębionych badań, przeprowadzonych na większej próbie, które nie mieszczą się w zakresie niniejszych analiz.

W efekcie wyróżniono pięć typów sekwencji, z których dwa pierwsze kończą się sytuacją definiowaną tu jako sukces. Pierwszy to **zatrudnienie na czas nieokreślony**, grupujący łącznie 44 respondentów, których wszystkie prace wykonywane były na podstawie takich umów. Drugi typ to **sekwencje integracji**, w których miały miejsce epizody niestandardowego zatrudnienia głównie na początku kariery, zaś na końcu sekwencji znajduje się zatrudnienie na czas nieokreślony. Taką historię zawodową ma za sobą w sumie 70 respondentów, w tym większość, bo aż 60 osób, rozpoczęło karierę od pracy na niestandardowych umowach. Trzecia grupa to **sekwencje niestandardowego zatrudnienia**, obejmujące kariery, które zaczynają się od takiego zatrudnienia i prowadzą do sytuacji definiowanej tu jako niepewność w momencie badania. Takich sekwencji było łącznie aż 97, w tym co trzecia w 2013 roku kończy się brakiem pracy. Czwarty, najrzadszy typ, to **sekwencje destabilizacji**, w przypadku których wejście na rynek pracy odbywa się poprzez umowę o pracę na czas nieokreślony, zaś na końcu obserwowanego okresu następuje niestandardowe zatrudnienie lub brak pracy – do tej grupy zaliczało się jedynie 17 sekwencji. Ostatnia grupa to **samo zatrudnienie** występujące na początku i/lub na końcu sekwencji – w takiej sytuacji było 41 osób. Pozostałych 30 respondentów nie zostało sklasyfikowanych, ponieważ w ich przypadku brak danych o rodzaju zatrudnienia w pierwszej pracy (lub paru pierwszych pracach)¹⁴ uniemożliwił określenie zmian, jakim ulegała forma zatrudnienia w ciągu kariery.

Spośród łącznej liczby osób, które w momencie badania spełniały przyjęte tu kryterium sukcesu, 53,6% stanowią pracownicy, którzy swoją biografię zawodową zaczęli od różnego rodzaju tymczasowych lub dorywczych prac (zaś dodatkowe 8,8% to osoby, które zaczęły karierę od bezterminowej umowy o pracę, ale potem przynajmniej raz doświadczyły niestandardowego zatrudnienia). Zrazem w świetle analizowanych danych nie potwierdza się teza, jakoby niestandardowe formy zatrudnienia stanowiły dla większości młodych ludzi wstęp do stabilnej pracy – niemal 62% osób, które swoje życie zawodowe rozpoczęły od prac dorywczych, zatrudnienia na czas określony, na umowy cywilnoprawne lub bez formalnej umowy, w kolejnych latach realizowało sekwencję niepewności. Znacznie rzadziej występowała sytuacja odwrotna, w której osoba zaczynająca karierę od zatrudnienia na czas nieokreślony w kolejnych pracach zmienia swój status na bardziej tymczasowy (sekwencje destabilizacji) – odsetek wyniósł niespełna 24%.

Procentowy rozkład poszczególnych sekwencji oraz ich bardziej szczegółową charakterystykę przedstawia tabela 5. Pomimo że poszczególne typy sekwencji nie różnią się znacząco między sobą pod względem ich całkowitej długości (nieco krótsze są jedynie te sekwencje, w trakcie których nie doszło do

¹⁴ W zasadniczej części badania POLPAN 2008, przeprowadzonej wiosną, nie pytano o charakter zatrudnienia w pracach zakończonych przed dniem badania.

zmiany formy zatrudnienia), wystąpiły między nimi znaczące różnice co do liczby podejmowanych prac. Od pozostałych typów wyraźnie odstaje zatrudnienie na czas nieokreślony, dla którego charakterystyczna jest stabilność – w skład niemal wszystkich historii zawodowych tego typu wchodzi jedna lub dwie prace¹⁵. Należy jednak zaznaczyć, iż sekwencje integracji i niestandardowego zatrudnienia są dość zróżnicowane pod względem liczby epizodów pracy. Spośród tych ostatnich aż 48,5% to sekwencje składające się zaledwie z jednej lub dwóch prac na niestandardowych umowach – w takich sytuacjach mimo niepewności związanej z kontraktem zatrudnienia możemy mówić o względnej stabilizacji. W przypadku sekwencji integracji dla dwóch trzecich respondentów umowa na czas nieokreślony pojawiała się już po pierwszym bądź drugim epizodzie niestandardowego zatrudnienia, ale znaczącą grupę stanowiły też osoby, które miały za sobą liczniejsze krótkotrwałe epizody prac na czas określony lub bez umowy o pracę, zanim ostatecznie udało im się osiągnąć bardziej stabilną sytuację.

Tabela 5. Charakterystyki ścieżek kariery respondentów w wieku 26–30 lat

Forma zatrudnienia:	Zatrudnienie na czas nieokreślony	Sekwencje integracji	Niestandardowe formy zatrudnienia	Sekwencje destabilizacji	Samozatrudnienie
Odsetek w próbie*	16,4%	26,0%	36,1%	6,3%	15,2%
Średnia łączna liczba prac w poszczególnych sekwencjach	1,5 (0,8)	3,6 (1,3)	2,9 (1,7)	2,4 (1,0)	2,8 (1,9)
Średnia długość całej kariery od pierwszej pracy w latach	6,3 (2,0)	7,2 (2,4)	6,5 (1,8)	6,9 (2,1)	8,1 (3,1)
Średnia łączna długość okresów pracy w latach	6,1 (2,0)	6,0 (2,5)	4,5 (2,4)	5,4 (2,7)	7,0 (3,1)
Średnia długość jednego epizodu pracy w miesiącach	33,1 (14,4)	21,0 (13,7)	16,6 (10,6)	33,8 (22,2)	26,0 (19,5)
Średnia łączna liczba miesięcy pozostawania bez pracy	11,00 (3,94)	14,78 (14,47)	31,21 (24,76)	20,29 (15,35)	25,19 (24,98)
Średnia długość pojedynczego okresu bez pracy w miesiącach	11,00 (3,94)	11,13 (12,89)	21,81 (20,51)	16,01 (14,27)	19,06 (18,46)

Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok; w nawiasach podano odchylenie standardowe.

* nie licząc osób niesklasyfikowanych, N = 269.

¹⁵ Pomimo iż w badaniu przyjęto, że każda zmiana kontraktu zatrudnienia oznacza rozpoczęcie nowej pracy, nie można wykluczyć, że część respondentów, którzy po okresie próbnym zostali zatrudnieni na stałe, potraktowała obie prace jako jedną z umową na czas nieokreślony. Jeśli do tego typu nieścisłości dochodziło, oznaczałoby to, że udział sekwencji typu zatrudnienie na czas nieokreślony jest przeszacowany, zaś sekwencji integracji – niedoszacowany. Nie zmieniłoby to jednak odsetka respondentów, których trajektorie zawodowe definiowane są tu w kategoriach sukcesu na rynku pracy.

Dalsze charakterystyki poszczególnych ścieżek karier, przedstawione w tabeli 5, wyraźnie wskazują na znacząco niższy poziom uczestnictwa w rynku pracy osób realizujących sekwencje niestandardowego zatrudnienia. Przy porównywalnym czasie trwania całej kariery sekwencje niestandardowego zatrudnienia wyraźnie odstają *in minus*, jeśli chodzi o łączny czas spędzony w pracy oraz czas trwania poszczególnych prac. Osoby te doświadczały okresów braku zatrudnienia znacznie częściej i na dłużej, niż realizujące pozostałe typy sekwencji. Dane z tabeli wskazują też na relatywnie niekorzystną sytuację samozatrudnionych, zwłaszcza jeżeli chodzi o długość okresów pozostawiania bez pracy.

Pozostaje na koniec pytanie o cechy, które mogą sprzyjać doświadczeniu korzystniejszych i bardziej niepewnych trajektorii zawodowych. Niewielka liczebność próby uniemożliwia przeprowadzenie wielozmiennowej analizy statystycznej uwzględniającej pełny zestaw możliwych zmiennych wyjaśniających, które pojawiają się w literaturze badającej historię zawodowe. Sprawia ona również, że obserwowane w próbie różnice w charakterystykach respondentów realizujących odmienne ścieżki kariery, nawet jeśli są znaczne, w większości nie przekraczają progu statystycznej istotności. Z uwagi jednak na brak w polskiej literaturze systematycznych, ogólnopolskich badań społeczno-ekonomicznych uwarunkowań sekwencji karier doświadczanych przez młodych ludzi, warto przyjrzeć się rozkładowi podstawowych charakterystyk respondentów w podziale według typu kariery. Przedstawione poniżej rezultaty mają charakter eksploracyjny i mogą posłużyć za podstawę do postawienia hipotez do dalszych, dokładniejszych badań. Z uwagi na specyficzny charakter samozatrudnienia, a także niską liczbę badanych doświadczających sekwencji destabilizacji, oba te typy kariery zostały pominięte w dalszych analizach.

Podstawowe charakterystyki respondentów według typu kariery zawodowej przedstawia tabela 6. Widać z niej, że respondenci realizujący poszczególne ścieżki kariery byli w zbliżonym wieku, nie można zatem argumentować, iż sekwencje niestandardowych form zatrudnienia dają się wyjaśnić młodszym wiekiem respondentów biorących udział w badaniu POLPAN 2013. Pojawiają się natomiast wyraźne różnice ze względu na płeć badanych – wśród respondentów, których kariery charakteryzują się największą stabilnością i przewidywalnością, zdecydowanie dominują mężczyźni, wyższy jest też odsetek mężczyzn realizujących sekwencje integracji. Odwrotnie jest w przypadku karier, na które składają się niemal wyłącznie epizody niestandardowego zatrudnienia – w tej grupie dominują kobiety. Jeżeli idzie o poziom wykształcenia, różnice również wystąpiły, jednak nie są tak wyraźne, jak można by się spodziewać. Wśród osób doświadczających sekwencji niestandardowego zatrudnienia zaobserwowano nadreprezentację osób z wykształceniem poniżej średniego, jednak już odsetek badanych mających wyższe wykształcenie okazał się niewiele mniejszy niż

Tabela 6. Wiek, płeć, rozkład wykształcenia (w odsetkach), odsetek podejmujących pierwszą pracę przed ukończeniem edukacji oraz pierwszy zawód wg typu ścieżki kariery respondentów

Forma zatrudnienia:	Zatrudnienie na czas nieokreślony	Sekwencje integracji	Niestandardowe formy zatrudnienia	Ogółem (wszyscy respondenci)
Średni wiek	28,3	27,9	27,8	28,1
Płeć:				
kobiety	38,6%	44,3%	56,7%	46,2%
mężczyźni	61,4%	55,7%	43,3%	53,8%
Poziom wykształcenia:				
poniżej średniego	15,9%	12,9%	23,7%	21,4%
średnie ogólnokształcące	6,8%	17,1%	10,3%	12,0%
średnie zawodowe	25,0%	31,4%	20,6%	25,1%
wyższe	52,3%	38,6%	45,4%	41,5%
Odsetek wchodzących na rynek pracy przed ukończeniem nauki	45,5%	47,1%	53,6%	50,5%
Pierwszy zawód:				
kierownicy, specjaliści, technicy	27,3%	10,0%	17,5%	5,9%
pracownicy biurowi	27,3%	17,1%	9,3%	13,4%
pracownicy usług i sprzedawcy	20,5%	25,7%	29,9%	25,4%
robotnicy wykwalifikowani	20,5%	28,6%	16,5%	22,1%
robotnicy niewykwalifikowani	4,5%	18,6%	26,8%	16,7%
samozatrudnieni	-	-	-	7,4%

Źródło: dane POLPAN, 2008 i 2013 rok; dla poszczególnych typów ścieżek kariery N wynosi odpowiednio: 44, 70 i 97; liczebność próby ogólnej (ostatnia kolumna tabeli) wynosi 299; wyliczono osoby, których kariera rozpoczęła się później niż trzy lata przed badaniem POLPAN 2013

w grupie osób zatrudnianych wyłącznie na czas nieokreślony, i wyraźnie większy niż wśród osób mających za sobą sekwencje integracji (w tej ostatniej grupie wyższy był za to odsetek badanych z wykształceniem średnim zawodowym). W świetle przedstawionych tu wyników nie można zatem jednoznacznie powiedzieć, że lepsze wykształcenie chroni młodych ludzi przed wejściem na niekorzystne ścieżki zawodowe. Co ciekawe, nie wydaje się również, by wejście na rynek pracy jeszcze przed zakończeniem edukacji stanowiło czynnik zwiększający szanse na zawodową stabilizację. Ostatnią cechą, która została wzięta pod uwagę, jest zawód w pierwszej pracy respondenta. Dane z tabeli 6 sugerują, że podjęcie pracy w zawodzie robotnika niewykwalifikowanego może sprzyjać wejściu

w sekwencję niestandardowych form zatrudnienia. Odwrotnie jest w przypadku robotników wykwalifikowanych, którzy nadreprezentowani są wśród badanych, którym udało się przejść z pracy na podstawie umów czasowych (lub bez umowy) do zatrudnienia na czas nieokreślony. Ryzyko sekwencji niestandardowego zatrudnienia jest także większe wśród osób rozpoczynających kariery w zawodzie sprzedawcy lub w usługach – w tym przypadku różnice w zależności od typu kariery nie są jednak tak duże, jak można było oczekiwać. Widać ponadto, że w przypadku sekwencji umów na czas nieokreślony duży jest odsetek osób, których pierwsza praca była w zawodach o najwyższym statusie: kierownika, specjalisty lub technika. Jest to rezultat spójny z wynikami innych analiz, również danych dla Polski (zob. Kiersztyn 2016; Mills, Blossfeld 2005). Podobnie jak wyższe wykształcenie, również wysoko kwalifikowany zawód nie w pełni chroni przed niepewnością w życiu zawodowym: niemal co piąty respondent rozpoczynający karierę od pracy bez umowy na czas nieokreślony w zawodzie kierownika, specjalisty bądź technika, w kolejnych latach również nie uzyskał formalnego statusu zatrudnionego na stałe.

Konkluzje

Kilka lat temu, w ramach wspomnianego na wstępie cyklu artykułów i wypowiedzi prasowych „Stracone Pokolenie”, „Gazeta Wyborcza” opublikowała wywiad pod tytułem „Najpierw praca, potem studia”. W odpowiedzi na pytanie o to, „co ma zrobić młody człowiek, żeby odnaleźć się na rynku pracy?”, ekspert odpowiada zdecydowanie: „Po pierwsze – wejść na niego jak najszybciej!”, ponieważ „dużym problemem jest to, że polski student przyswaja ogromne pokłady teorii, a nie idzie za tym wiedza praktyczna: jak i do czego tę teorię wykorzystać? Magistrant, który nie ma żadnych praktyk czy staży na studiach, ma później małe szanse podczas rekrutacji do firmy. Jeśli magister na rozmowie z potencjalnym pracodawcą wykazuje się tylko dyplomem i żadnym doświadczeniem, może liczyć co najwyżej na staż. To przesądza też o wysokości wynagrodzenia. Dlatego błędem jest wchodzenie na rynek pracy dopiero po studiach”¹⁶.

Analizy danych POLPAN sugerują, że wielu młodych w ostatnich latach zastosowało się do powyższej rady. Wskazują one na wyraźną tendencję do podejmowania pracy w coraz młodszym wieku, coraz częściej jeszcze przed ukończeniem studiów. Wydaje się, że młodzi ludzie, w odpowiedzi m.in. na medialne doniesienia o problemach absolwentów ze znalezieniem pracy, dążą do jak naj-

¹⁶ „Najpierw praca, potem studia”: rozmowa z dr. Wiktorem Bołkunowem z Katedry Polityki Gospodarczej SGH, specjalistą od przedsiębiorczości, 22.03.2011, tekst dostępny na stronie: http://wyborcza.pl/1,76842,9300110,Najpierw_praca__potem_studia.html

wcześniejszego uzyskania doświadczenia zawodowego zwiększającego ich szanse na późniejsze zatrudnienie. Prace podejmowane przed ukończeniem edukacji mają z założenia charakter mniej stabilny; w tym przypadku niestandardowe formy zatrudnienia często też uważane są za oczywiste rozwiązanie przynoszące korzyści zarówno pracodawcom, jak i młodym pracownikom. W tej sytuacji nie dziwi obserwacja, że coraz wcześniejszemu wchodzeniu młodych na rynek pracy towarzyszy rosnący udział młodych osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (zlecenia lub o dzieło), pracujących dorywczo lub „na czarno”. Są to osoby nie objęte prawną ochroną wynikającą z Kodeksu pracy. Wobec powyższych zmian kluczowego charakteru nabiera pytanie o dalsze losy osób rozpoczynających życie zawodowe od niestandardowego zatrudnienia. Innymi słowy, czy strategie wchodzenia na rynek pracy poprzez tego typu, krótkoterminowe prace, często podejmowane jeszcze przed zakończeniem edukacji, są opłacalne z punktu widzenia długoterminowych perspektyw zawodowych jednostek?

Czasem argumentuje się, że dla osób mających trudności ze znalezieniem pracy niestandardowe formy zatrudnienia mogą okazać się swoistym punktem zaczepienia na rynku pracy i drogą do stabilizacji zawodowej. Taki optymistyczny scenariusz byłby zbliżony do analizowanej w niniejszym rozdziale sekwencji integracji. Z kolei sekwencje niestandardowego zatrudnienia reprezentują wizję pesymistyczną, wedle której takie formy zatrudnienia dla wielu młodych ludzi stają się pułapką, z której trudno się wyzwolić. Analizy sekwencji karier zawodowych młodych pracowników, choć oparte na dość nielicznej próbie, pozwalają udzielić wstępnej, ostrożnej odpowiedzi na pytanie, z jakim scenariuszem częściej mamy do czynienia w Polsce. Zdają się one potwierdzać przyjętą tu hipotezę mówiącą, że w Polsce, podobnie jak to ma miejsce na południu Europy, niestandardowe zatrudnienie dla wielu młodych ludzi nie stanowi wstępu do stabilnej pracy. Ponad połowa osób, które pierwsze doświadczenia zawodowe uzyskały poprzez dorywcze zajęcia lub zatrudnienie na czas określony, w późniejszych latach kontynuowała niestabilną ścieżkę kariery, na którą składały się epizody tymczasowego zatrudnienia przeplatane stosunkowo długotrwałymi okresami pozostawania bez pracy. W efekcie mamy do czynienia z dość liczną grupą młodych pracowników, których można uznać za częściowo wykluczonych z rynku pracy. Niejednokrotnie są to pracownicy dobrze wykształceni i wykonujący zawody o wysokim statusie, często są to kobiety. Nierzadko są to też osoby, które nie odwlekały decyzji o podjęciu pierwszej pracy do czasu ukończenia studiów. Analizy danych POLPAN na pierwszy rzut oka nie dają zatem podstawy by przyjąć, że popularne recepty na sukces zawodowy młodych ludzi – wyższe wykształcenie i wczesne podjęcie pracy – są skuteczne.

Powyższy rezultat jest wart podkreślenia ze względu na fakt, iż odnosi się on do nieco starszych respondentów, którzy w 2013 roku osiągnęli wiek

26–30 lat. Niemożność pełnego uczestnictwa w rynku pracy może stać się szczególnie dotkliwa i poważna w skutkach, gdy dotyczy osób, które w większości ukończyły już edukację i właśnie podejmują próby życiowego usamodzielnienia się i założenia rodziny. Dla takich osób większego niż dotąd znaczenia nabiera zawodowa stabilizacja. Nie mówimy tu więc jedynie o trudnościach doświadczanych przez młodych ludzi u progu kariery zawodowej, lecz o trudnościach, które dla wielu mogą ciągnąć się przez lata i zaważyć na całym dorosłym życiu.

Bibliografia

- Aassve, Arnstein, Elena Cottini, Agnese Vitali. 2013. Youth prospects in a time of economic recession. *Demographic Research* 29(36): 949–962.
- Aassve, Arnstein, Maria A. Davia, Maria Iacovou, Stefano Mazzucco. 2007. Does Leaving Home Make You Poor? Evidence from 13 European Countries. *European Journal of Population* 23(3–4): 315–338.
- Arnett, Jeffrey Jensen. 2007. Emerging adulthood: What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives* 1(2): 68–73.
- Baranowska, Anna. 2011. Changing patterns of entry into employment and motherhood in Poland – a cross cohort comparison, [w:] Hans-Peter Blossfeld, Sonia Bertolini, Dirk Hofäcker (red.). *Youth on globalised labour markets: rising uncertainty and its effects on early employment and family lives in Europe*, s. 265–284. Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- Baranowska, Anna, Michael Gebel, Irena E. Kotowska. 2011. The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: Stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment and Society* 25(4): 777–793.
- Barbieri, Paolo, Stefani Scherer (2009). Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy. *European Sociological Review* 25(6): 677–692.
- Biemann, Torsten, Anette Eva Fasang, Daniela Grunow. 2011. Do Economic Globalization and Industry Growth Destabilize Careers? An Analysis of Career Complexity and Career Patterns Over Time. *Organization Studies* 32(12): 1639–1663.
- Billari, Francesco C. 2004. Becoming an Adult in Europe: A Macro(/Micro)-Demographic Perspective. *Demographic Research Special Collection* 3(2): 15–44.
- Billari, Francesco C., Dimiter Philipov, Pau Baizán. 2001. Leaving home in Europe: The experience of cohorts born around 1960. *International Journal of Population Geography* 7(5): 339–356.
- Billari, Francesco C., Aart C. Liefbroer, Dimiter Philipov. 2006. The Postponement of Childbearing in Europe: Driving Forces and Implications. *Vienna Yearbook of Population Research* 4(1): 1–17.
- Boeri, Tito. 2010. Institutional Reforms in European Labour Markets, [w:] Orley Ashenfelter, David E. Card (red.), *Handbook of Labour Economics Vol. 4B*, s. 1173–1236. North-Holland: Elsevier.

- Bynner, John. 2005. Rethinking the youth phase of the life-course: the case for emerging adulthood? *Journal of Youth Studies* 8(4): 367–384
- Brzinsky-Fay, Christian. 2007. Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review* 23(4): 409–422.
- Cockx, Bart, Matteo Picchio. 2012. Are Short-lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74(5): 646–675.
- D’Addio, Anna Cristina, Michael Rosholm. 2005. Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis. *Labour Economics* 12(4): 449–468.
- Dooley, David, Joann Prause, Kathleen A. Ham-Rowbottom. 2000. Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior* 41(4): 421–436.
- Du Bois-Reymond, Manuela. 1998. I don’t want to commit myself yet: young people’s life concepts. *Journal of Youth Studies* 1(1): 63–79.
- Economou, Marina, Michael Madianos, Lily E. Peppou, Athanasios Patelakis, Costas N. Stefanis. 2013. Major depression in the Era of economic crisis: A replication of a cross-sectional study across Greece. *Journal of Affective Disorders* 145(3): 308–314.
- Gagliarducci, Stefano. 2005. The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics* 12(4): 429–448.
- Gangl, Markus. 2002. Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade. *Work, Employment and Society* 16(1): 67–90.
- García-Perez, José Ignacio, Ioana Marinescu, Judit Vall Castello. 2014. Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain. FEDEA Working Paper No 2014-08.
- Gebel, Michael. 2010. Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment and Society* 24(4): 641–660.
- George, Linda K. 1993. Sociological Perspectives on Life Transitions. *Annual Review of Sociology* 19(1): 353–373.
- Giermanowska, Ewa. 2013. *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Göbel, Christian, Elsy Verhofstadt. 2008. Is temporary employment a stepping stone for unemployed school leavers? ZEW Discussion Paper No 08-093. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Halleröd, Björn, Annika Westberg. 2006. Youth Problem: What’s the Problem? A Longitudinal Study of Incomes and Economic Hardship among Swedish Youth. *Acta Sociologica* 49(1): 83–102.
- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld, Hans Ziesel. 2007[1933]. *Bezrobotni Marienthalu*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kiersztyn, Anna. 2012. Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych, [w:] Marek Bednarski, Kazimierz W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, s. 93–121. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- Kiersztyn, Anna. 2014a. Normalizing precarity? Youth Unemployment and Employment Instability in Poland. Referat wygłoszony na XVIII Światowym Kongresie International Sociological Association, Jokohama, 13–19 lipca.
- Kiersztyn, Anna. 2014b. Prekariat a postawy obywatelskie Polaków. *Polityka Społeczna* 4(481): 13–20.
- Kiersztyn, Anna. 2016. Fixed-term employment and occupational position in Poland: the Heterogeneity of Temporary Jobs. *European Sociological Review* 31(6): 881–894.
- Komisja Europejska. 2010. *Employment in Europe 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Komisja Europejska. 2012. Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee, COM(2012) 729, Bruksela.
- Komisja Europejska. 2013. *Employment and Social Developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kosela, Krzysztof. 1999. Młodzież, [w:] *Encyklopedia socjologii*, Tom 2, s. 252–259. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Luijckx, Ruud, Maarten H. J. Wolbers. 2009. The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands. *European Sociological Review* 25(6): 647–660.
- Mills, Melinda, Hans-Peter Blossfeld. 2005. Globalization, uncertainty and the early life course A theoretical framework, [w:] Hans-Peter Blossfeld, Eric Klijsing, Melinda Mills, Karin Kurz (red.), *Globalization, uncertainty and youth in society*, s. 1–24. London, New York: Routledge.
- OECD. 2013. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2014. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- Osiecka-Chojnacka, Justyna. 2007. Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy. INFOS Zagadnienia społeczno-gospodarcze nr 16. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych.
- Pańków, Michał. 2012. *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Plug, Wim, Elke Zeijl, Manuela Du Bois-Reymond. 2003. Young people's perceptions on youth and adulthood. A longitudinal study from the Netherlands. *Journal of Youth Studies* 6(2): 127–144.
- Preis, Michael J. 2004. Persistence of Employment Fluctuations: A Model of Recurring Job Loss. *Review of Economic Studies* 71(1): 193–215.
- Quesnel-Vallée, Amélie, Suzanne DeHaney, Antonio Ciampi. 2010. Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. *Social Science and Medicine* 70(12): 1982–1987.
- Quintini, Glenda, Thomas Manfredi. 2009. Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 90. Paris: OECD Publishing.
- Ryan, Paul. 2001. The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *The Journal of Economic Literature* 39(1): 34–92.
- Saar, Ellu, Marge Unt, Irena Kogan. 2008. Transition from Educational System to Labour Market in the European Union. A Comparison between New and Old Members. *International Journal of Comparative Sociology* 49(1): 31–59.

- Scarpetta, Stefano, Anne Sonnet, Thomas Manfredi. 2010. Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation? OECD Social, Employment and Migration Paper 106, Paris: OECD Publishing.
- Scherer, Stefani. 2001. Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review* 17(2): 119–144.
- Scherer, Stefani. 2005. Patterns of Labour Market Entry: Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany. *European Sociological Review* 21(5): 427–440.
- Schmelzer, Paul. 2011. Unemployment in early career in the UK. A trap or a stepping stone? *Acta Sociologica* 54(3): 251–265.
- Schmitt, Christian. 2012. Labour market integration, occupational uncertainties, and fertility choices in Germany and the UK. *Demographic Research* 26(12): 253–292.
- Settersen, Richard A., Jr. 2007. Passages to Adulthood: Linking Demographic Change and Human Development. *European Journal of Population* 23(3–4): 251–272.
- Standing, Guy. 2011. *Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Steijn, Bram, Ariana Need, Maurice Gesthuizen. 2006. Well begun, half done?: Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950–2000. *Work, Employment and Society* 20(3): 453–472.
- Szafraniec, Krystyna. 2011. *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Virtanen, Marianna, Mika Kivimäki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio, Jussi Vahtera. 2005. Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–622.
- Vogel, Joachim. 2002. European welfare regimes and the transition to adulthood: A comparative and longitudinal perspective. *Social Indicators Research* 59(3): 275–299.
- Wolbers, Maarten H. J. 2007a. Employment Insecurity at Labour Market Entry and Its Impact on Parental Home Leaving and Family Formation. A Comparative Study among Recent Graduates in Eight European Countries. *International Journal of Comparative Sociology* 48(6): 481–507.
- Wolbers, Maarten H. J. 2007b. Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica* 50(3): 189–210.
- Worth, Sean 2005. Beating the ‘churning’ trap in the youth labour market. *Work, Employment, and Society* 19(2): 403–414.