

# 3

ROZDZIAŁ

## Dylematy i Strategie Zachowań Uczestników Rynku Pracy

### ZAWARTOŚĆ ROZDZIAŁU

- 68 Pozostać w systemie edukacji czy wejść na rynek pracy?
- 72 Emocje i trudności związane z wejściem na rynek pracy
- 79 Pracować u kogoś czy u siebie?
- 90 Jakiej pracy poszukują pracownicy i młodzież?
- 94 Szukać pracy w zawodzie czy przekwalifikować się?
- 97 Gotowość do poświęceń, by podjąć pracę
- 100 Szukać lepszej pracy czy trwać w tym samym miejscu?
- 102 Szkolić się czy się nie szkolić?
- 109 Dylemat pracodawców: czy inwestować w siebie i swój personel?
- 113 Poszukiwać pracy w Polsce czy za granicą?
- 135 Podsumowanie i wnioski

W perspektywie wejścia na rynek pracy młodzież stoi w obliczu wielu dylematów. Wybór jednego rozwiązania może decydować o dalszej przyszłości przez wiele lat, dlatego rozdział ten został podzielony na części, opisujące poszczególne dylematy młodzieży. Większość z tych dylematów jest również aktualna dla osób obecnie zatrudnionych. Stawiają sobie one podobne pytania szukając lepszego miejsca na rynku pracy oraz starając się poprawić swoją pozycję. Z drugiej strony pracodawcy poprzez swoje preferencje i decyzje stwarzają ramy, które są punktem odniesienia dla strategii poprawiania sobie pozycji na rynku pracy zarówno przez młodzież na niego napływającą, jak i dla aktualnie zatrudnionych.

### 3.1. POZOSTAĆ W SYSTEMIE EDUKACJI CZY WEJŚĆ NA RYNEK PRACY?

Młodzież stoi w pierwszej kolejności przed wyborem: praca czy nauka. Następstwem będzie pozostanie w bezpiecznej sytuacji edukacji, a co się z tym wiąże, zwolnienia z obowiązku samodzielnego utrzymania siebie, albo podjęcie odpowiedzialności związanej z dorosłością i wejście na rynek pracy. Dopiero w drugiej kolejności stoi przed młodzieżą decyzja dotycząca formy pracy i jej charakteru, albo tworzenia własnego podmiotu gospodarczego<sup>31</sup>.

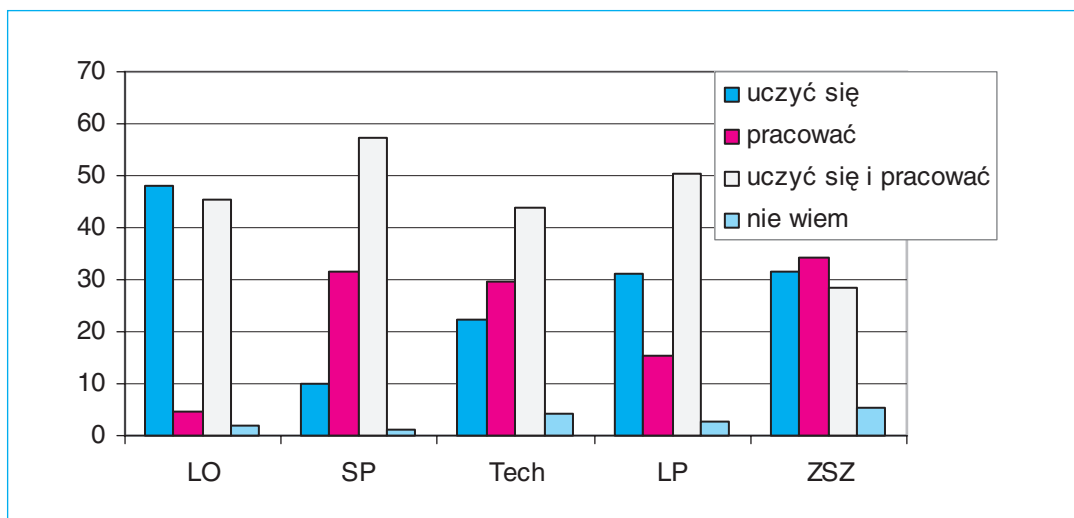
Dylemat pierwszy młodzież rozwiązuje wybierając pracę i naukę jednocześnie. W swoich decyzjach jest wyrazista – odsetek niezdecydowanych nie przekracza w całej populacji 4%. Chcieliby jednocześnie zjeść ciastko – bo do tego skłania ich dynamizm rozwoju, a z drugiej strony mieć ciastko – pozostać w domu, być bezpiecznym, ale też zależnym od rodziców.

Plany na przyszłość młodzieży są silnie związane z faktem bycia uczniem lub studentem. Każda z tych grup ma zupełnie inne możliwości kontynuacji nauki. Oferta dla uczniów jest bogata – wszystkie wyższe szkoły i uczelnie stoją przed absolwentami szkół średnich otworem, dla studentów natomiast oferta jest skromniejsza i obejmuje możliwość uzupełnienia wiedzy do poziomu magisterium (w przypadku licencjuszy), lub podjęcia rzadko oferowanych studiów doktoranckich lub płatnych podyplomowych. Z tego względu obie grupy analizowano osobno.

Choć przed uczniami stoi jeszcze dość bogata oferta szkolnictwa (technika po ZSZ, studia policealne, studia wyższe zawodowe i magisterskie) to jednak młodzież najczęściej chce uczyć się i pracować jednocześnie. Nawet uczniowie szkół ogólnokształcących, które nie przygotowują do pracy w żadnym zawodzie chcą równie często uczyć się jak uczyć się i pracować.

Jak widać na **rys. 3.1.**, uczniowie najczęściej deklarują chęć jednoczesnego uczenia się i pracy (45%), w drugiej kolejności popularna jest sama nauka (32%), wejście w świat zawodów deklaruje najmniej respondentów (20%). Wyraźnie widać, że młodzież stara się maksymalnie przedłużyć swój związek z edukacją. Deklarację „uczyć się i pracować” można również traktować jako brak jednoznacznej decyzji – wybierając wszystko najczęściej nic się (nie)wybiera.

<sup>31</sup> Härtel P., Noworol Cz., Bańka A., Kremser R., 2005. Transition from the World of Education to the World of Work. Jagiellonian University.



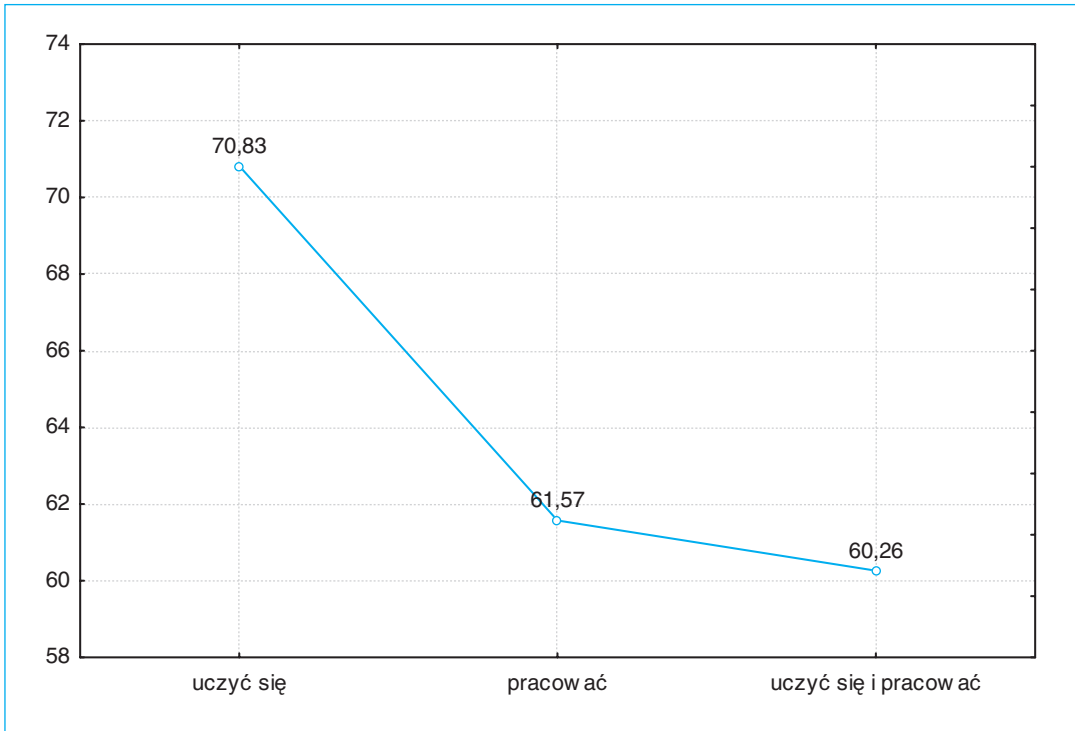
**RYSUNEK 3.1.** Plany uczniów z różnych typów szkół

Należy oczekiwać, że uczniowie szkół dających uprawnienia zawodowe (Tech, SP i ZSZ) będą częściej deklarowali plany związane z wejściem na rynek pracy niż uczniowie nie posiadający zawodu (LO i LP). Badania potwierdzają tą tezę. W liceach ogólnokształcących (LO) dominuje decyzja by uczyć się dalej. Odsetek planujących rezygnację z dalszego kształcenia (pracować oraz uczyć się i pracować łącznie) jest mały (poniżej 5%). Spora grupa, chce połączyć naukę z pracą co sugerowałoby wybór studiów zaocznych lub wieczorowych, które pozwalają połączyć obie te aktywności.

Uczniowie liceów profilowanych lokują się pomiędzy ogólniakami a szkołami zawodowymi we wszystkich parametrach. Jednak zaskakujący jest ponad 30% segment uczniów liceów profilowanych (LP), którzy planują dalszą naukę bez podejmowania pracy. Wskaźnik ten jest identyczny z deklaracjami uczniów Zasadniczych Szkół Zawodowych (ZSZ). Wśród uczniów liceów profilowanych jest 20% takich, którzy, choć nie mają zawodu nie planują dalszej edukacji. Rodzi się więc pytanie: jak odnajdą się na rynku pracy?

Odsetek uczniów szkół zawodowych planujący tylko pracę oscyluje wokół 30%, a biorąc pod uwagę deklaracje pracy połączonej z nauką 60% dla ZSZ; 75% dla techników i aż 90% dla Studium Policealnego (SP). Ten ostatni wynik jest zaskakujący. Warto zwrócić uwagę na słuchaczy studium pomaturalnych, którzy preferują dalszą naukę połączoną z pracą, choć najczęściej posiadają już uprawnienia zawodowe. Studium policealne powinno dawać uprawnienia zawodowe i być dobrym startem do rynku pracy. Tymczasem większość badanych słuchaczy tego typu szkół chciałaby jeszcze odroczyć wejście na rynek pracy i kontynuować naukę.

Można wskazać na prawidłowość, że w szkołach, które przygotowują zawodowo odsetek wybierających tylko naukę maleje, a rośnie liczebność tych, którzy chcą tylko pracować. Jednak odsetek tych decyzji w populacjach uczniów poszczególnych szkół nie przekracza 33%. Pokazuje to niechęć uczniów do opuszczania systemu edukacji.



**RYSUNEK 3.2.** Prawdopodobieństwo realizacji planów wśród młodzieży  
Bieżący efekt:  $F(2,1964)=13,397$ ,  $p=0,00000$

Decyzja „uczyć się i pracować” jest bardzo specyficzna, tym bardziej, że młodzież uważa tę możliwość jako najmniej prawdopodobną w realizacji. Wskazują na to dane z **rys. 3.2.**

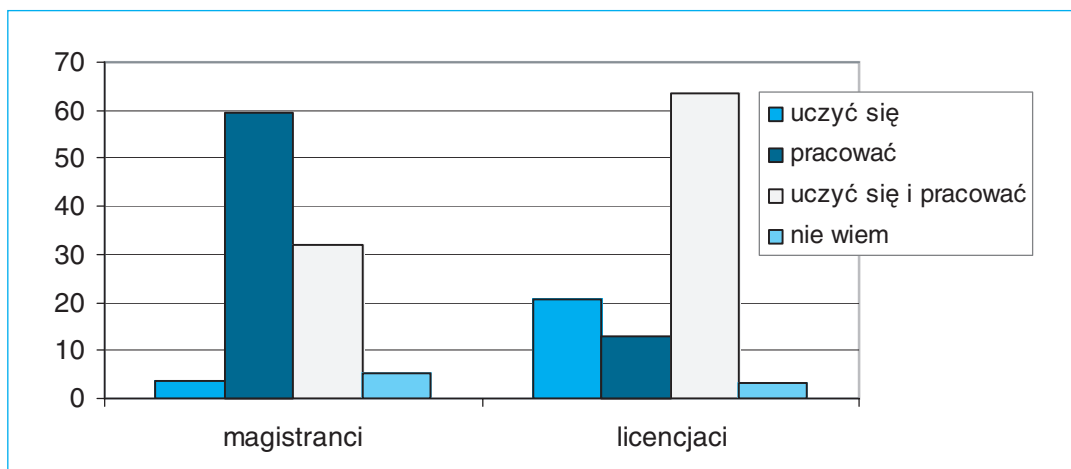
Być może mamy tu do czynienia z opisanym przez Perwina<sup>32</sup> i Kellygo<sup>33</sup> (1958) zjawiskiem preferowania stanu, który choć jest nieprzyjemny dla podmiotu, daje młodym ludziom poczucie sprawowania kontroli nad rzeczywistością. W tej sytuacji, byłaby to sytuacja tak naprawdę braku decyzji i zdania się na to co przyniesie los – wybór skazany na niepowodzenie, ale takie, które jestem w stanie przewidzieć. Dzięki przyjęciu takiej strategii działania, może okazać się, że jest tylko lepiej (A. Bańka, w prywatnej rozmowie).

Młodzież za najbardziej prawdopodobne uważa dalsze pozostawanie w systemie edukacji. Przejście do świata pracy łączy z drastycznym spadkiem prawdopodobieństwa sukcesu. Ich oceny nieznacznie przekraczają prawdopodobieństwo rzutu monetą. Takie dane sugerują przekonanie wśród młodzieży która wybrała pracę, że na każdym 10 absolwentów czterech jej nie znajdzie. Trudno zweryfikować trafność tego przekonania, gdyż statystyki mówią o 6,4% udziale absolwentów w populacji osób bezrobotnych naszego województwa<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> Perwin L.A., (1964), Predictive strategies and need to confirm them. *Psychological Reports*, 15, 99-105.

<sup>33</sup> Kelly G.A., (1958), Man's construction of his alternatives, W: G. Lindzey (red.) *Assessment of human motives* (s. 33-64). NY: Holt, Rinehart Winston.

<sup>34</sup> [http://www.plan.lubelskie.pl/Tom\\_1/Roz1\\_09.htm](http://www.plan.lubelskie.pl/Tom_1/Roz1_09.htm), z dnia 06.12.2006.



**RYSUNEK 3.3.** Plany na przyszłość studentów różnych poziomów studiów

Wśród studentów plany na przyszłość w dużym stopniu uzależnione są od oferty edukacyjnej. Licencjaci najczęściej chcą naukę łączyć z pracą. Takie możliwości daje im szeroka oferta studiów uzupełniających i podyplomowych realizowanych w trybie zaocznym lub wieczorowym. Studenci magiŃtranci z powodu braku tak szerokiej możliwości „zmuszeni” są wybrać pracę. Odsetek studentów magiŃtrantów, którzy planują pracować jest najwyższy ze wszystkich grup młodzieży i sięga 60%.

Jeżeli doliczymy do tego ponad 30% osób chcących pracować i uczyć się jednocześnie to grupa napływających na rynek pracy osiąga poziom 90% tej populacji.

Zjawisko przejścia młodzieży z sektora edukacji do życia zawodowego jest w krajach OECD traktowane, jako punkt odniesienia w definiowaniu zmian instytucjonalnych, prawnych, metodologicznych i teoretycznych<sup>35</sup>. Strategię tego przejścia młodzieży w województwie lubelskim można by określić jako próbę zatrzymania się w systemie edukacji jak najdłużej i opóźnianie wejścia na rynek pracy. Zjawisko to w literaturze psychologicznej nazywa się *emerging adulthood*<sup>36</sup>. Bańka<sup>37</sup> tłumaczy to pojęcie jako „wylaniająca się dorosłość”. Choć sam termin budzi kontrowersje, najczęściej jest łączyony z:

- brakiem wykrystalizowanej tożsamości;
- eksperymentowaniem z rynkiem pracy;
- spiętrzeniem zachowań ryzykownych.

Szeroka grupa osób planujących połączenie edukacji i pracy sugeruje, że przejście to będzie odbywało się stopniowo, co zmniejsza wielkość kryzysu charakterystycznego dla tego okresu rozwojowego<sup>38</sup>.

<sup>35</sup> Doradztwo zawodowe – nowe drogi rozwoju, fragment publikacji OECD: Analiza polityki edukacyjnej 2003, OHP, Warszawa 2005 r.

<sup>36</sup> Arnett J.J., (2000), Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, s. 55, 469–480.

<sup>37</sup> Bańka A., (2005), Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy, W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych*, Katowice: Wyd. Naukowe UŚ.

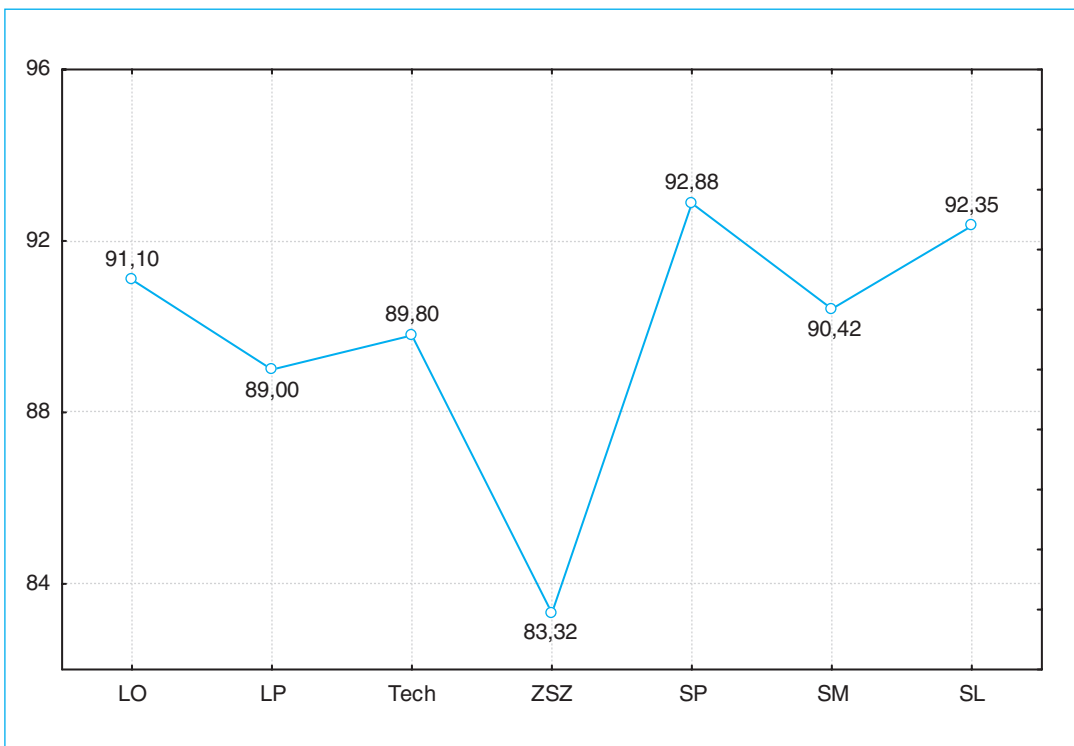
<sup>38</sup> Bańka A., (2003), *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: Psychologiczne metody, strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań: PRINT-B.

### 3.2. EMOCJE I TRUDNOŚCI ZWIĄZANE Z WEJŚCIEM NA RYNEK PRACY

Niechęć młodzieży do wejścia na rynek pracy jest silnie związana z oceną emocjonalną tej sytuacji. Lazarus<sup>39</sup> w swojej teorii stresu podkreśla znaczenie oceny poznawczej zagrożenia – w tej sytuacji porażki na rynku pracy. Jako istotny czynnik stresu charakterystyczny dla człowieka wskazuje przewidywanie przyszłych zdarzeń. Drugim istotnym elementem sytuacji stresowej jest ważność sprawy, której dotyczy. Perspektywa wejścia na rynek i poszukiwania pracy będzie budzić emocje i stres. W zależności od siły i znaku emocji będą one pomagały lub utrudniały efektywne działanie na rynku pracy<sup>40</sup>. Stąd ważne jest by monitorować poziom emocji przeżywanych w związku z poszukiwaniem pracy.

Ważność podjęcia pracy młodzież ocenia bardzo wysoko, w okolicach 90 punktów na 100 stopniowej skali. Analizując zjawisko ze względu na typy szkół łatwo zauważyć, że uczniowie ZSZ posiadaniu pracy przypisują niższą wartość ( $M=83,32$ ) w porównaniu do całej pozostałej grupy młodzieży. Nie chodzi tu przy tym o pracę w zawodzie – zjawisko opisane poniżej ale o pracę w ogóle.

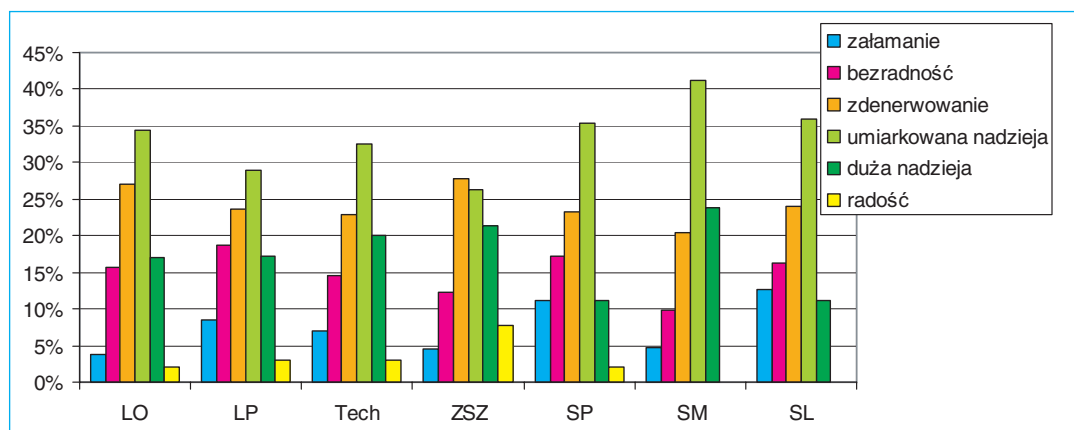
**Rys. 3.4.** ilustruje te zależności.



**RYSUNEK 3.4.** Waga podjęcia pracy w opiniach młodzieży wchodzącej na rynek pracy z różnych typów szkół. Bieżący efekt:  $F(6,2438)=4,8021$ ,  $p=0,00007$

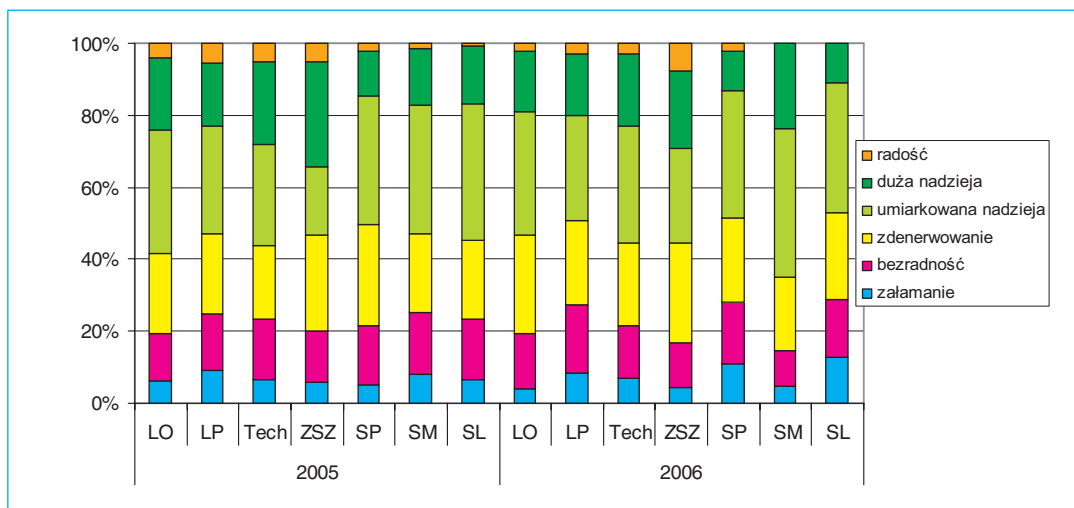
<sup>39</sup> Lazarus R.S., (1986), Paradygmat stresu i radzenia sobie. Nowiny Psychologiczne, s. 3-4, 2-39.

<sup>40</sup> Yerkes, R.M. & Dodson, J.D., (1909), The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. Journal of Comparative Neurology and Psychology, s. 18, 459-482



**RYSUNEK 3.5.** Emocje młodzieży z różnych typów szkół związane z poszukiwaniem pracy w przyszłości  $\chi^2=102,37$ ,  $p<0,000$

Gdy gra toczy się o tak dużą stawkę jak to deklaruje młodzież, niepowodzenie będzie bardzo bolesne, dlatego perspektywa zmierzenia się z takim wyzwaniem jest czynnikiem silnie stresującym. Psychologia wskazuje na zmienne osobowościowe, które pozwalają na traktowanie trudnych sytuacji jako wyzwań a nie jako zagrożeń<sup>41</sup>. Im bardziej sytuacja poszukiwania pracy będzie spostrzegana w kategoriach zagrożenia, tym silniejsze negatywne emocje będzie wywoływać. Z kolei silne emocje będą miały wpływ na efektywność zachowań młodzieży. Takie emocje jak załamanie i bezradność z pewnością będą powodowały małą skuteczność, a czasem może nawet rezygnację z poszukiwania pracy<sup>42</sup>.



**RYSUNEK 3.6.** Odsetek młodzieży przeżywającej poszczególne emocje w różnych typach szkół w latach 2005 i 2006.  $\chi^2=208,22$ ;  $p<0,0001$

<sup>41</sup> Kobasa S. C., Maddi S. R. & Kahn S., (1982), Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, s. 42, 168-177.

<sup>42</sup> Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 47, s. 36-49.

**Rys. 3.5.** pokazuje jakie emocje przeżywają młodzi ludzie w perspektywie wejścia na rynek pracy i poszukiwania pracy. Niewiele ponad połowa populacji (50,5%) wskazuje nadzieję jako główną emocję pojawiającą się w związku z poszukiwaniem pracy w przyszłości.

Najczęściej wskazywaną przez respondentów emocją jest nadzieja w umiarkowanym natężeniu (37,2%). W stosunku do roku poprzedniego widać spore zmiany w różnym stopniu dotyczące uczniów z poszczególnych szkół. Porównanie emocji zgłaszanych przez uczniów z poszczególnych szkół w badaniach z roku 2005 a 2006 przedstawia **rys. 3.6.**

W poszczególnych typach szkół zmiany na rynku pracy wiążą się ze zmianami przeżywanych przez młodzież emocji. Dlatego należy rozpatrzyć wyniki osobno dla każdego typu szkoły/uczelni.

Wśród uczniów liceów ogólnokształcących, w stosunku do badań z zeszłego roku, ubyło osób zgłaszających załamanie – najbardziej negatywną emocję z możliwych do wyboru. Przybyło za to zdenerwowanych i bezradnych. Wynika z tego, że uczniowie tego typu szkół częściej myśląc o swojej przyszłości przeżywają emocje związane ze środkiem skali. Z jednej strony ubywa tych, którzy wobec przyszłości czują bardzo negatywne emocje. Z drugiej strony trochę mniej respondentów zgłasza pozytywne emocje.

W grupie uczniów liceów profilowanych ujawniła się inna tendencja: zwiększenie odsetka osób przeżywających emocję bezradności. Zmianę tę można potraktować jako sygnał ostrzegawczy. Natężenie bezradność skutkować będzie znacznym pogorszeniem szans tej grupy młodzieży na rynku pracy.

W technikach uczniowie myśląc o rynku pracy przeżywają bardziej pozytywne emocje niż w roku 2005. Zmiany, które zaszły na rynku pracy pozwoliły tej grupie „zobaczyć światełko w tunelu”. Przejawiło się to zwiększeniem odsetka osób, które deklarują, że przeżywają emocję umiarkowanej nadziei.

Wśród uczniów zawodówek, w stosunku do 2005 r. zwiększył się odsetek deklarujących umiarkowaną nadzieję i radość. Pokazuje to, że zmiana sytuacji na rynku pracy odbierana jest przez nich jako otwarcie nowych możliwości.

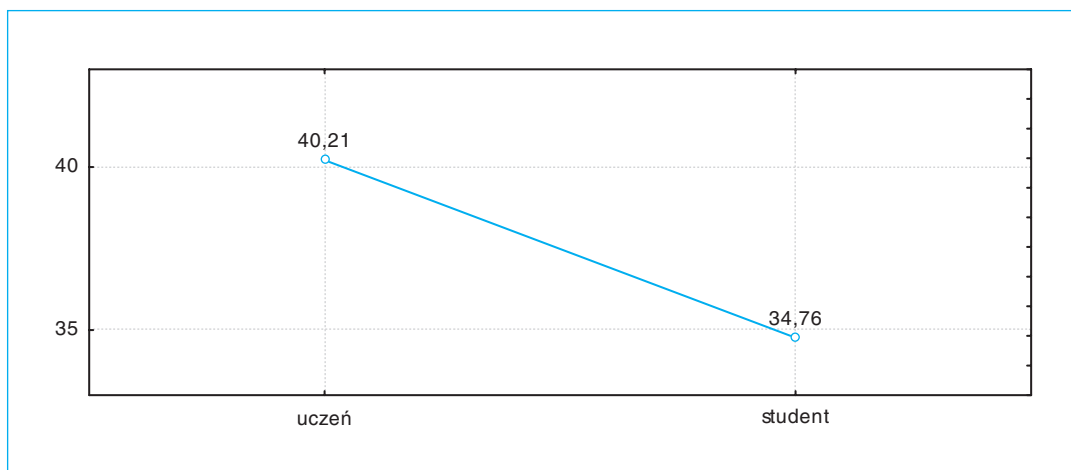
W populacji słuchaczy studium pomaturalnych zwiększył się odsetek osób zgłaszających emocję załamania aż o 5%. Ta grupa ocenia swoją pozycję na rynku pracy gorzej niż w roku poprzednim. Można wnioskować, że zwiększył się segment młodzieży, która będzie zablokowana silnymi negatywnymi emocjami.

Zmiana przeżywanych emocji w grupie studentów magistrantów jest pozytywna. Wśród nich zwiększył się odsetek osób wskazujących emocję nadziei. Dotyczy to zarówno umiarkowanej jak i dużej nadziei. Wynika z tego, że w tym segmencie, częściej niż roku 2005, rynek pracy spostrzegany jest jako wyzwanie i szansa.

Niestety poprawa sytuacji nie jest dostrzegana przez studentów studiów licencjackich. W stosunku do 2005 r. zwiększył się tu odsetek osób wskazujących na załamanie. Wskazuje to na podobieństwo pomiędzy tym segmentem a słuchaczami studium policealnych.

Przejście z systemu edukacji na rynek pracy jest sytuacją kryzysu życiowego związanego z podejmowaniem ważnych decyzji zawodowych, stąd ważne jest poznanie, co jest źródłem trudności w podjęciu decyzji zawodowej w tym segmencie.





**RYSUNEK 3.7.** Ocena trudności w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu w populacjach uczniów i studentów. Bieżący efekt:  $F(1,1947)=24,650$ ,  $p=0,00000$

Młodzież Lubelszczyzny w roku 2006 ocenia decyzję o wyborze zawodu jako „raczej nie trudną”. Przy czym studenci uważają tę decyzję za łatwiejszą niż uczniowie ( $F=24,65$ ;  $p<0,0000$ ). Być może ich decyzja została ugruntowana w czasie studiów, które są już realizacją wyboru zawodu i zgodnie z modelem dysonansu poznawczego<sup>43</sup> dokonali już reinterpretacji psychologicznej sytuacji wyboru zawodu. Z drugiej strony studenci są też dojrzałsi osobowościowo, mają za sobą trudny okres adolescencji. Dlatego mniej trudności sprawia im znajomość siebie, swoich wartości, niezależność od rodziców itp.

Analizując trudność decyzji w rozbiciu na płeć i szkoły w których kształcą się respondenci okazuje się, że nie ma tu istotnych różnic. Można więc powiedzieć, że uczniowie w bardzo podobny sposób oceniają trudność decyzji wyboru zawodu. **Rys. 3.8.** przedstawia rozkłady średnich dla poszczególnych szkół w rozbiciu na płeć. Warto zauważyć ciekawe zjawisko: wśród uczniów liceów profilowanych płeć żeńska ma większą trudność w wyborze zawodu. Z tego powodu warto grupę objąć profesjonalną pomocą doradców zawodowych, w celu wsparcia w podejmowaniu decyzji zawodowych<sup>44</sup>.

W badaniach zapytaliśmy o 13 przyczyn, które w świetle literatury wpływają na trudność podejmowania decyzji zawodowych<sup>45</sup>. Są to:

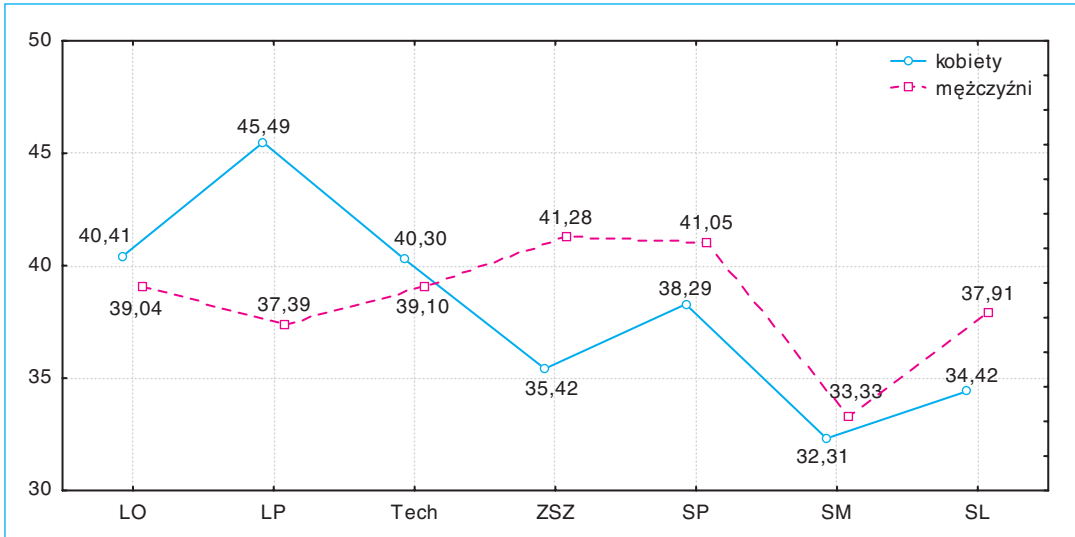
- nieodpowiedni moment życiowy na podejmowanie decyzji odnośnie przyszłości,
- zbyt mało czasu na podjęcie decyzji,
- brak umiejętności podejmowania decyzji (w ogóle),
- brak profesjonalnego wsparcia (np. doradztwa zawodowego),

<sup>43</sup> Aronson E., (1995), Człowiek Istota Społeczna, Warszawa: PWN

<sup>44</sup> Aschenbrenner K.M. (1981), Analiza decyzyjna w poradnictwie zawodowym, Roczniki Filozoficzne, XXIX, zeszyt rys. 3., Lublin: TN KUL, s. 39-57.

<sup>45</sup> Dickinson J., Tokar D. M., (2004), Structural and discriminant validity of the career factors inventory, Journal of Vocational Behaviour, s. 65, 239-254.  
Germeijs V. Boeck P., (2003), Career indecision: Three factors from decision theory, Journal of Vocational Behaviour, s. 62, 11-25.

- brak akceptacji moich preferencji ze strony osób dla mnie ważnych,
- brak wiedzy na temat własnych zdolności,
- brak informacji na temat zawodów i wymaganych kompetencji,
- brak jasnego systemu wartości,
- wszechstronne zdolności, zbyt wiele atrakcyjnych alternatyw,
- lęk przed podjęciem niewłaściwej decyzji,
- nieprzewidywalność własnego rozwoju w przyszłości,
- brak wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie,
- brak pewności co do opłacalności danego zawodu.



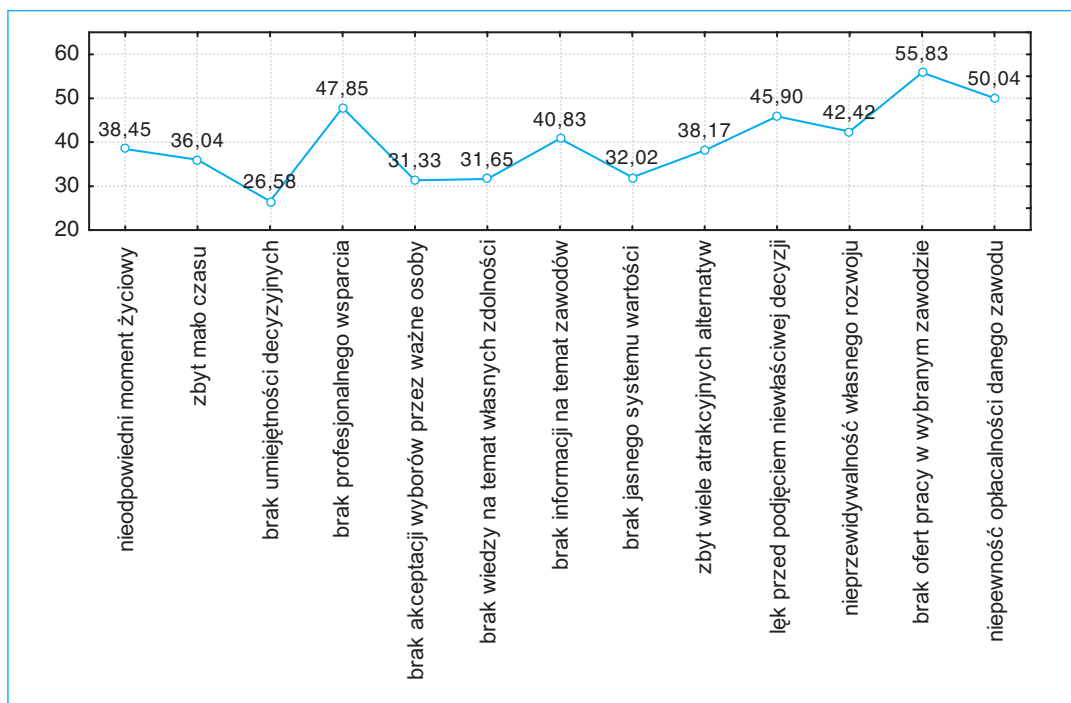
**RYSUNEK 3.8.** Ocena trudności w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu wśród młodzieży

Wyniki przedstawione na **rys. 3.9.** wskazują, że decyzja o wyborze zawodu jest trudna ( $F=97,74$ ;  $p<0,00001$ ). Jak widać najważniejszą barierą dla obu grup jest brak ofert pracy zawodzie ( $M=55,83$ ), który chcieliby wykonywać.

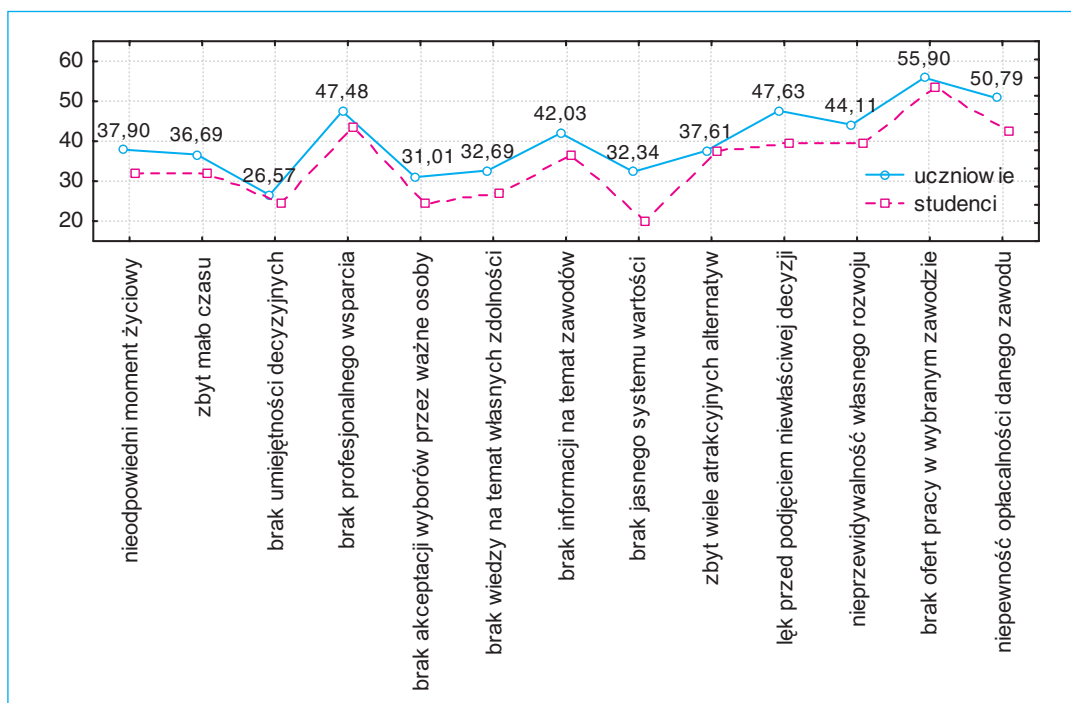
Drugim, co do ważności, wskaźnikiem jest niepewność opłacalności wyboru ( $M=50,04$ ), która wynika z szybkich zmian rynku pracy obserwowanych obecnie<sup>46</sup>. Trzecią co do ważności barierą jest brak profesjonalnego wsparcia ( $M=47,85$ ). Pokazuje to jak duże jest zapotrzebowanie na pomoc doradców zawodowych. Wniosek o potrzebie doradztwa zawodowego przewija się często w raporcie z tych badań, przy okazji analiz różnych pytań (np. źródła informacji o rynku pracy). Planowane zmiany legislacyjne – przygotowany w senacie projekt ustawy wychodzi naprzeciw tej potrzebie, działania Forów Doradztwa i Poradnictwa Pracy także zmierzają do rozwiązania tego problemu.

Z uwagi na istotną statystycznie wielkość różnic, do opisu wybraliśmy dwie zmienne niezależne. Na **rys. 3.10.** przedstawiono wyniki studentów i uczniów w poszczególnych aspektach.

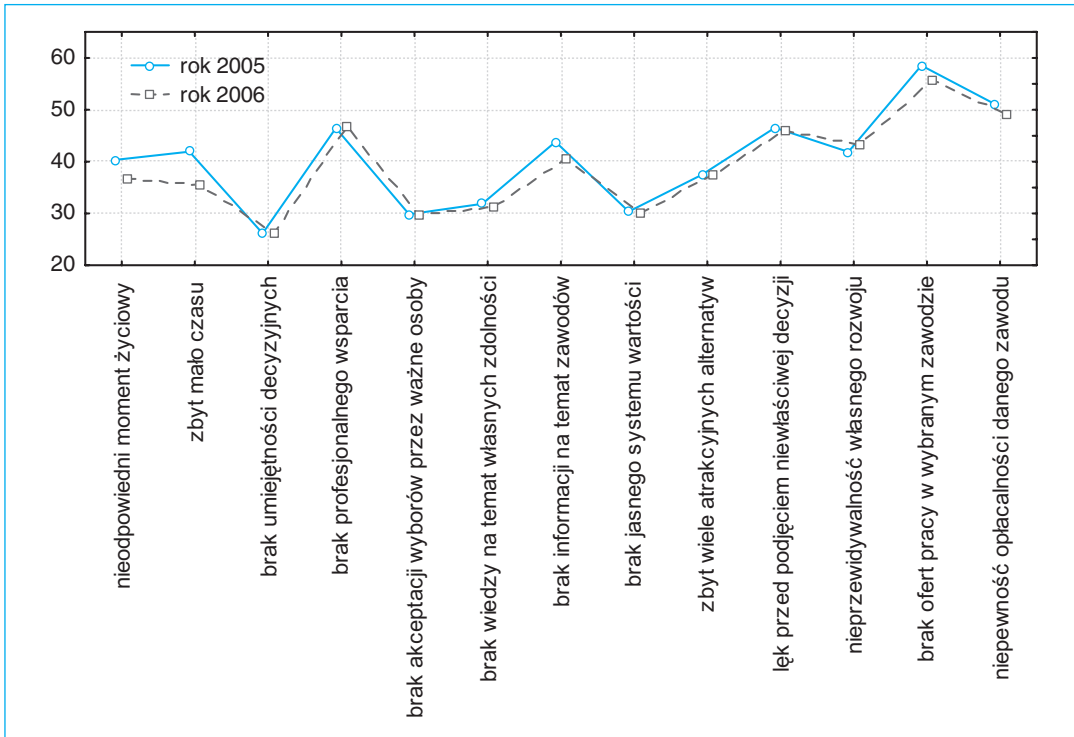
<sup>46</sup> Bańka A. (2005). Kapitał kariery - uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.) Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych. Katowice: Wyd. Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.



**RYSUNEK 3.9.** Trudność wyboru zawodu w rozbiciu na poszczególne aspekty wśród młodzieży  
Bieżący efekt:  $F(12,18924)=97,741$ ,  $p=0,0000$



**RYSUNEK 3.10.** Trudność wyboru zawodu w rozbiciu na poszczególne aspekty wśród uczniów i studentów



**RYSUNEK 3.11.** Trudność wyboru zawodu w rozbiciu na poszczególne aspekty wśród młodzieży w roku 2005 i 2006

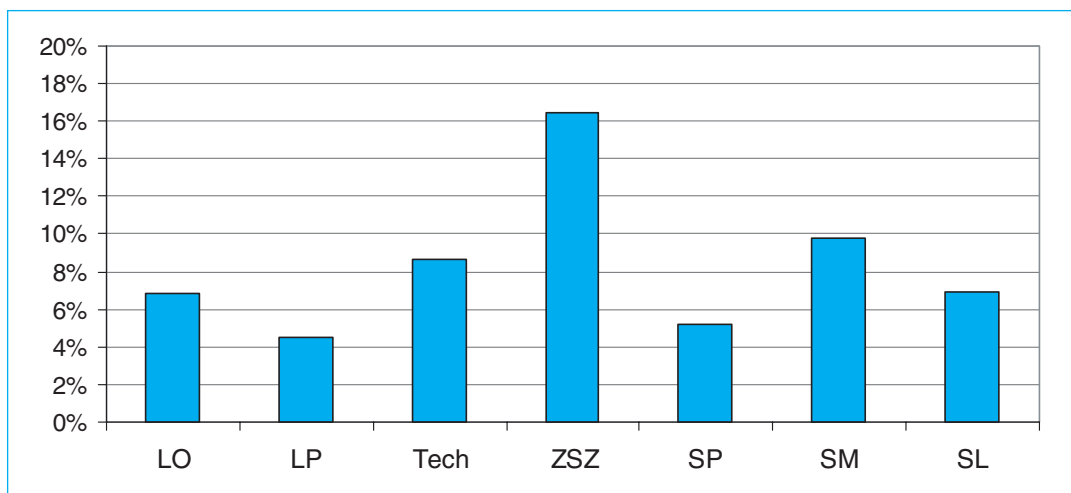
Pomimo zmienności na poziomie ogólnym, w rozbiciu na poszczególne czynniki żadna z różnic pomiędzy studentami a uczniami nie osiąga poziomu istotności statystycznej. Rozkład wyników sugeruje tylko, że studenci są dojrzałsi osobowościowo i mniej trudności sprawia im określenie swoich preferencji.

Porównanie wyników uzyskanych przez młodzież w roku 2005 i 2006 (rys. 3.11.) wskazuje na wystąpienie różnicy istotnej statystycznie ( $F=5,58$ ;  $p=0,018$ ). Wyniki z 2006 roku są nieco niższe niż rok wcześniej.

Wydaje się, że badane źródła trudności są słabsze, a młodzieży nieco łatwiej jest podejmować decyzje zawodowe. W żadnym konkretnym aspekcie różnice nie osiągają poziomu istotności statystycznej, ale stała tendencja do niższych ocen w roku 2006 wywołuje efekt istotności statystycznej całości. Znaczenie poszczególnych czynników jest takie samo jak w poprzednim badaniu.

Trudna sytuacja psychologiczna młodzieży wchodzącej na rynek pracy nie przekłada się na korzystanie przez nią z profesjonalnej pomocy, pomimo wskazania tej zmiennej jako znaczącego czynnika utrudniającego podjęcie decyzji zawodowej. Tylko 7,7% badanej młodzieży skorzystało kiedykolwiek z porady doradcy zawodowego. Ponieważ zmienne płeć i powiat zamieszkania nie są istotne, warto przeanalizować jak typ szkoły wpływa na korzystanie z profesjonalnego wsparcia. Dane te przedstawiono na rys. 3.12.

Najczęściej z pomocy doradcy korzystali uczniowie szkół zawodowych (16,5%). Niestety jest to jedyny segment, w którym wskaźnik przekroczył 10%. Młodzież z pozostałych typów szkół i uczelni dużo rzadziej korzystała z pro-



**RYSUNEK 3.12.** Odsetek młodzieży z poszczególnych szkół, która korzystała z porad doradcy zawodowego  $\chi^2=26,77$ ;  $p=0,0002$

fesjonalnej pomocy. Najmniej, bo tylko 4,5% uczniów liceów profilowanych miało kontakt z doradcą zawodowym, mimo iż ten typ szkoły daje konkretny zawód. Podobnie, niski i niezadowolający współczynnik (5,2%) występuje wśród słuchaczy studium policealnych.

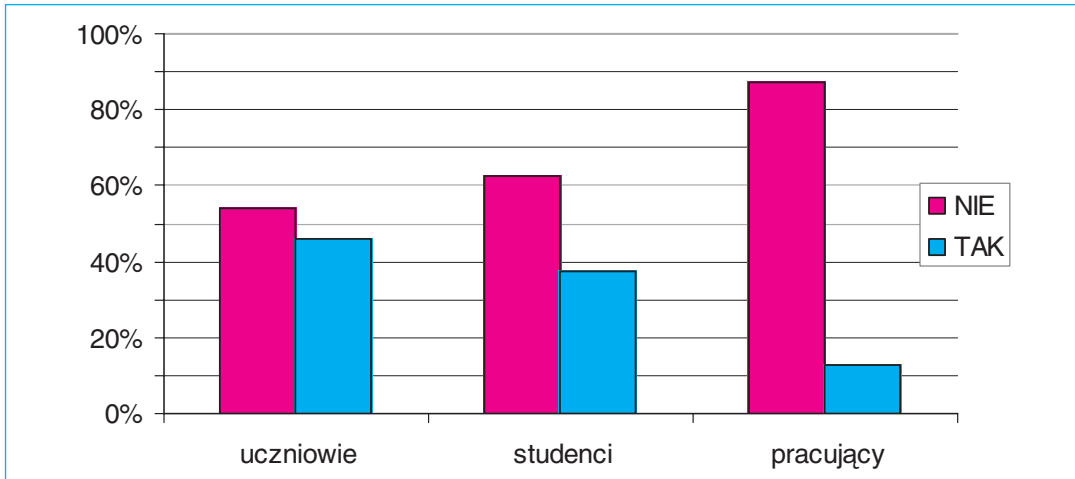
Szkoły zawodowe muszą dawać efektywną możliwość korzystania z pomocy doradców zawodowych. Brak spełnienia tego warunku przekłada się na wysoki wskaźnik osób, które korzystają z drogiego szkolnictwa zawodowego, by następnie kontynuować naukę lub podjąć zawód w zupełnie innym zawodzie<sup>47</sup>. W ten sposób wydatki na kształcenie zawodowe tych osób są stratą pieniędzy.

### 3.3. PRACOWAĆ U KOGOŚ CZY U SIEBIE

Kolejny dylemat stojący przed uczestnikami rynku pracy to pytanie: pracować u kogoś czy u siebie? Być pracownikiem najemnym, który nie troszczy się o nic poza wykonaniem zadań, czy przejąć na siebie ryzyko związane z organizowaniem sobie zamówień, przygotowaniem warsztatu do pracy i najlepszym jej wykonaniem?

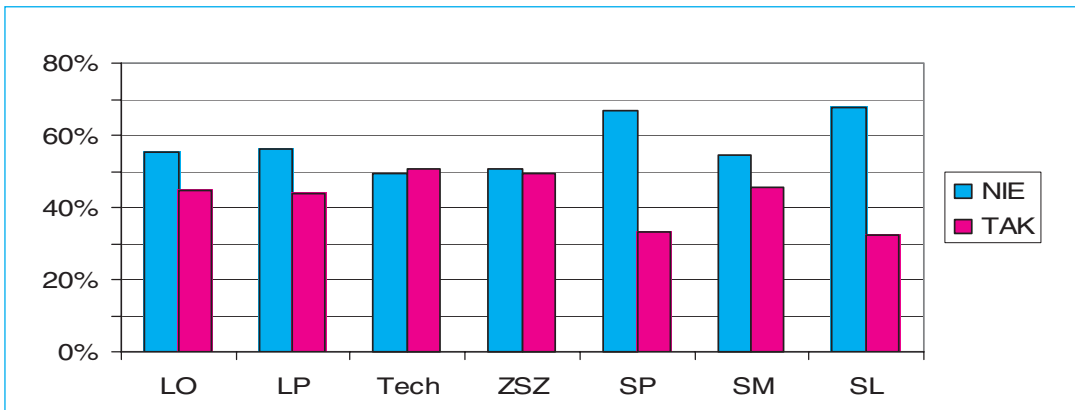
Jak widać na **rys. 3.13**, inną odpowiedź dają uczniowie (46,2%), inną studenci (37,4%) a jeszcze inną pracujący (12,7%). Ci ostatni znając z własnego doświadczenia warunki rynku pracy najrzadziej chcą podjąć działalność gospodarczą. Nawet jeżeli weźmiemy pod uwagę, że niektórzy z nich, z racji osiągnięcia już pewnych stadiów rozwojowych, już ją założyli i nie trafili do próby badawczej tej populacji, która obejmowała tylko pracowników najemnych, to i tak różnica pomiędzy pracującymi a młodzieżą jest ogromna (ponad trzykrotna).

<sup>47</sup> Aschenbrenner K.M., (1981), Analiza decyzyjna w poradnictwie zawodowym, Roczniki Filozoficzne, XXIX, z. rys. 3. s 39-59.



**RYSUNEK 3.13.** Odsetek planujących podjąć własną działalność gospodarczą  
 $\chi^2 = 348,49$ ;  $p < 0,0001$

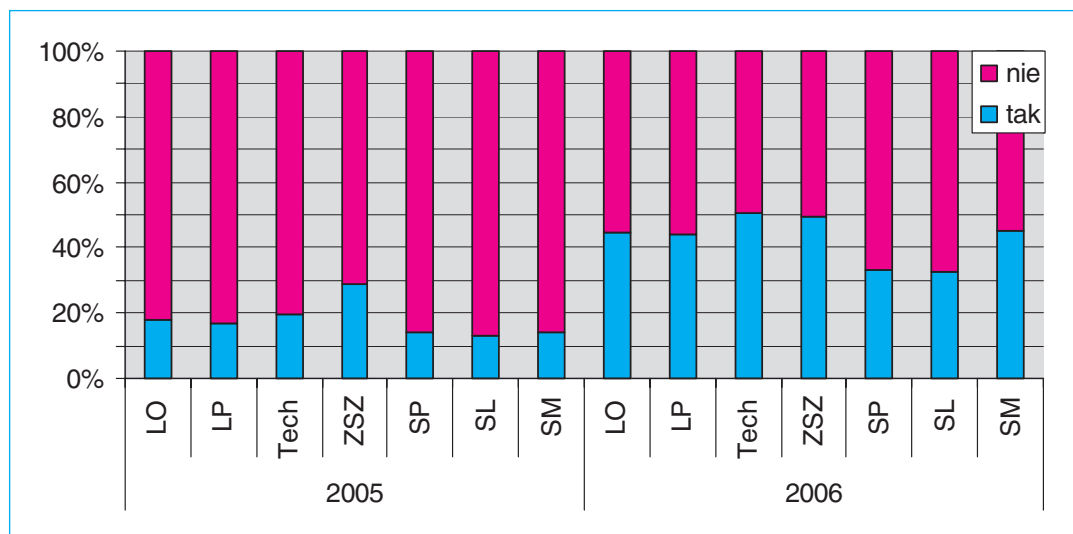
Warto zwrócić uwagę na dużą asercję odpowiedzi. Respondenci w ogóle nie wskazywali odpowiedzi *nie wiem*. Pokazuje to, że własna działalność gospodarcza jest przez respondentów już rozważona, a decyzja podjęta. Najczęściej jest to decyzja negatywna.



**RYSUNEK 3.14.** Odsetek uczniów planujących podjąć działalność gospodarczą  
 $\chi^2 = 14,51$ ,  $p = 0,006$

Jak widać na **rys. 3.14.** poziom zainteresowania własną działalnością gospodarczą jest różny w poszczególnych typach szkół. Najczęściej o własnym biznesie myślą uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych: technika (50,4%) i zawodówki (49,55). Najrzadziej plany założenia własnej działalności gospodarczej deklarują słuchacze studium policealnych i studenci licencjaci. W tym aspekcie obie populacje osiągają wręcz identyczne wskaźniki (około 33%).

Porównując wyniki tegorocznych badań z badaniami z roku 2005 widać wśród młodzieży wyraźny wzrost osób planujących podejmowanie własnej



**RYSUNEK 3.15.** Odsetek młodzieży z poszczególnych szkół planujących i nie planujących założenie działalności gospodarczej w roku 2005 i 2006.

działalności gospodarczej ( $\chi^2=435,95$ ;  $p_i<0,00001$ ). W grupie pracowników różnica ta nie jest istotna statystycznie ( $\chi^2=2,64$ ;  $p_i=0,104$ ). Wskazuje to na wpływ zmieniającej się sytuacji rynku pracy tylko na młodych ludzi. Starsi okazują się być oporni wobec nowych trendów i możliwości.

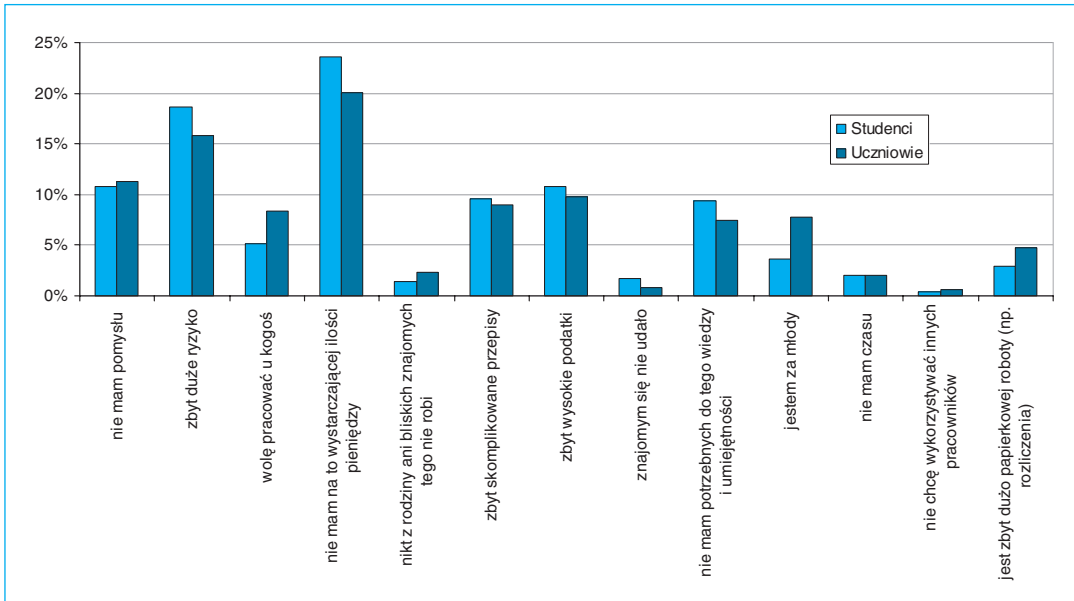
Zmiany deklaracji dotyczących planów dokonały się nierównomiernie w poszczególnych typach szkół, choć wszędzie są to zmiany na lepsze – młodzież częściej chce zakładać własne firmy (rys. 3.15.).

**Tabela 3.1.** pokazuje wielkość zmian w poszczególnych typach szkół uporządkowane od największych do najmniejszych. Największa zmiana dotyczy uczniów techników. Za nimi lokują się uczniowie z liceów ogólnokształcących i profilowanych, a dopiero w dalszej kolejności studenci magistranci.

Tabela 3.1.

Typ szkoły	Wartość testu $\chi^2$	p.i.
Techn.	164,114	<0,00001
LO	92,6948	<0,00001
LP	91,8469	<0,00001
SM	37,3966	<0,00001
SL	32,5821	<0,00001
ZSZ	18,9477	$p=0,000013$
SP	9,9206	$p=0,001635$

Najmniejsza statystyczna zmiana odsetka osób planujących działalność gospodarczą występuje u słuchaczy studium pomaturalnych i zawodówek, choć właśnie z tego typu szkół najwięcej osób planuje założenie własnej działalności gospodarczej. Szczególną uwagę należy zwrócić na słuchaczy studium pomaturalnych by sprawdzić, dlaczego tak rzadko planują podjęcie działalności go-



**RYSUNEK 3.16.** Przyczyny nie podejmowania działalności gospodarczej wśród studentów i uczniów.  
 $\chi^2 = 18,49$ ;  $p = 0,047$

spodarczej (patrz wyżej), a zmieniająca się sytuacja na rynku pracy oddziałuje na nich słabiej niż na innych.

Przedsiębiorczość jest podnoszona w wielu publikacjach jako recepta na zmniejszenie bezrobocia<sup>48</sup>. Pamiętać trzeba, że od planowania do realizacji droga jest daleka<sup>49</sup>. Niniejsze badania pokazują, że w ciągu roku znacznie powiększyła się liczba zainteresowanych tym rozwiązaniem. Niestety, zmiana ta w mniejszym stopniu dotyczy studentów studiów zawodowych i słuchaczy studium policealnych, którzy w 2006 r. byli mniej gotowi do skorzystania z tej drogi wejścia na rynek pracy, niż pozostałe grupy (nawet LO), w stosunku do których są (powinni być) lepiej przygotowani. Może to sugerować niski poziom edukacji do rynku pracy w tych szkołach lub słabości programowe, które powinny zostać usunięte.

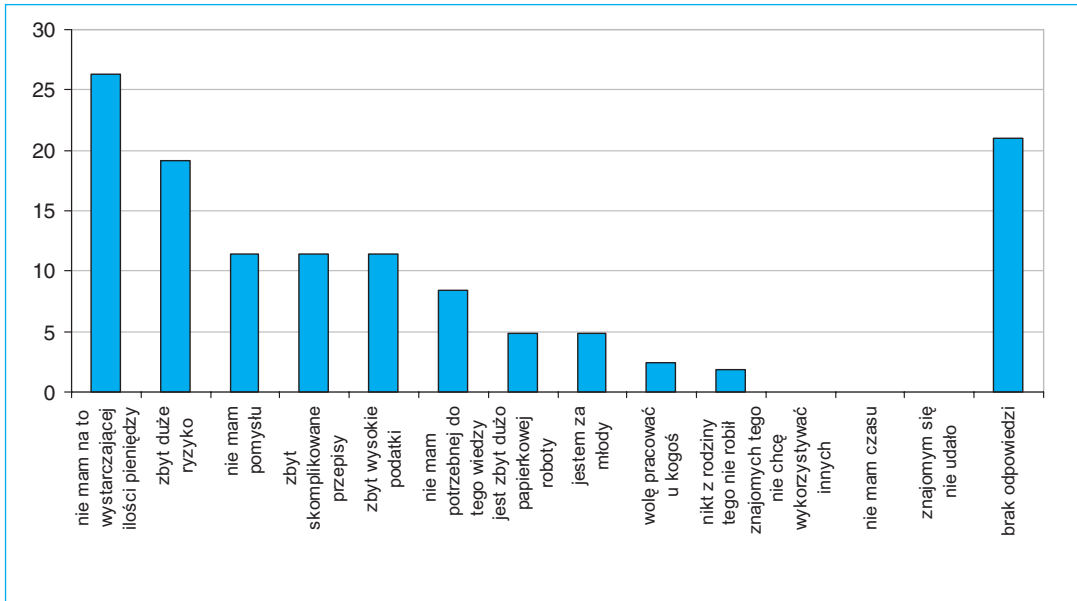
W świetle tych konstatacji warto przyjrzeć się powodom, dla których uczniowie i studenci nie chcą podejmować działalności gospodarczej. **Rys. 3.16.** pokazuje jak często wśród osób, które nie planują własnej działalności gospodarczej w obu populacjach pojawiają się różne bariery.

Najczęściej w roku 2006 zarówno studenci (23,6%) jak i uczniowie (20,0%) nie planują założenia własnego biznesu z powodu braku środków finansowych. Zaraz za tą przyczyną lokuje się obawa przed ryzykiem. U studentów dotyczy to 18,7% badanych, a wśród uczniów jest to grupa 15,8%. Obie te bariery częściej zniechęcają studentów do podejmowania działalności gospo-

<sup>48</sup> Noworol Cz., 2005, Przedsiębiorczość świadomą alternatywą kariery, W: (OHP, praca zbiorowa), Doradztwo karier, Wałbrzych: Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli; Olsztyn: Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, s. 107-133.

<sup>49</sup> Gollwitzer P.M., (1999), Implementation Intention, *American Psychologist*, Vol. 5. rys. 3. No. 7., s. 493-503.





**RYSUNEK 3.17.** Odsetek osób wskazujących poszczególne przyczyny nie podejmowania działalności gospodarczej przez słuchaczy studium pomaturalnych

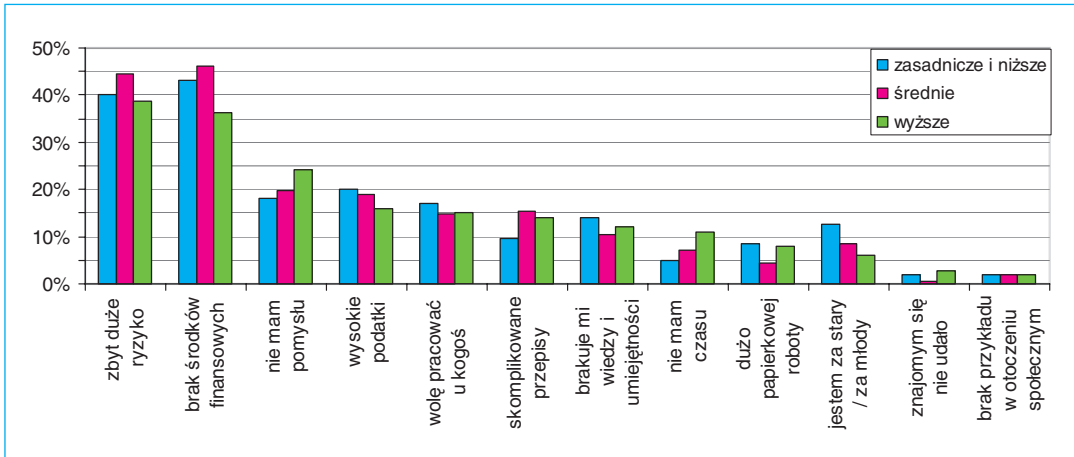
darczej. Trzecią w kolejności barierą w planowaniu podjęcia własnej działalności gospodarczej jest brak pomysłu (uczniowie – 11,3%, studenci – 10,7%). Jak widać, na pierwszy plan wysuwają się bariery mentalne: ryzyko i pomysły, ale też umiejętności, preferencja pracy najemnej i ocena siebie jako kogoś zbyt młodego.

Bariery zewnętrzne wobec podmiotu takie jak podatki, biurokracja pojawiają się w drugiej kolejności. Tylko brak kapitału jest barierą niezależną od młodzieży, która pojawia się często i stanowi sztandarową wymówkę od podejmowania działalności gospodarczej.

Porównując uczniów i studentów widać, że studenci generalnie częściej wskazują bariery. Szczególnie dotyczy to braku kapitału i oceny ryzyka. Prawdopodobnie podjęli oni wysiłek myślenia o własnej działalności gospodarczej i oceniwszy swoje możliwości zrezygnowali z tej alternatywy.

Z drugiej strony uczniowie częściej niż studenci wskazują bariery związane z ich młodością oraz barierą mentalną – wolą pracę najemną. Wydaje się, że zapewne nie rozpoczęli myślenia o zakładaniu swoich firm, tylko z góry zrezygnowali z tej możliwości kariery zawodowej. Rzeczywiście uczniowie mogą uważać się za zbyt młodych, choć wszyscy respondenci mają co najmniej 17 lat. Jednak przy edukacji pomagającej im radzić sobie z ryzykiem w przyszłości będą gotowi jeszcze raz przemyśleć tę sprawę i być może wybiorą działalność gospodarczą.

Przyglądając się grupie słuchaczy studium pomaturalnych, którzy uzyskują słabsze wskaźniki w tym aspekcie warto zobaczyć, co dla nich jest barierą w podejmowaniu działalności gospodarczej. Widać większe podobieństwo rozkładu barier wskazywanych przez tę grupę do populacji studentów niż uczniów.



**RYСУNEK 3.18.** Bariery w zakładaniu własnej działalności gospodarczej wśród pracowników z różnym poziomem wykształcenia

Częściej niż pozostała grupa uczniów wskazują oni na brak finansów – być może ta grupa młodzieży pochodzi ze środowisk mniej zasobnych finansowo niż studenci i uczniowie innych szkół i dlatego nie stać ich na założenie działalności gospodarczej. Częściej też wskazują barierę związaną z ryzykiem, co wskazywałoby na mniejsze zaufanie do siebie i swoich możliwości, choć przeczy temu ich ocena ogólnej samoskuteczności<sup>50</sup>, która nie różni się od reszty populacji młodzieży.

Podobnie jak młodzież, tak i pracujący wskazują na różne bariery przedsiębiorczości. Do najczęściej zgłaszanych należą brak środków finansowych i zbyt duże ryzyko. Rzadko wskazywane są: brak przykładów wśród znajomych – niski wskaźnik przedsiębiorczości w Polsce, oraz negatywne doświadczenia w otoczeniu społecznym, bycie w nieodpowiednim wieku oraz duża ilość papierkowej roboty. Można przyjąć, że te bariery nie zniechęcają potencjalnych przedsiębiorców tak często jak to się powszechnie uważa.

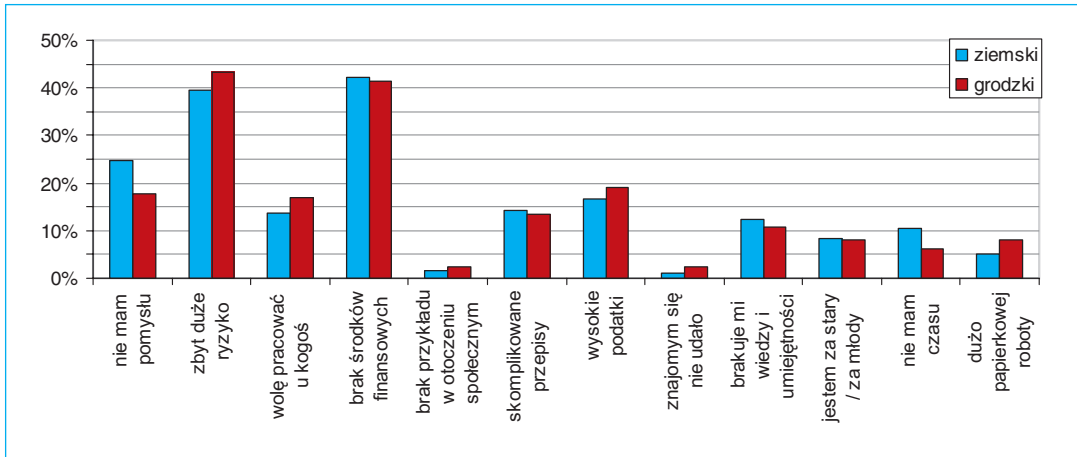
Bariery w planowaniu własnej działalności gospodarczej wśród kobiet i mężczyzn są takie same – obie grupy nie różnią się między sobą pod tym względem.

Ze względu na posiadane wykształcenie wyróżniono trzy grupy pracowników: wyższe, średnie i zasadnicze i niższe. Na **rys. 3.18.** przedstawiono jak układają się rozkłady częstotliwości wskazywania poszczególnych barier.

Ryzyko częściej przeszkadza pracownikom o wykształceniu średnim niż wyższym (u młodzieży było inaczej) lub zawodowym. Pracownicy z wykształceniem wyższym rzadziej widzą to jako barierę, za to grupa ta skarży się częściej na brak pomysłu.

Zaledwie dwa powody występują w obu populacjach wyróżnionych ze względu na typ powiatu z różną częstotliwością. Najsilniejsza istotna statystycznie różnica pomiędzy mieszkańcami powiatów ziemskich i grodzkich to brak cza-

<sup>50</sup> Bandura A., (1977), *Social learning theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, oraz Spencer, N., Sowa, C.J., (1992), Mapping the nomological network of career self-efficacy, *Career Development Quarterly*, s. 41, 1.

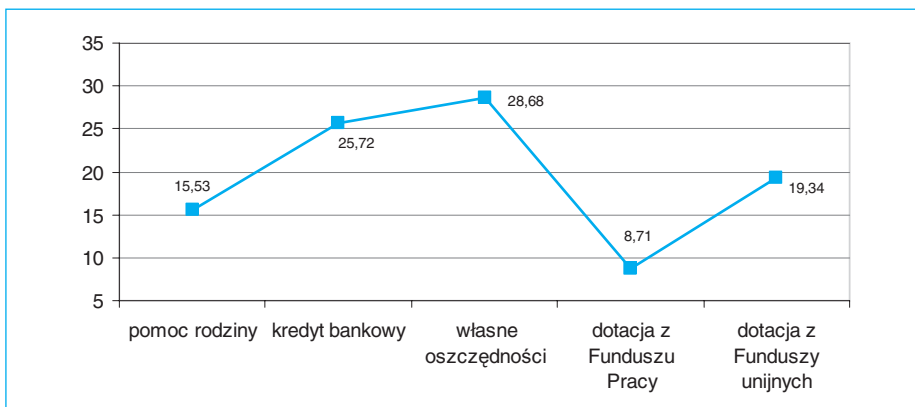


**RYSUNEK 3.19.** Bariery w zakładaniu własnej działalności gospodarczej w opiniach pracowników w rozbiu na typy powiatów

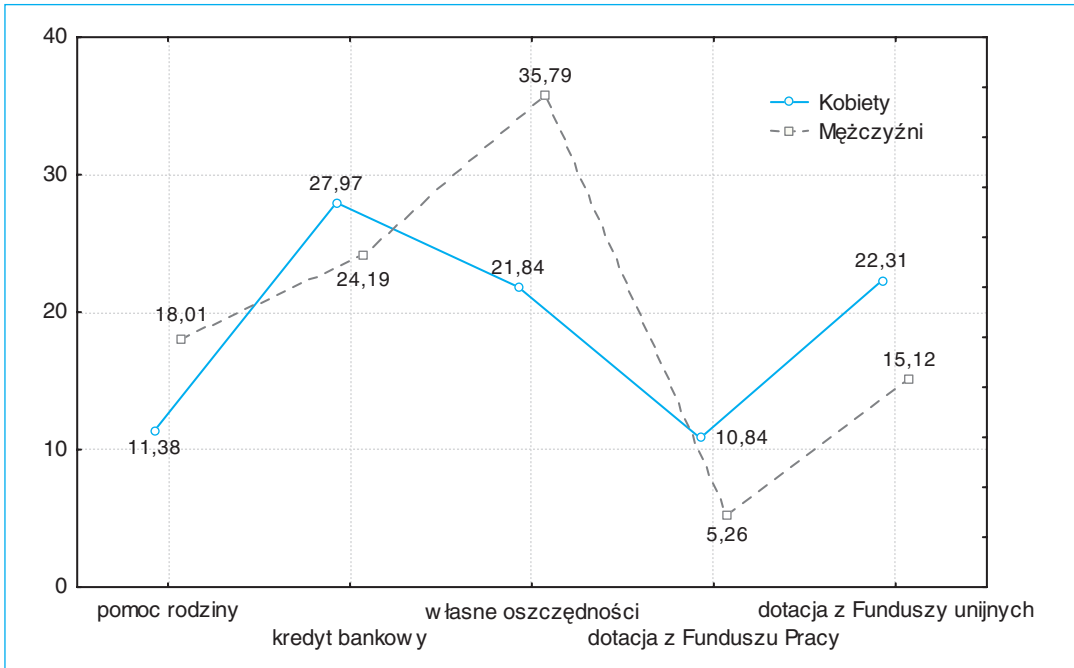
su (rys. 3.19.). Pracujący z powiatów ziemskich częściej deklarują brak czasu ( $\chi^2=5,78$ ;  $p=0,016$ ), oraz twierdzą, że nie wiedzą co mogłoby być przedmiotem ich działalności ( $\chi^2=4,63$ ;  $p=0,0315$ ).

Ponieważ najczęściej wskazywaną przez respondentów barierą jest brak środków finansowych, warto zobaczyć jaki pomysł mają na poradzenie sobie z tą barierą. Analiza odpowiedzi pracowników ujawnia zjawisko braku pomysłu. 76,18% pytanym pracownikom odpowiedziało, że nie wie skąd wziąć środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Jak widać na rys. 3.20., główne źródła finansowania podjęcia działalności gospodarczej to własne oszczędności ( $M=28,68$ ) i kredyty bankowe ( $M=25,72$ ). W następnej kolejności lokują się dotacje z funduszy unijnych ( $M=19,34$ ) oraz pomoc rodziny ( $M=15,53$ ). Najmniej znaczącym źródłem kapitału jest fundusz pracy ( $M=8,71$ ). Wpływ na rozkład stopnia korzystania z poszczególnych źródeł finansowania ma tylko płeć respondentów. Pozostałe zmienne: typ powiatu, wiek i wykształcenie nie wykazują istotnych różnic.



**RYSUNEK 3.20.** Deklarowany przez pracowników zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej procent przeznaczenia środków na ten cel z poszczególnych źródeł



**RYSUNEK 3.21.** Deklarowane źródła finansowania rozpoczęcia działalności gospodarczej przez pracujących. Bieżący efekt:  $F(4,520)=3,8131$ ;  $p=0,00458$

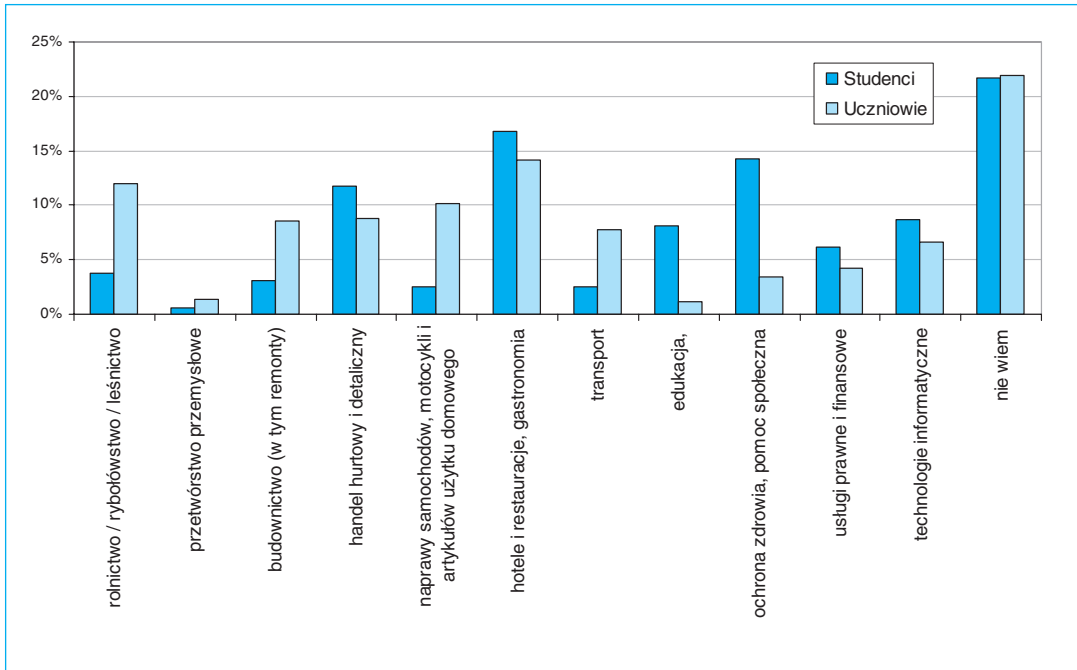
Na **rys. 3.21.** przedstawiono, z jakich źródeł finansowania pracownicy - kobiety i mężczyźni chcą korzystać przy rozpoczynaniu działalności gospodarczej.

Mężczyźni bardziej niż kobiety polegają na własnych oszczędnościach ( $p=0,00001$ ) i pomocy rodziny ( $p=0,0002$ ). Z drugiej strony kobiety w większym stopniu planują wykorzystać fundusze unijne ( $p=0,0004$ ) oraz fundusz pracy ( $p=0,00001$ ). Pod względem udziału kredytów bankowych obie grupy nie różnią się statystycznie istotnie ( $p=0,08$ ).

Można więc powiedzieć, że mężczyźni będą rozpoczynać działalność gospodarczą w oparciu o kapitał własny, kredyt bankowy, pomoc rodziny i dotacje unijne. Tymczasem kobiety chcą finansować swoją działalność z kredytu bankowego, dotacji z funduszy unijnych i własnych oszczędności. Pomoc rodziny ma w ich przypadku małe znaczenie. Być może wynika to z małych szans na uzyskanie wsparcia przez kobiety z tej strony związanych ze stereotypem ról zawodowych i przedsiębiorczych. Polityka równości szans na rynku pracy z drugiej strony preferuje wspieranie kobiet w aktywności na rynku pracy<sup>51</sup>.

Rozwiązanie dylematu pracować u siebie czy u kogoś wiąże się też z wyborem przedmiotu swojej działalności. W niniejszych badaniach opis ten może dokonać się tylko na poziomie branż wybranych przez planujących podjęcie działalności. Studenci i uczniowie planując działalność gospodarczą wybierają różne branże jako przedmiot swojej działalności. Uczniowie częściej wskazują rolnictwo, naprawę samochodów, budownictwo i transport – branże, na które jest duże zapotrzebowanie, nie wymagające bardzo wysokich kwalifikacji.

<sup>51</sup> Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego województwa lubelskiego na lata 2004 – 2006



**RYSUNEK 3.22.** Odsetek uczniów i studentów planujących podjęcie działalności gospodarczej w poszczególnych branżach ( $\chi^2=96,16$ ;  $p<0,000$ )

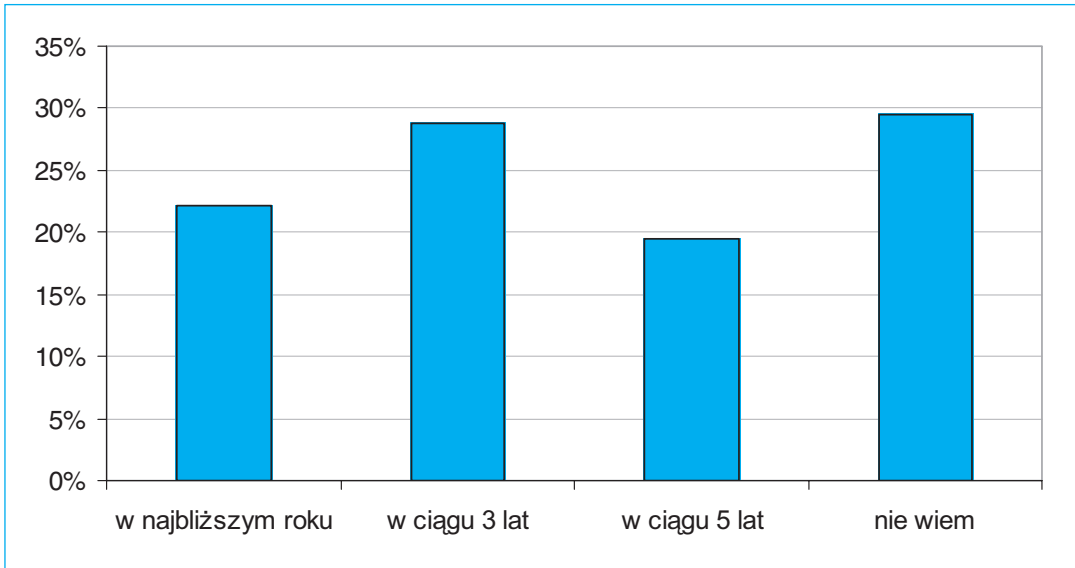
Studenci częściej wskazują ochronę zdrowia, pomoc społeczną i edukację. Są to branże wymagające najczęściej wyższych kwalifikacji, a często związanych z posiadaniem odpowiednich uprawnień, wyższego wykształcenia (np. psycholog, nauczyciel) czy przynależności do samorządów zawodowych (np. Izba Lekarska). Taki rozkład odpowiada różnicy w poziomie wykształcenia obu grup respondentów.

Warto zwrócić uwagę na wysoki odsetek osób deklarujących planowanie działalności gospodarczej, którzy nie wiedzą w jakiej branży będą działali. Pomimo bardzo ogólnego pytania nie są w stanie wskazać żadnego obszaru. Można zakwalifikować tę grupę jako osoby pozornie planujące działalność gospodarczą. Z ich planów, tak mało dopracowanych, zapewne nic nie wyniknie<sup>52</sup>.

Dla oceny wpływu podejmowania działalności gospodarczej przez pracowników najemnych na rynek pracy trzeba wziąć pod uwagę perspektywę czasową, w jakiej myślą o swojej działalności. Perspektywa ta jest ważną zmienną psychologiczną modyfikującą siłę motywacji i skuteczność działania<sup>53</sup>. Planowane podjęcie działalności gospodarczej przez pracowników zazwyczaj nie ma rozpocząć się zaraz (w najbliższym roku – 22,2%). Respondenci, co pokazuje **rys. 3.23.**, częściej wskazują na perspektywę trzech lat, w ciągu których rozpoczną działalność gospodarczą (28,9%). Niecałe 20% myśli o rozpoczęciu działalności gospodarczej w perspektywie 5 lat.

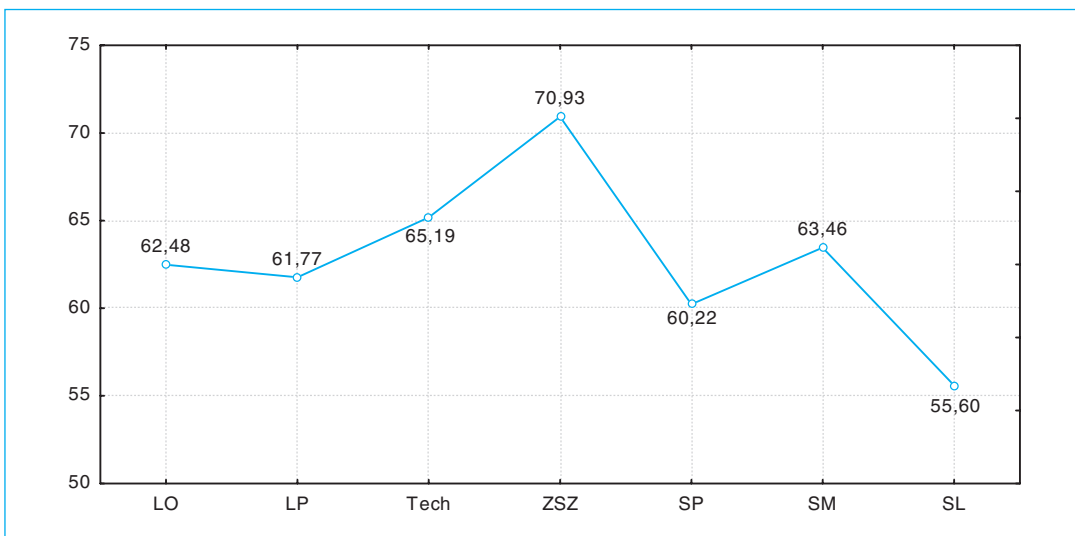
<sup>52</sup> Ajzen I., (1991), The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, s. 50, 179-211.

<sup>53</sup> Zaleski Z., (1991), *Psychologia zachowań celowych*, Warszawa, PWN.

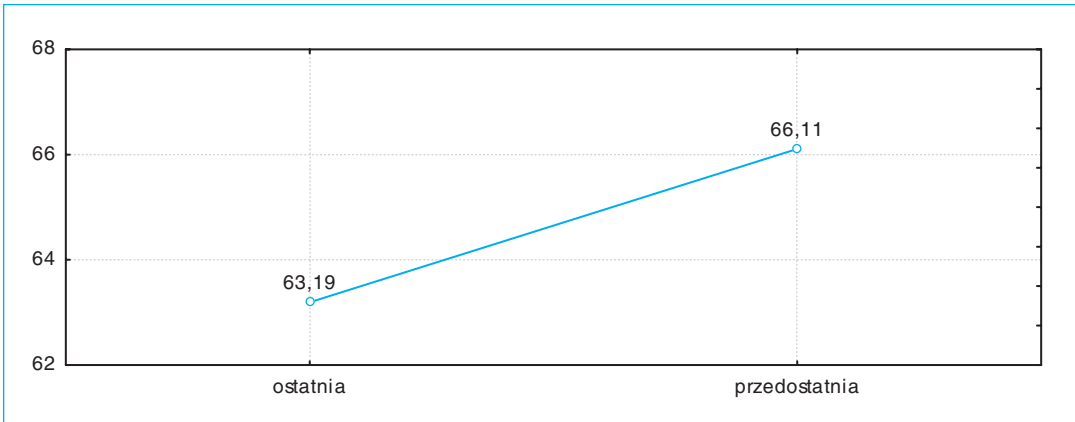


**RYSUNEK 3.23.** Odsetek pracowników planujących podjęcie własnej działalności gospodarczej w różnych prespektywach czasu

Im dłuższa perspektywa planowania, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że działalność zostanie w ogóle uruchomiona. Jednak najmniejsze szanse na realizację mają przedsięwzięcia w ogóle nie umiejscawiane w czasie. Osób, które deklarują chęć podjęcia działalności gospodarczej, ale nie wiedzą kiedy to zrobią, jest wśród respondentów 29,5%. To jest wysoki odsetek, który zmniejsza wysokość wskaźnika przedsiębiorczości w stosunku do deklarowanej w badaniach chęci jej podjęcia. Żadna z analizowanych zmiennych: wiek, wykształcenie, płeć, typ miejsca zamieszkania nie wpływa istotnie na te wskaźniki.



**RYSUNEK 3.24.** Poziom optymizmu młodzieży w poszukiwaniu pracy  
Bieżący efekt:  $F(6,2519)=6,8986$ ;  $p=0,00000$



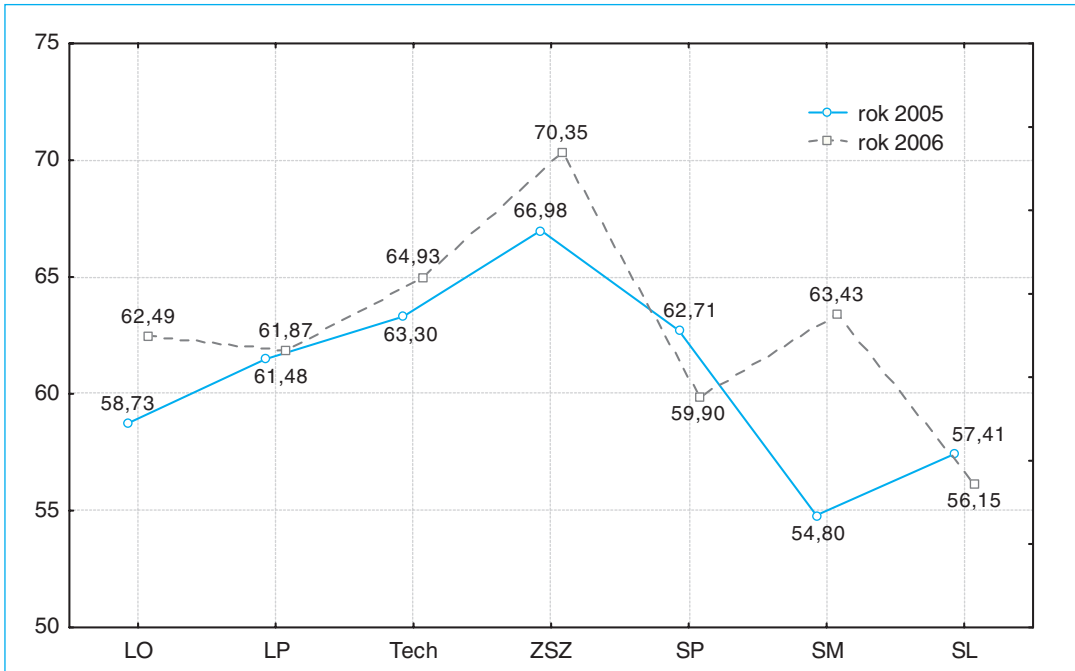
**RYSUNEK 3.25.** Poziom optymizmu związanego z poszukiwaniem pracy w rozbiu na ostatni i przedostatni rok nauki. Bieżący efekt:  $F(1,2066)=6,7903$ ;  $p=0,00923$

Biorąc pod uwagę wszystkie zebrane dane, można powiedzieć, że dylemat: praca u kogoś czy praca u siebie, pracownicy i młodzież rozwiązują wybierając pracę u kogoś. Mimo to wśród przebadanej młodzieży jest wyraźna tendencja do zwiększenia się zainteresowania własną działalnością gospodarczą w porównaniu do wyników badań z roku poprzedniego.

Wybierając pracę u kogoś młodzież pozostaje trochę więcej niż średnimi optymistami w sprawie jej znalezienia ( $M=63,82$ ). Optymizm rozumiany jest jako stała tendencja do postrzegania świata przez pryzmat dodatnich stron występujących w nim zjawisk, zaś optymiści uważani są za ludzi mających tendencję do pozytywnych przewidywań rozwoju sytuacji w przyszłości. Tak rozumiany optymizm może współdecydować o tym, jak jednostka radzi sobie z wymaganiami środowiska i jakie strategie radzenia sobie wybiera.

W poszczególnych typach szkół wskaźnik optymizmu w stosunku do poszukiwania pracy waha się od 55,6 dla studiów licencjackich do 70,93 dla zasadniczych szkół zawodowych. Z rozkładu średnich wynika, że studenci są mniej optymistyczni niż uczniowie ( $F=13,03$ ;  $p=0,0003$ ). Może to wynikać z tego, że uczniowie mają odleglejszą perspektywę wejścia na rynek pracy niż studenci i dlatego lepiej oceniają sytuację. Hipotezę tę potwierdza analiza wpływu klasy (ostatnia – przedostatnia) na poziom optymizmu (rys. 3.25.). Młodzież z klas przedostatnich jest bardziej optymistyczna ( $F=6,79$ ;  $p=0,009$ ). Ponieważ mają jeszcze trochę czasu do sytuacji poszukiwania pracy, są większymi optymistami. Za rok poziom ten obniży się pod wpływem stresu przejścia do rynku pracy.

Porównanie wyników badań z lat 2005 i 2006 sugeruje zwiększenie się optymizmu młodzieży ( $F=11,73$ ;  $p=0,0006$ ). Młodzież jest obecnie bardziej optymistyczna. Można wiązać to zjawisko z poprawą sytuacji na rynku pracy, o której jest głośno nie tylko w mediach, ale także w opiniach indywidualnych uczestników rynku pracy. Patrząc na wyniki przez pryzmat typów szkół/uczelnii, w których kształcą się respondenci widać, że największa zmiana poziomu optymizmu dotyczy studentów studiów magisterskich. Jej poziom nie przekracza progu różnicy istotnej statystycznie, ale wart jest zauważenia – pokazuje który segment młodzieży najsilniej spostrzega poprawę swojej sytuacji na rynku pracy.



**RYSUNEK 3.26.** Poziom optymizmu w poszukiwaniu pracy w ocenie młodzieży z różnych typów szkół w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt:  $F(6,52|11)=2,1559$ ;  $p=0,04426$

W literaturze psychologicznej podkreśla się rolę optymizmu jako czynnika zwiększającego efektywność działania<sup>54</sup>. Poziom optymizmu, który uzyskuje młodzież jest ponad przeciętnym i będzie pomógł im w radzeniu sobie z trudnościami na rynku pracy.

### 3.4. JAKIEJ PRACY POSZUKUJĄ PRACOWNICY I MŁODZIEŻ?

Młodzież i pracujący odpowiadali na pytanie: co jest dla nich ważne w pracy. Pozwala to określić, jakimi kryteriami posługują się respondenci w ocenie pracy. To co jest ważne będzie silniej wpływało na globalną ocenę.

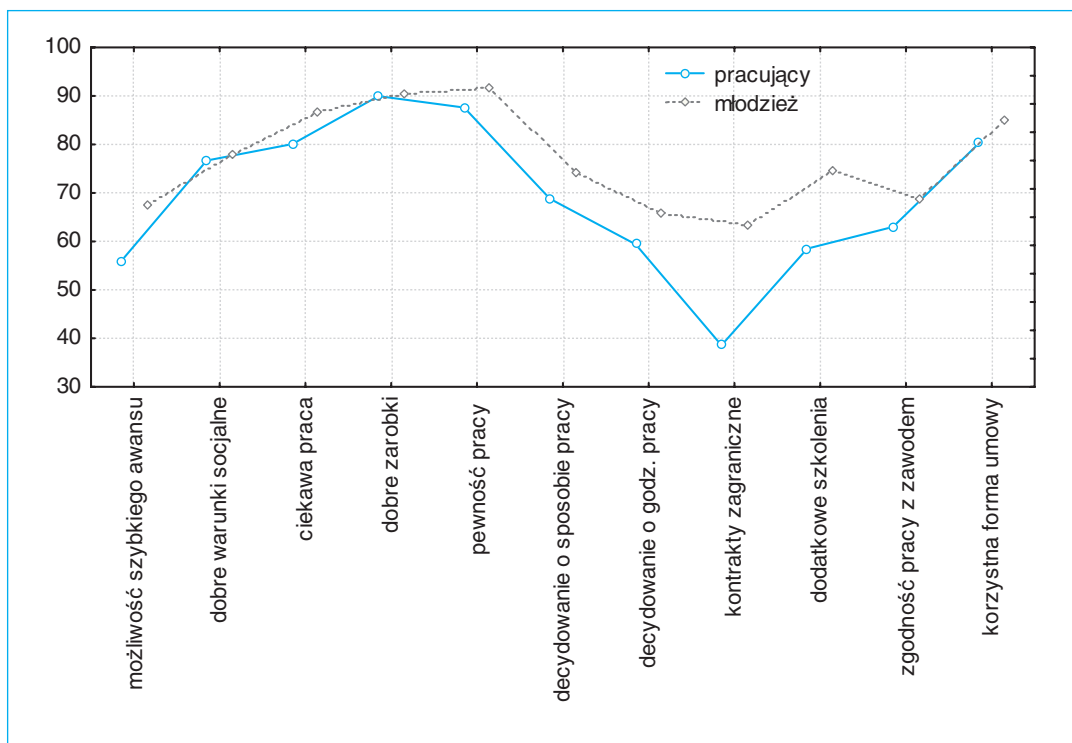
Na pierwszym miejscu w obu populacjach wskazywane są: poczucie bezpieczeństwa – stałość pracy (MP=87,6; MM=91,5) oraz otrzymywanie dobrego wynagrodzenia (MP=90,0; MM=90,3 pkt). W następnej kolejności lokują się: ciekawa praca (MP=80,1 MM=86,7), korzystna firma umowy (MP=80,2; MM=84,9) oraz dobre warunki socjalne (MP=76,7; MM=77,7). Wszystkie te aspekty uzyskują wskazania, które można by określić jako bardzo ważne.

Za ważne można uznać w opiniach młodzieży i pracowników decydowanie o sposobie pracy oraz dodatkowe szkolenia.

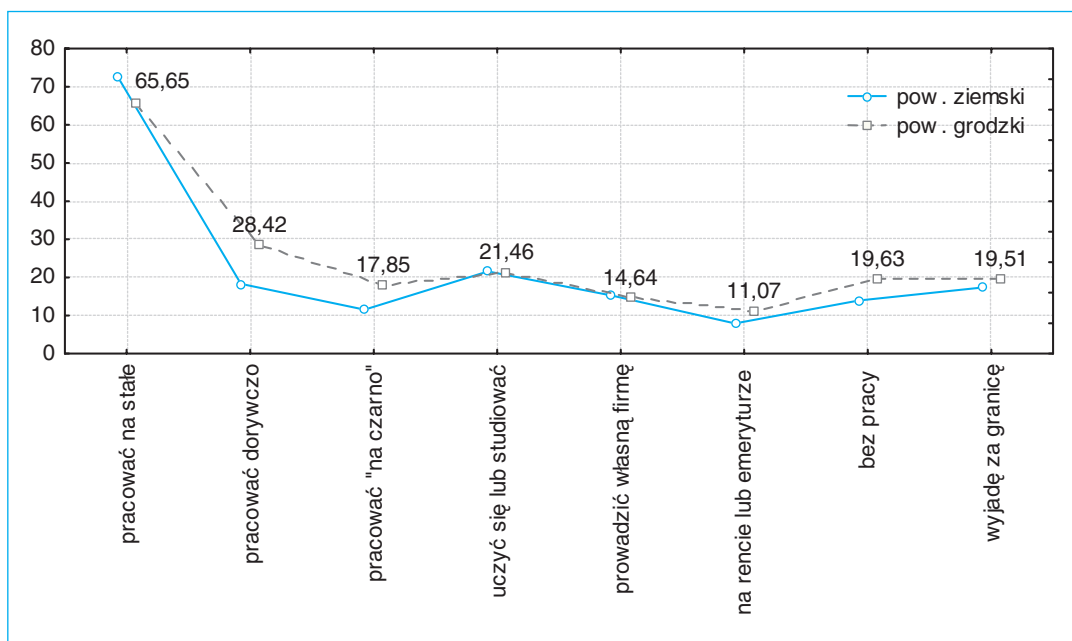
Młodzież od osób pracujących różni się w ocenach ważności trzech aspektów: możliwość awansu ( $p=0,00003$ ), wyjazdów zagranicznych ( $p=0,00003$ )

<sup>54</sup> Bańka A., 2000, Psychologia pracy [w:] *Psychologia*, (red.) J. Strelau, t. 3, GWP, Gdańsk, s. 283-320, oraz Seligman M., 1995, Optymizmu można się nauczyć, Media Rodzina, Poznań.

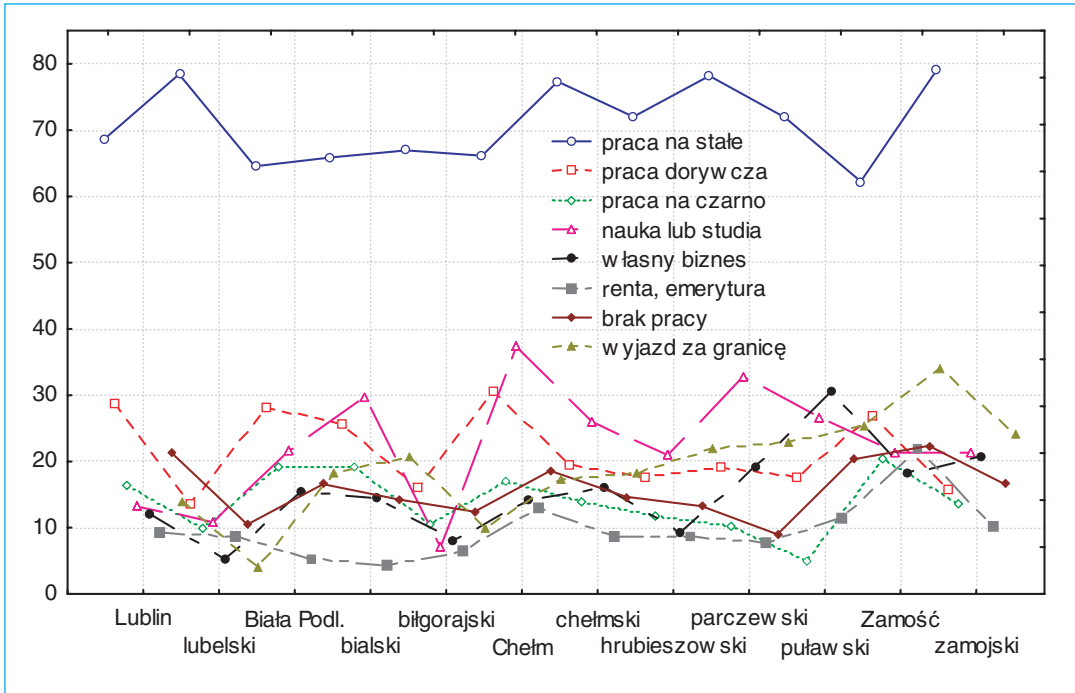




**RYSUNEK 3.27.** Porównanie ważności warunków pracy dla pracowników i młodzieży  
Bieżący efekt:  $F(20,38320)=86,700$ ;  $p=0,0000$



**RYSUNEK 3.28.** Zamierzenia pracowników w perspektywie 3 lat, ze względu na typ powiatu.  
Bieżący efekt:  $F(7,4718)=7,4099$ ;  $p=0,00000$



**RYSUNEK 3.29.** Prawdopodobieństwo różnych scenariuszy kariery zawodowej w ocenach pracowników zamieszkujących poszczególne powiaty  
Bieżący efekt:  $F(77,4578)=2,9018$ ;  $p=0,00000$

oraz możliwość szkoleń ( $p=0,00003$ ). Biorąc pod uwagę, że wyjazdy zagraniczne są najmniej ocenianą wartością można przyjąć, że znaczenie mają tylko dwie różnice.

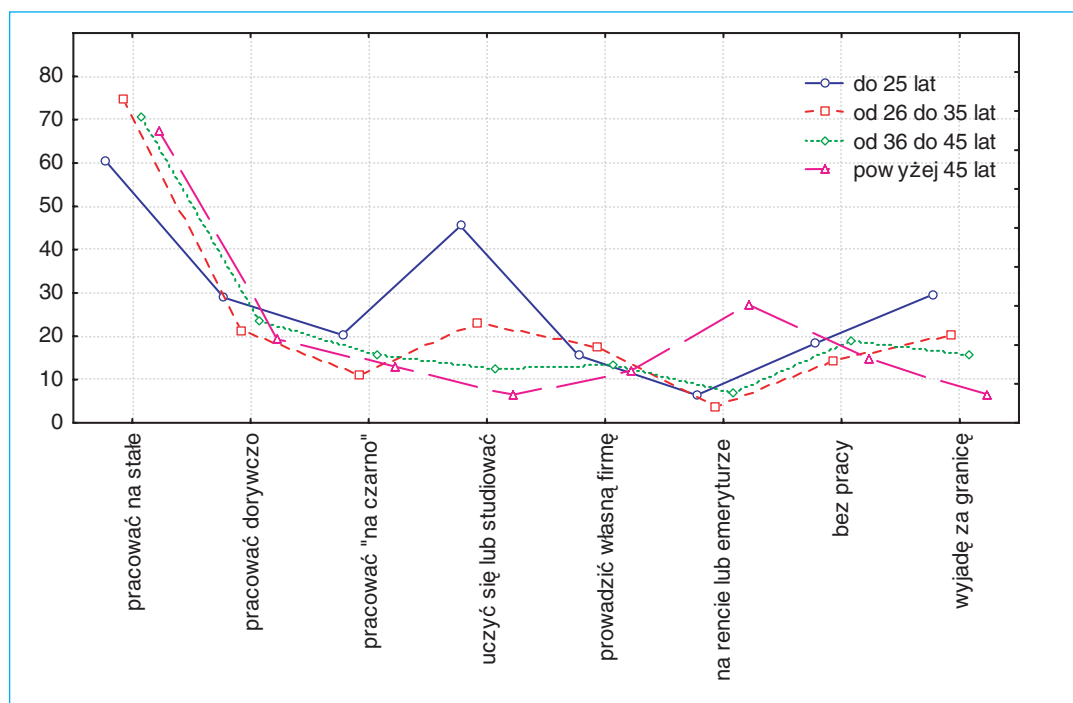
Głównym celem strategii wybieranych przez obecnych na rynku pracy i posiadających zatrudnienie mieszkańców Lubelszczyzny jest stała praca ( $M=71,87$ ). Wśród pracujących praca najemna jest wskazywana jako najbardziej prawdopodobny scenariusz na przyszłość. Dopuszczalność następnej w kolejności opcji – praca dorywcza jest o ponad 50 punktów niższa niż praca na stałe ( $M=24,35$ ).

Warto też zwrócić uwagę, że ocena poziomu prawdopodobieństwa pozostawania bez pracy ( $M=17,48$ ) jest bardzo zbliżona do stopy bezrobocia w województwie lubelskim, która w maju 2006 r. utrzymywała się na poziomie 16,4%<sup>55</sup>.

Ciekawe informacje niesie także porównanie powiatów ziemskich i grodzkich w aspekcie przekonania o tym, co będą robili ich mieszkańcy. W powiatach grodzkich przypisuje się większe prawdopodobieństwo pracy dorywczej niż w powiatach ziemskich, które bardziej konserwatywnie opowiadają się za pracą na stałe.

Jak widać na **rys. 3.29.** we wszystkich powiatach plany są dość podobne. Warto zwrócić uwagę na kilka szczegółów. W Chełmie, powiecie parczewskim,

<sup>55</sup> <http://www.uw.lublin.pl/index.php?option=infowojlub&&tyt=Informacje%20o%20wojew%C3%B3dztwie%20lubelskim&m=26> z dnia 6.12.2006 r.



**RYСУNEK 3.30.** Zamierzenia pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat w zależności od wieku. Bieżący efekt:  $F(21,4690)=17,057$ ;  $p=0,0000$

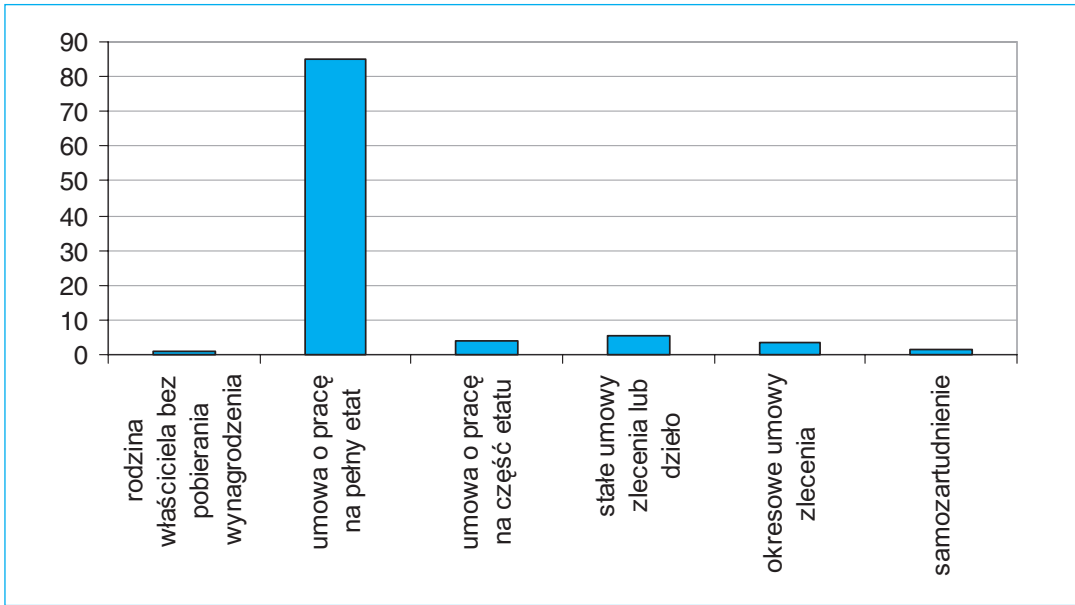
i białskim respondenci wskazywali na spore prawdopodobieństwo (około 30 punktów) nauki lub studiów. Z drugiej strony w Lublinie i powiatach lubelskim oraz biłgorajskim bardzo nisko oceniono to prawdopodobieństwo.

Praca dorywcza jest spostrzegana jako bardziej prawdopodobna w powiatach: Chełm, Biała Podlaska, Lublin. Z kolei w powiecie zamojskim pracownicy deklarują większe prawdopodobieństwo emigracji za granicę.

Badając zależność pomiędzy ocenami prawdopodobieństwa wybranych stanów zawodowych w przyszłości a wiekiem respondentów<sup>56</sup> widać prostą zależność: młodszy respondenci z kategorii wiekowej do 25 lat znacznie mniejsze prawdopodobieństwo przypisują sytuacji posiadania stałej pracy. Za to część z pracujących w tej kategorii wiekowej za prawdopodobne uważa to, że będzie uczyć się lub studiować ( $M=45,49$ ). Wysokie jest także szacowane prawdopodobieństwo emigracji zarobkowej ( $M=29,69$ ) i pracy dorywczej ( $M=28,92$ ). Dane te wskazują na większą mobilność tej grupy na rynku pracy. Zarówno w rozumieniu mobilności geograficznej (migracja zarobkowa), jak i elastyczności akceptacji różnych form zatrudnienia. Odpowiada to trendom zmian dotyczących zatrudniania i prac, które kształtują rynek pracy na świecie obecnie oraz w przyszłości<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> Super, D., (1990). A life-span, life-space approach to career development, W: D. Brown, L. Brooks, Associates, Career choice and development (2. wyd., s. 197–261. San Francisco: Jossey-Bass.

<sup>57</sup> St. Borkowska (red.), Przyszłość pracy w XXI wieku, Warszawa, IPISS.



**RYSUNEK 3.31.** Odsetek pracowników zatrudnianych w oparciu o różne formy zatrudnienia pracowników

Analiza korelacji pomiędzy wiekiem a oceną prawdopodobieństwa wskazuje, że im starsi są respondenci tym widzą:

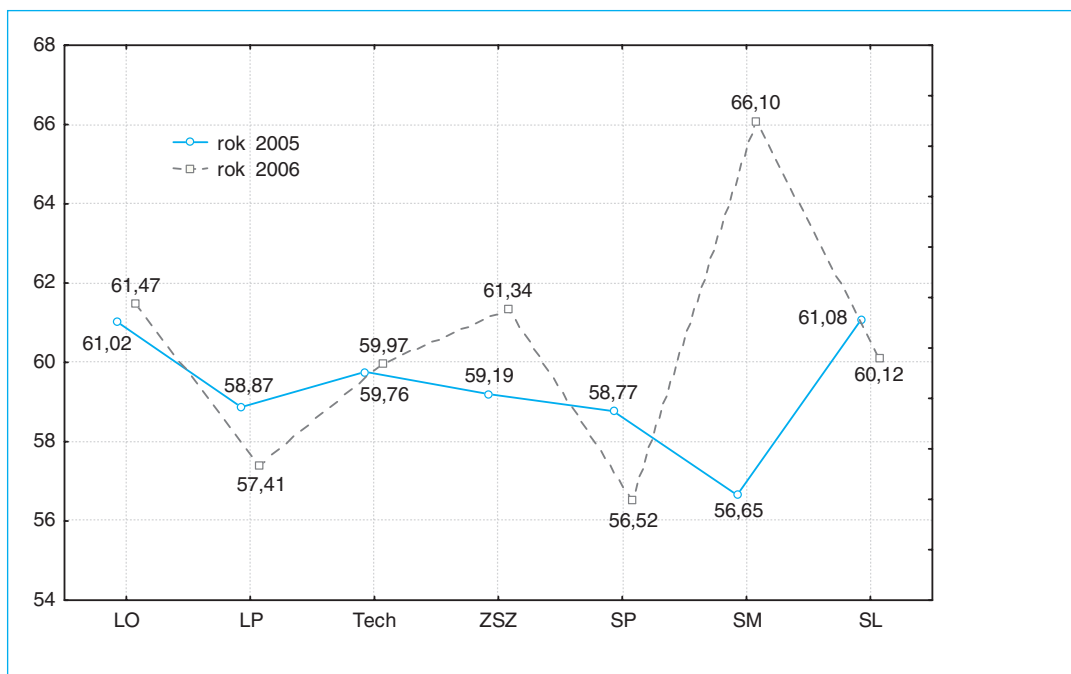
- mniejsze prawdopodobieństwo, że będą się uczyć lub studiować ( $r=-0,39$ ;  $p_i<0,05$ ),
- większe prawdopodobieństwo, że pójdą na rentę lub emeryturę ( $r=0,32$ ;  $p_i<0,05$ ),
- mniejsze prawdopodobieństwo, że wyjadą za granicę ( $r=-0,28$ ;  $p_i<0,05$ ).

Co ciekawe poziom prawdopodobieństwa pracy na czarno, prowadzenia własnej firmy i bezrobocia jest na podobnym niski poziomie (poniżej 20 punktów).

Opinie pracowników dość dobrze korespondują z wynikami pracodawców, którzy wskazują, że około 84% pracujących u nich pracowników jest zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Inne formy umowy pracownika z pracodawcą pojawiają się sporadycznie.

### 3.5. SZUKAĆ PRACY W ZAWODZIE CZY PRZEKWALIFIKOWAĆ SIĘ?

W badaniach z roku 2006 podobnie jak rok wcześniej, młodzież ocenia swoje szanse na pracę w wyuczonym zawodzie na zbliżonym poziomie. Są one tylko nieco wyższe od prawdopodobieństwa rzutu monetą (pół na pół). Wyniki oscylują pomiędzy  $M_{Sp}=56,52$  a  $M_{SM}=66,10$ . Analiza statystyczna wskazuje, że zmienną różnicującą oceny szans jest przynależność do grupy uczniów lub studentów ( $F=5,42$ ;  $p_i=0,02$ ).



**RYSUNEK 3.32.** Ocena szans na pracę w wyuczonym zawodzie w roku 2005 i 2006 wśród młodzieży. Bieżący efekt:  $F(6,4408)=2,4501$ ;  $p=0,02288$

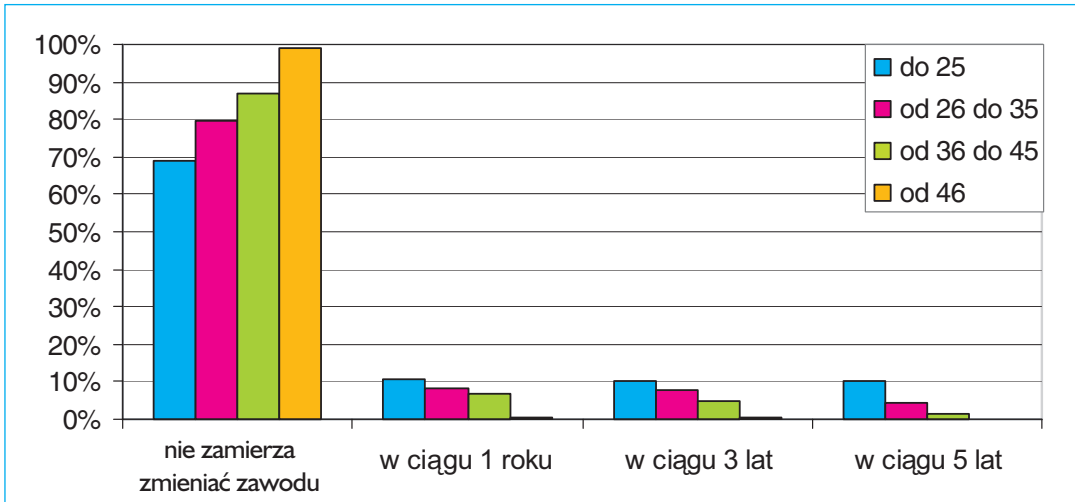
Uczniowie z poszczególnych typów szkół oraz studenci licencjaci nie różnią się w swoich ocenach. Studenci magistranci wyróżniają się na tle całej populacji młodzieży – uzyskali najwyższe wyniki. Statystycznie istotnie różnią się jednak tylko od uczniów liceów profilowanych ( $p=0,006$ ) i słuchaczy studium pomaturalnych ( $p=0,02$ ). W drugiej kolejności lokują się uczniowie liceów ogólnokształcących ( $M=61,47$ ), zasadniczych szkół zawodowych (61,34), studenci studiów licencjackich ( $M=60,12$ ) oraz uczniowie techników ( $M=59,97$ ). Pozostałe typy szkół (LP i SP) mają wyniki niższe niż w zeszłym roku (nie są to różnice istotne statystycznie).

Analizując zagadnienie oceny szans na pracę w zawodzie poprzez porównanie powiatów nie ujawnia się żadna statystycznie istotna różnica, podobnie jak w przypadku zmiennych: płeć i nauka w ostatniej lub przedostatniej klasie.

Tylko w grupie studentów magistrantów widać wzrost optymizmu w ocenie szans pracy w zawodzie ( $p=0,046$ ). Uczniowie i studenci z pozostałych typów szkół mają wciąż taki sam średni poziom oceny szans na pracę w swoim zawodzie.

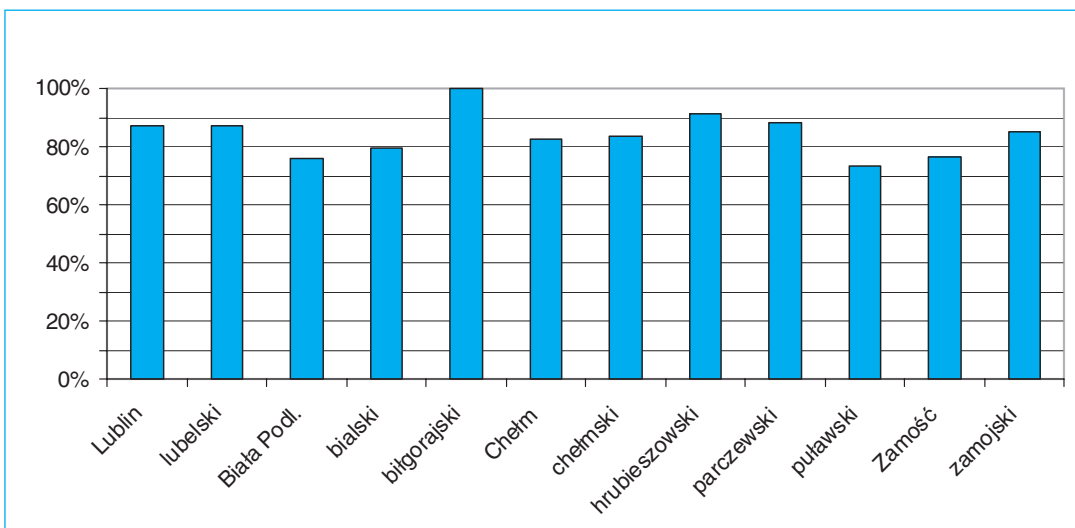
Warto zwrócić uwagę, że oceny te są niższe niż dane z badania CBOS<sup>58</sup>, z których wynika, że za niezgodną z wykształceniem uznaje swoją pracę co trzeci zatrudniony (33%). Większość młodzieży szacuje swoje szanse niżej, niż wynika to z badań reprezentatywnych próbek populacji Polaków. Tylko studenci magistranci w swoich ocenach osiągają pułap wskazany w badaniach CBOS. Można powiedzieć, że badana młodzież ma przekonanie o zaniżeniu swoich szans na rynku pracy.

<sup>58</sup> <http://www.kurier.lublin.pl/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=32948> dnia 05.12.2006,



**RYSUNEK 3.33.** Odsetek osób planujących zmianę zawodu  
 $\chi^2=75,4230$ ;  $df=9$ ;  $p<0,000$

Analizując gotowość do przekwalifikowania się osób już pracujących do nowego zawodu można zauważyć, że jest ona bardzo mała. Z badań wynika, że 83% badanych nie chce zmieniać zawodu, 7% chce to zrobić w ciągu jednego roku, 6% w trzy lata i 4% w przeciągu pięciu lat. W zależności od wieku i powiatu zamieszkania częstość planowania zmiany zawodu jest różna. Ogólnie można powiedzieć, że im starsi są pracownicy tym rzadziej planują zmianę zawodu. Zjawisko to ilustruje rys. 3.33. Widać wyraźnie jak duża jest niechęć pracowników Lubelszczyzny do zmiany zawodu. W grupie pracowników powyżej 46 roku życia osiąga poziom prawie 100%. Odsetek planujących zmianę jest tak niski, że nie da się sensownie interpretować wielkości.



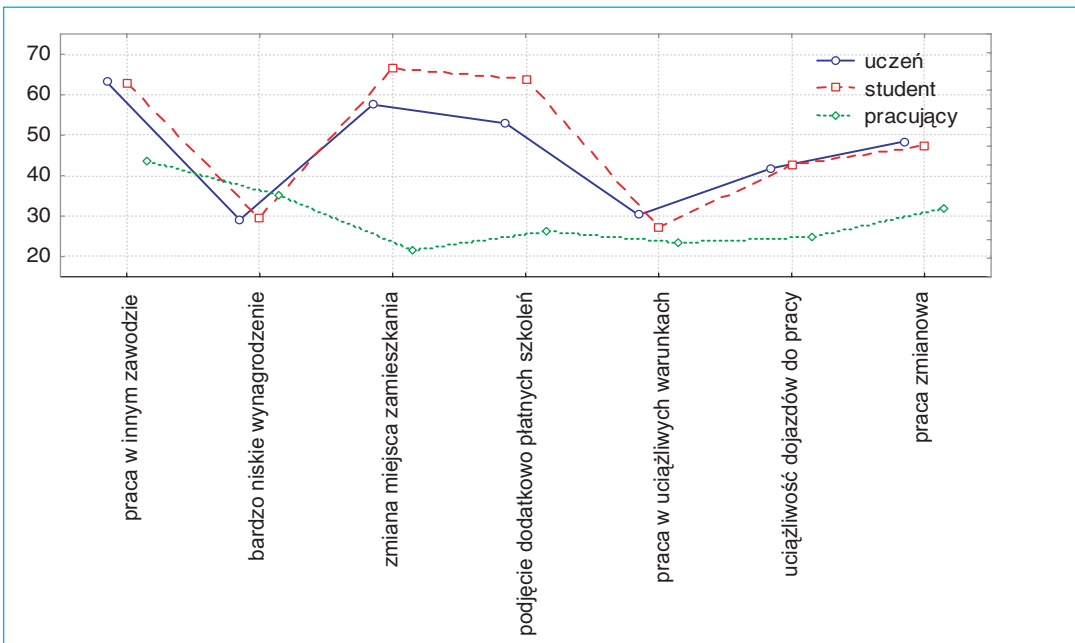
**RYSUNEK 3.34.** Odsetek pracowników, którzy nie planują przekwalifikowania w poszczególnych powiatach.  $\chi^2=59,1330$ ;  $df=33$ ;  $p=0,003457$

Drugą zmienną różnicującą poszczególne grupy pod względem zainteresowania zmianą zawodu jest powiat zamieszkania. Rys. 3.34. ilustruje poziom negatywnych odpowiedzi na pytanie o planowanie zmiany zawodu.

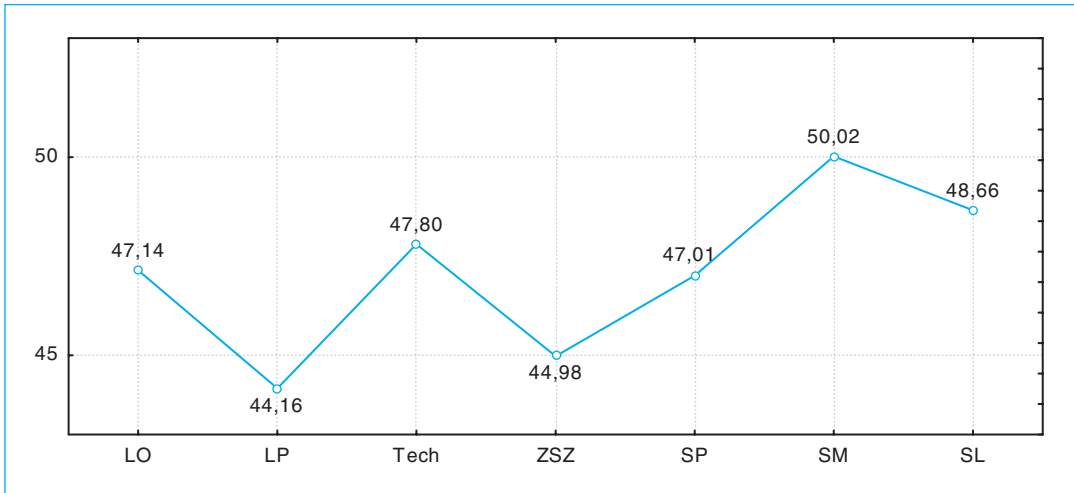
Spośród badanych powiatów najmniej plastyczni w przekwalifikowaniu są mieszkańcy powiatu biłgorajskiego. W tym powiecie prawie nikt nie planuje zmiany zawodu. Wynik ten wskazuje na dużą obawę przed zmianą i sztywność mieszkańców, ale także na słabość lokalnego rynku pracy. Największa plastyczność charakteryzuje mieszkańców powiatu puławskiego, mieszkańców Białej Podlaskiej, bialskiego i Zamościa (wszystkie poniżej 80%). Trzy pierwsze powiaty znajdują się w orbicie oddziaływań rynku pracy Warszawy ze względu na łatwość dojazdu do pracy w stolicy. Być może pewien odsetek mieszkańców tych powiatów pracuje w innych niż wyuczony zawód za wynagrodzenie wyższe niż otrzymaliby na miejscu w swoim zawodzie.

### 3.6. GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ, BY PODJĄĆ PRACĘ

Jak widać na rys. 3.35., gotowość młodzieży do poświęceń jest w większości aspektów wyższa, niż poziom poświęceń uznany przez pracujących za konieczny do podjęcia obecnej pracy. W przypadku młodzieży poziom ten osiąga około 70 punktów na 100 stopniowej skali. Istotność wyniku z różnic pomiędzy studentami, uczniami a pracującymi ( $p=0,000022$ ). Młodzież ma duże szanse na znalezienie pracy, gdyż deklaruje duże poświęcenia. Wiele ofert pracy dostępnych na rynku pracy mieści się w granicach przez nią akceptowanych, a jednocześnie dostosowanych do wymagań pracodawców.



**RYSUNEK 3.35.** Gotowość do poświęceń uczniów i studentów a konieczne poświęcenia pracujących. Bieżący efekt:  $F(12,20538)=126,78$ ;  $p=0,0000$



**RYSUNEK 3.36.** Stopień gotowości do poświęceń w różnych typach szkół  
Bieżący efekt:  $F(6,2391)=4,5352$ ;  $p=0,00014$

Tylko dwa aspekty są oceniane podobnie – wynagrodzenia i praca w uciążliwych warunkach higienicznych. W obu aspektach wyniki lokują się na poziomie 30 punktów na 100 stopniowej skali. Można je określić jako *małą gotowość do poświęceń*. Szczególnie w aspekcie płac gotowość do poświęceń młodzieży jest trochę mniejsza w stosunku do ocen pracujących. Różnice te jednak nie są istotnie statystyczne.

Zmiana zawodu, uciążliwe dojazdy i praca na różne zmiany to aspekty, w których młodzież jest bardzo jednomyślna. Uzyskiwane przez uczniów i studentów wyniki są identyczne. Dwa pozostałe aspekty: przeprowadzka i dodatkowe szkolenia, choć występuje w ich obrębie większa różnica wyników, to jednak nie jest ona istotna statystycznie.

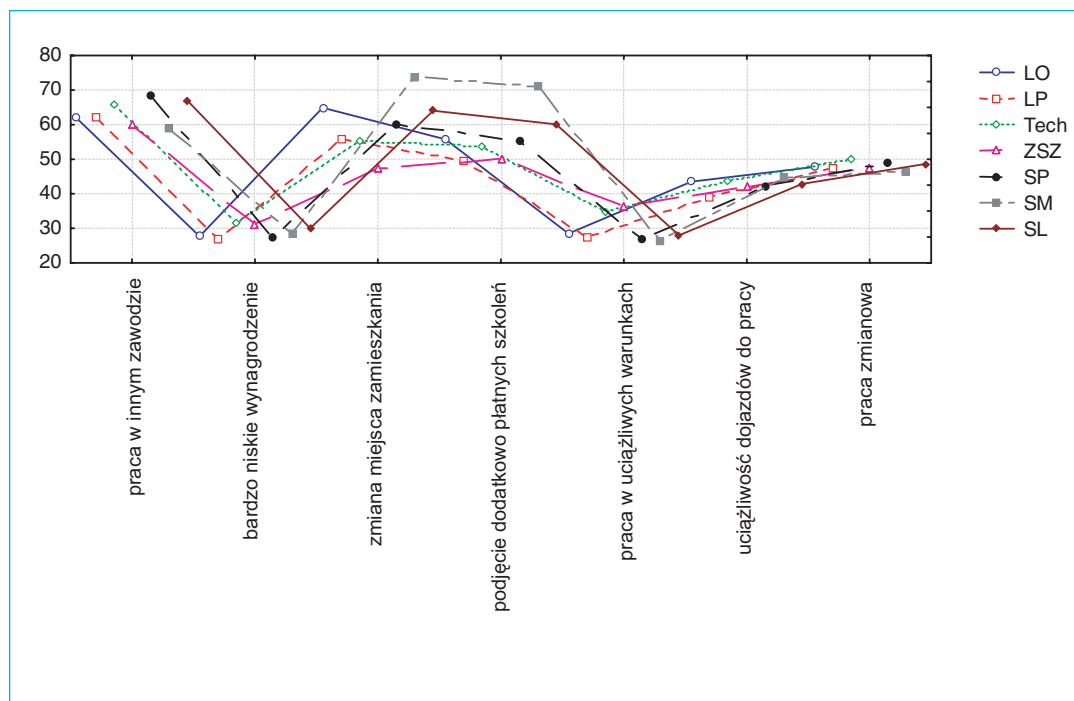
Pomiędzy porównywanymi grupami można wskazać jeszcze jedną istotną różnicę. Nie jest ona tak wyraźna jak omawiana wcześniej, choć przekracza pułap istotności statystycznej ( $F=6,46$ ;  $pi=0,01$ ). Studenci są bardziej gotowi do poświęceń niż uczniowie. Wynika to głównie z większej gotowości studentów do podejmowania dodatkowych szkoleń ( $pi=0,009$ ), co jest bardzo ważne na współczesnym rynku pracy<sup>59</sup> oraz mobilności ( $pi=0,04$ ) – zjawisko związane z globalizacją rynków pracy<sup>60</sup>.

Spośród badanych typów szkół warto zwrócić uwagę na wynik uczniów liceów profilowanych ( $M=44,16$ ) i szkół zawodowych ( $M=44,98$ ). Oba wyniki należą do najniższych i wskazują na małą plastyczność uczniów. Tak jak w przypadku uczniów szkół zawodowych można dopatrywać się źródeł dobrej znajomości realiów pracy i przygotowaniu do rynku pracy, tak w przypadku uczących się w liceach profilowanych wynika to raczej z innych motywów

<sup>59</sup> Grubb N.W., (2005), Metody nowoczesnego poradnictwa pracy, Warszawa: OHP

<sup>60</sup> Bańka A. (2005). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.) Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych. Katowice: Wyd. Naukowe UŚ.





**RYSUNEK 3.37.** Gotowość do poświęceń wśród uczniów różnych typów szkół  
Bieżący efekt:  $F(36, 14346)=9,8370$ ;  $p=0,0000$

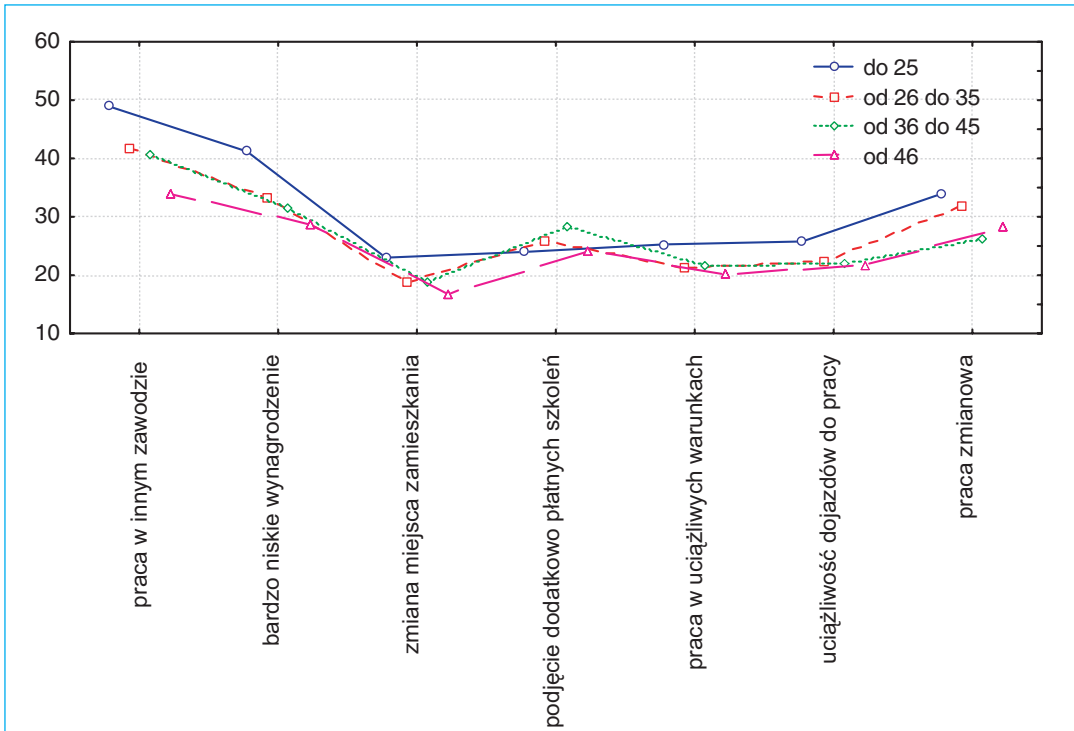
i zmniejsza ich szanse na znalezienie pracy. Warto też zwrócić uwagę, że niższe wyniki są skutkiem mniejszej gotowości do poświęceń w zakresie przeprowadzania się za pracę do innych miejscowości, podjęcia dodatkowych szkoleń oraz, w przypadku liceów profilowanych, pracy w uciążliwych warunkach.

Podobnie jak w roku 2005, młodzież jest najmniej skłonna do poświęceń w sferze zarobków i uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia warunków pracy. Te dwie charakterystyki można traktować jako stałe, ważne elementy wpływające na decyzje zawodowe ludzi. Objawiać się to będzie częstą odmową przyjęcia oferty pracy z powodu niskich zarobków lub złych warunków higienicznych pracy. Dla pracodawców jest to ważna informacja pokazująca na co trzeba zwrócić uwagę, by zatrzymać u siebie pracowników chcących emigrować zarobkowo<sup>61</sup>.

W ocenach pracowników poziom gotowości do poświęceń w porównaniu do roku 2005 nie uległ zmianie ( $F=0,905$ ;  $p=0,49$ ). Zmienną, która dobrze różnicuje gotowość do poświęceń wśród pracujących jest wiek. Choć kolejność poszczególnych aspektów w porządku od najbardziej do najmniej gotowych do poświęceń jest podobna, to tendencja związana z wiekiem jest wyraźna ( $F=8,97$ ;  $p_i=0,00001$ ). Dane wskazują, że im wyższy jest wiek osób badanych tym mniejsza jest gotowość do poświęceń, co potwierdza tezy psychologii rozwojowej człowieka dorosłego<sup>62</sup>.

<sup>61</sup> Filipiuk J. (2007). Kierowcy pilnie poszukiwani. *Rzeczpospolita*, nr 20

<sup>62</sup> Levinson D.J., (1986), A conception of adult development, *American Psychologists*, s. 41, 3–13.



**RYSUNEK 3.38.** Gotowość do poświęceń pracowników ze względu na wiek  
Bieżący efekt:  $F(18, 12276) = 3,7057$ ;  $p = 0,00000$

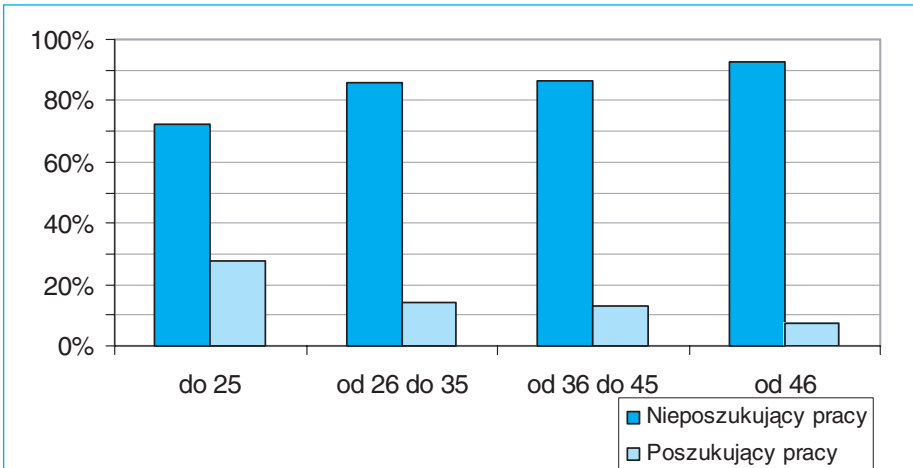
Wśród pracujących respondentów najmniejsza gotowość do poświęceń obejmuje pracę w uciążliwych warunkach higienicznych, co można łączyć z obawami o stan zdrowia oraz zmianę miejsca zamieszkania. Potwierdza to tezę o niskiej mobilności siły roboczej w Polsce. Kolejną charakterystyką pracy, w małym stopniu podlegającą poświęceniom, są uciążliwe dojazdy do pracy i podejmowanie dodatkowych płatnych szkoleń. Ma to z pewnością związek z niechęcią do uszczuplania zasobów finansowych i pokazuje brak świadomości tej grupy odnośnie kształcenia ustawicznego oraz dekapitalizacji kapitału kariery.

### 3.7.

## SZUKAĆ LEPSZEJ PRACY CZY TRWAĆ W TYM SAMYM MIEJSCU?

Ważną charakterystyką strategii działania siły roboczej na rynku pracy jest jej mobilność. Zagadnienie dotyczy szukania lepszych miejsc pracy przez osoby już posiadające zatrudnienie. Jest to alternatywa wobec kurczowego trzymania się aktualnego miejsca pracy. Można mówić tu o zdolności zatrudnieniowej jednostki<sup>63</sup> jako odpowiedzi na bardzo modną w ostatnim czasie ideologię „downsizingu”. Paradoxem jest oczekiwanie przez pracodawców lojalności i zaangażowania wtedy, gdy nie oferują stałości stosunku pracy.

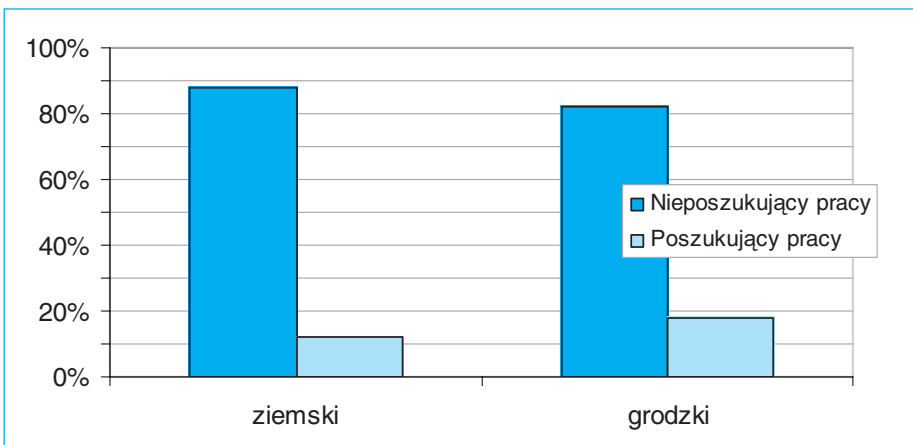
<sup>63</sup> Hillage J., Pollard E., (1998), Employability: developing a framework for Policy analysis, DfEE Research Briefing No. 85. Londyn, DfEE.



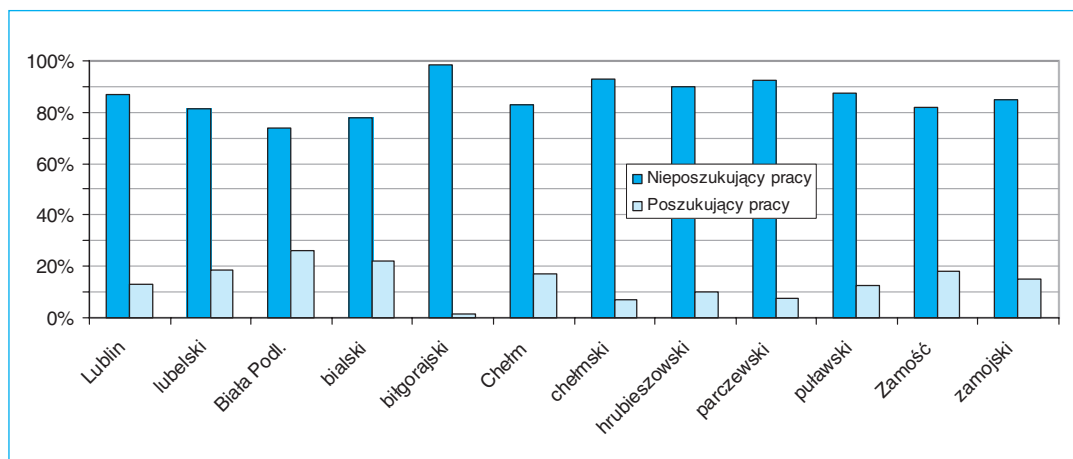
**RYSUNEK 3.39.** Odsetek aktualnie zatrudnionych pracowników w różnym wieku, którzy poszukują lub nie poszukują nowego miejsca pracy  $\chi^2=35,9$ ;  $p<0,00001$

W sytuacji Lubelszczyzny 85% badanych aktualnych pracowników nie poszukuje lepszej pracy. Pozostałe 15% badanych pomimo, że aktualnie jest gdzieś zatrudnionych, stara się znaleźć bardziej atrakcyjną ofertę pracy. Odsetki te są bardzo zróżnicowane w poszczególnych grupach wiekowych. **Rys. 3.39.** ilustruje jak silnie wraz z wiekiem zmniejsza się odsetek poszukujących nowego miejsca pracy wśród aktualnie zatrudnionych.

Różnica istotna jest pomiędzy grupą najmłodszych (27,5%) a nieco starszych osób – od 26 do 35 lat (14,1%) ( $\chi^2=16,32$ ;  $p=0,0001$ ) oraz wszystkim pozostałymi grupami. Wskazuje to na nowość zjawiska, które jest jeszcze obce grupie pracowników w średnim wieku. Z drugiej strony, jest to zjawisko bardziej obecne w powiatach grodzkich (18,1%) niż w powiatach ziemskich (12,1%). Pozwala to traktować jako nowe zjawisko na lokalnym rynku pracy Lubelszczyzny, które częściej staje się udziałem ludzi młodych z powiatów grodzkich.



**RYSUNEK 3.40.** Odsetek pracowników szukających lepszej pracy w różnych typach powiatów  $\chi^2=8,38$ ;  $p=0,004$



**RYSUNEK 3.41.** Odsetek osób poszukujących i nie poszukujących pracy w powiatach objętych badaniami  $\chi^2=8,38$ ;  $p=0,004$

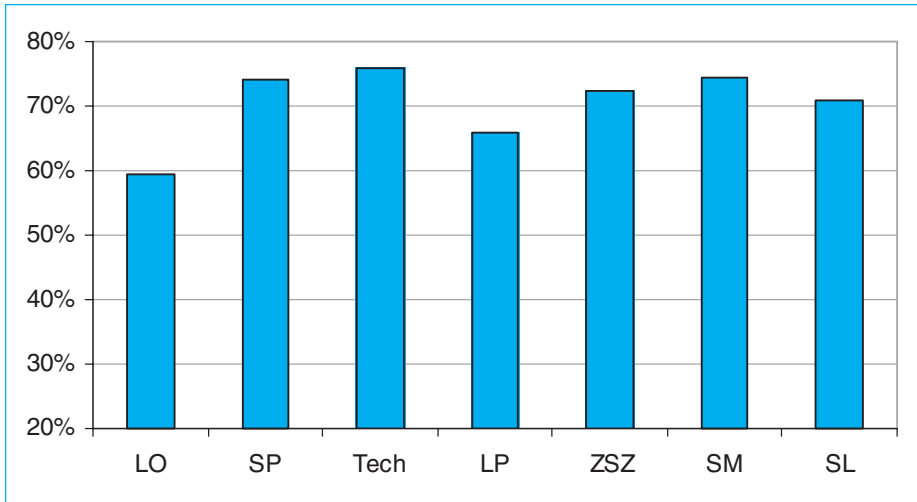
Liderem pod względem odsetka aktualnie pracujących i jednocześnie poszukujących pracy jest powiat Biała Podlaska (26,3%) i bialski (22,0%). Najniższy współczynnik charakteryzuje powiat biłgorajski (1,4%), zaraz za nim lokują się powiaty chełmski i parczewski (mniej niż 10%). Ciekawy jest wynik Lublina – 12,9%, który można zaklasyfikować jako raczej niski. Mobilność pracowników wchodzi na Lubelszczyznę przez ośrodki powiązane rynkiem pracy ze stolicą kraju a nie województwa. Pokazuje to na ograniczony wpływ Lublina na obrzeża województwa.

### 3.8. SZKOLIĆ SIĘ CZY SIĘ NIE SZKOLIĆ?

Znaczna większość badanej młodzieży chce się szkolić. W zależności od typu szkoły, odsetek zainteresowanych szkoleniami różni się istotnie statystycznie. Najwięcej zainteresowanych szkoleniami jest uczniów techników (75,8%). W następnej kolejności lokują się pod tym względem studenci magistranci (74,3%) i słuchacze studium policealnych (74,0%). Najniższe wskaźniki charakteryzują uczniów liceów ogólnokształcących (59,4%) i profilowanych (65,9%). Uczniowie szkół zawodowych i studenci studiów licencjackich plasują się pomiędzy tymi grupami.

Niski wskaźnik dla liceów trochę dziwi – są to szkoły, których absolwenci powinni mieć największe potrzeby doszkolenia – nabycia umiejętności praktycznych, których ten typ szkół nie zapewnia. Być może dlatego, że spostrzegają swoją najbliższą przyszłość w ramach systemu edukacji (co zostało opisane powyżej) i nie zgłaszają jeszcze takich potrzeb. Podobne wytłumaczenie dotyczy różnicy pomiędzy studentami magistrantami a licencjuszami. Magistranci muszą wejść na rynek pracy, dlatego częściej wskazują na zamiar zdobycia dodatkowych umiejętności, co zapewne w ich przekonaniach poprawi ich szanse na zatrudnienie.

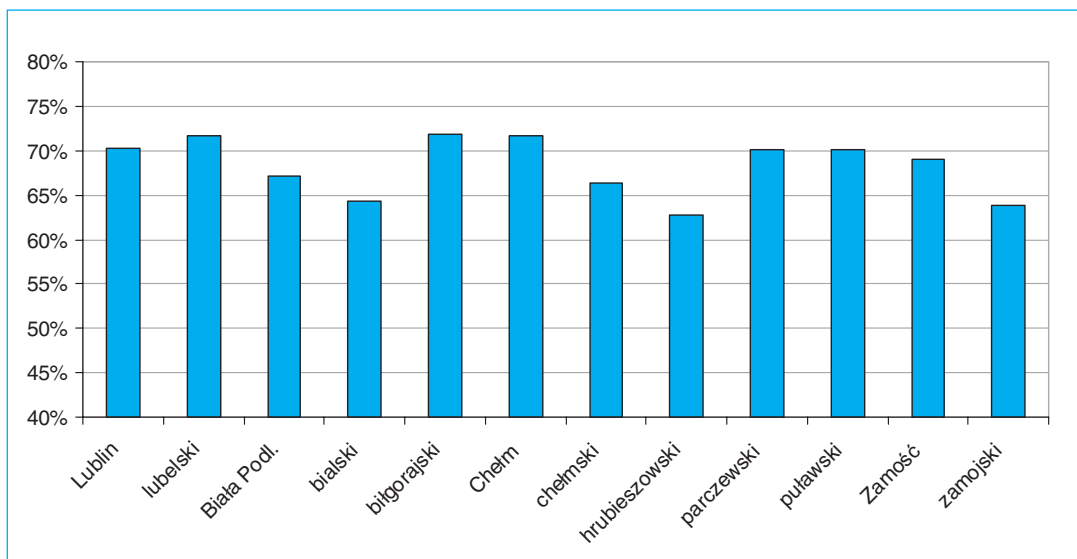
Młodzież pochodząca z różnych typów powiatów w bardzo podobnym stopniu chce brać udział w szkoleniach. Wskazuje to na fakt powszechnej świadomości konieczności uzupełniania swoich umiejętności by mieć dobrą pozycję na rynku pracy.



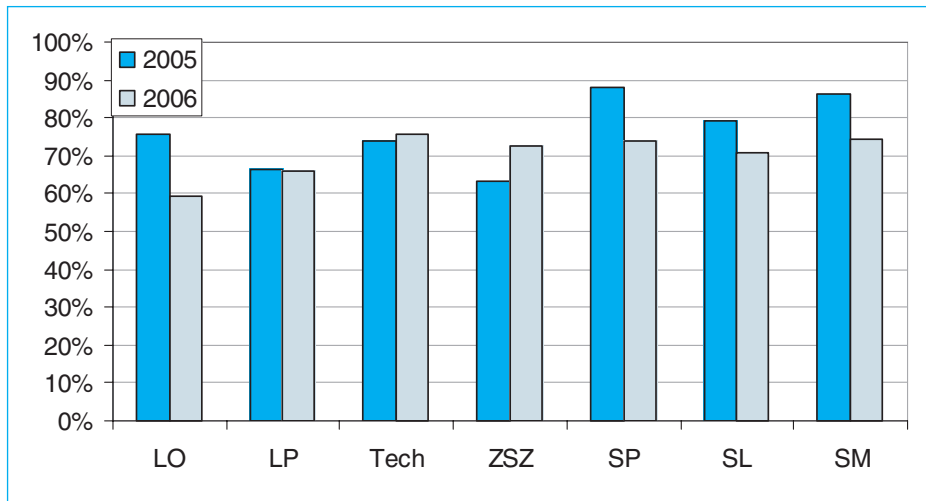
**RYSUNEK 3.42.** Odsetek młodzieży w poszczególnych typach szkół deklarującej zamiar szkolenia  $\chi^2 = 46,6158$ ;  $p < 0,0001$

Jest jednak różnica pomiędzy poszczególnymi powiatami. Do powiatów, w których szkolenia są popularne należą: biłgorajski (72%), chełmski (72%), lubelski (72%). Powiaty o najmniejszym odsetku młodzieży pragnącej się szkolić to bialski (64%), zamojski (64%) i hrubieszowski (63%).

W stosunku do roku poprzedniego zmalał generalny odsetek badanej młodzieży zainteresowanych szkoleniami ( $\chi^2 = .14,51$ ;  $p = 0,0001$ ). Zmiana ta jednak nie jest jednorodna. W populacjach można wyróżnić segmenty, w których popularność szkoleń wzrosła i takie w których nie zmieniła się albo wręcz spadła.



**RYSUNEK 3.43.** Deklarowany zamiar szkolenia się dalej przez uczniów w poszczególnych powiatach



RYSUNEK 3.44. Odsetek młodzieży chcącej się szkolić w badaniach z 2005 i 2006 roku

Analizując typy powiatów (grodzki i ziemski) można zauważyć istotne statystycznie różnice. W powiecie grodzkim mniejszy odsetek młodzieży w roku 2006 jest zainteresowany szkoleniami niż w 2005 ( $\chi^2=31,78$ ;  $p<0,00001$ ). Zjawisko to nie występuje w powiecie ziemskim. Można powiedzieć, że młodzież w miastach inaczej odczytuje swoją sytuację na rynku pracy i jej związek z nabywaniem dodatkowych umiejętności.

Biorąc pod uwagę płęć respondentów można zauważyć odmienne zmiany u kobiet i u mężczyzn. Kobiety chcą się szkolić rzadziej niż w zeszłym roku ( $\chi^2=39,79$ ;  $p<0,00001$ ). W populacji mężczyzn nie ma różnicy istotnej statystycznie.

Analizując zmianę odsetka młodzieży zainteresowanych szkoleniami widać, że zmiany te mają różne kierunki w poszczególnych typach szkół. Interpretując dane z tabeli **tab. 3.1.** można powiedzieć, że w LO, SP, SL i SM zaszła duża zmiana na gorsze. Odsetek zainteresowanych szkoleniami drastycznie się obniżył.

Prawdopodobnie uczniowie zmniejszyli swoją czujność i gotowość do rynku pracy – poczuli się mniej zagrożeni. Mogły mieć na to wpływ zmiany na rynku pracy: obniżenie się stopy bezrobocia, alternatywa wyjazdu do pracy

TAB. 3.1.

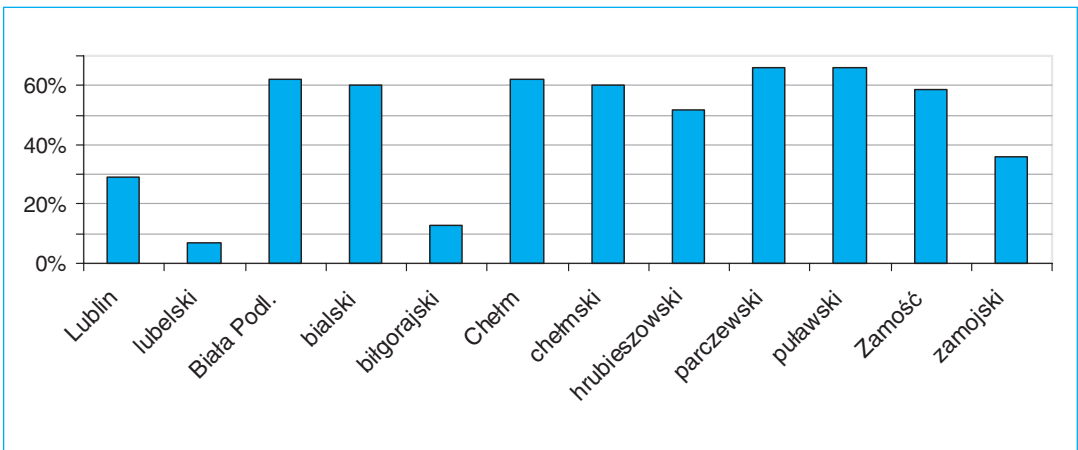
Typ szkoły	Rok badania		$\chi^2$ Pearsona; p
	2005	2006	
<b>Licea ogólne</b>	75,84%	59,39%	33,6634, $p<0,00001$
<b>Licea profilowane</b>	66,27%	65,94%	0,01241, $p=0,91129$
<b>Technika</b>	73,97%	75,79%	0,67315, $p=0,411957$
<b>Zasadnicze Szkoły Zawodowe</b>	63,27%	72,49%	4,14540, $p=0,041750$
<b>Studia podyplomowe</b>	87,88%	74,00%	6,20272, $p=0,012757$
<b>Studia licencjackie</b>	79,38%	70,85%	5,82147, $p=0,015833$
<b>Studia magisterskie</b>	86,30%	74,29%	7,11603, $p=0,007641$

za granicę. Z drugiej strony ostatni rok był czasem najobfitszej oferty szkoleniowej adresowanej do różnych grup. Być może obserwowane zjawisko jest wynikiem zmęczenia wielością możliwości lub nabyciem tych umiejętności, co do których mieliśmy świadomość, że są potrzebne na rynku pracy (czynnikami poprawiającymi pozycję na rynku pracy).

Wśród uczniów liceów profilowanych oraz techników nie ma zmian zainteresowania szkoleniami. Tylko uczniowie szkół zawodowych w 2006 r. widzą większą potrzebę szkolenia się niż w roku poprzednim. W tabeli pokazano współczynniki różnic pomiędzy obydwoma badaniami.

Obecnie zatrudnieni wykazują ponadprzeciętne zainteresowanie szkoleniami. Jest to dobry wynik biorąc pod uwagę, że wskaźnik ogólnopolski udziału zawodowo czynnych w kształceniu ustawicznym sięga 5%, w województwie lubelskim 6%<sup>64</sup>. Jak widać na **rys. 3.45**, nie jest to zjawisko jednorodne w poszczególnych powiatach. Pracownicy pracujący w powiatach lubelskim, biłgorajskim, Lublinie i zamojskim odbiegają znacznie od pozostałych. Odsetek 7% w lubelskim, 13% w biłgorajskim są zatrważające. Wskazują na brak zainteresowania rozwojem w zawodzie. Może to wynikać z braku możliwości pracy w zawodzie – po co się doskonalić skoro i tak nie ma pracy lub braku oferty szkoleniowej lub, co jest bardzo prawdopodobne, z niskiej świadomości potrzeby kształcenia ustawicznego by odnawiać własny kapitał kariery<sup>65</sup>.

Odsetki zainteresowanych szkoleniami w Lublinie (29%) i powiecie zamojskim (36%) choć wyższe od poprzednio omawianych, to pokazują, że tylko co trzeci pracownik chce się szkolić w zawodzie. Istnieje obawa, że jest to przejaw spoczywania na laurach – mam pracę jestem bezpieczny, nie muszę się rozwijać. Świadczyć też może o niskiej świadomości dekapitalizacji kapitału kariery wśród pracowników.

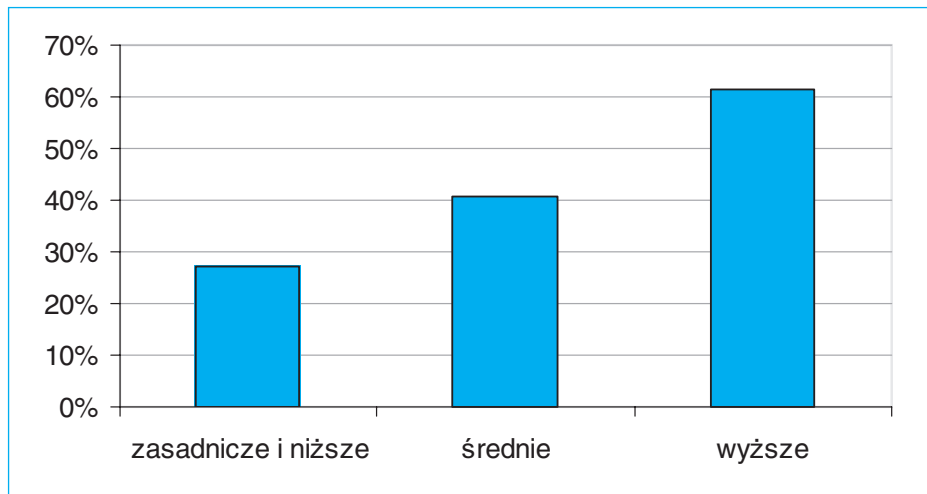


**RYSUNEK 3.45.** Odsetek badanych planujących udział w szkoleniach doskonalących umiejętności w ramach zawodu w poszczególnych powiatach  $\chi^2 = 163,3$ ;  $p < 0,00001$

<sup>64</sup> Analiza instytucji kształcenia ustawicznego w wybranych powiatach województwa lubelskiego (2006). <http://www.edsfundacja.pl/00/publikacje/0000.html> (12.10.2006)

<sup>65</sup> Becker G.S., (1993), *Human capital*. Chicago: University of Chicago Press.

Zjawisko niskiego zainteresowania szkoleniami jest raczej charakterystyczne dla pracowników o niższym poziomie wykształcenia. Można powiedzieć, że im niższe wykształcenie tym mniejszy odsetek zainteresowanych szkoleniami. **Rys. 3.46.** ilustruje to zjawisko. Porównując pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym z pracownikami o średnim wykształceniu różnica jest istotna ( $\chi^2=9,78$ ;  $p=0,002$ ). Większa różnica dzieli populację pracowników z wykształceniem wyższym od pracowników z wykształceniem średnim ( $\chi^2=39,67$ ;  $p<0,00001$ ). Można więc powiedzieć, że to głównie pracownicy z wykształceniem zawodowym i niższym oraz, w nieco mniejszym stopniu, średnim wymagają wsparcia, by zwiększyć ich udział w kształceniu ustawicznym<sup>66</sup>



**RYSUNEK 3.46.** Zainteresowanie szkoleniami wśród pracowników z różnym poziomem wykształcenia

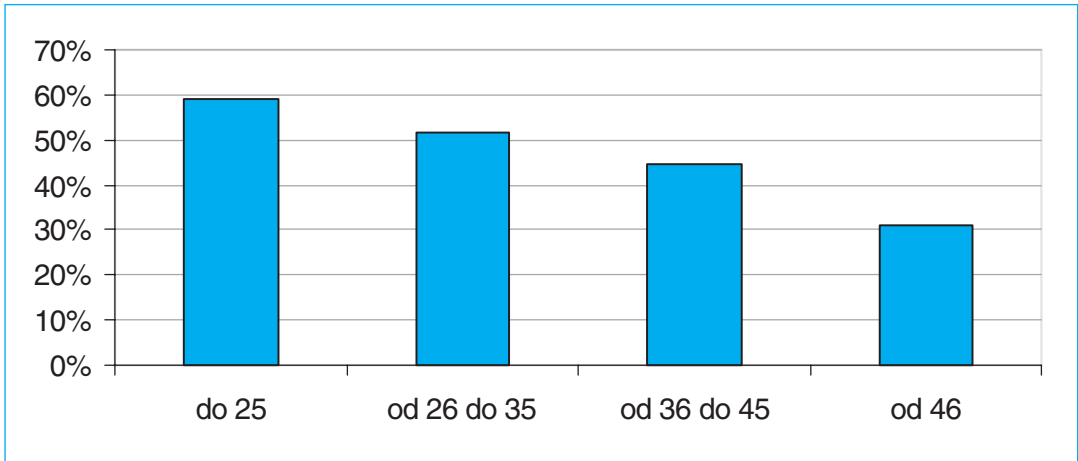
Inną zmienną różnicującą odsetek zainteresowanych szkoleniami w próbie jest wiek pracowników. Ogólna tendencja wskazuje, że im starsi są pracownicy tym mniej są zainteresowani szkoleniami. Pracownicy powyżej 46 roku życia różnią się istotnie od pracowników w wieku 36-45 lat ( $\chi^2=21,34$ ;  $p=0,000004$ ). W pozostałych grupach różnice te są mniejsze.

Dla zrozumienia zjawiska udziału w szkoleniach uczestników rynku pracy konieczne jest rozpoznanie motywów, którymi kierują się osoby szkolone. Najczęściej respondenci wskazywali wymóg zawodowy jako powód udziału w szkoleniach (34%). Można powiedzieć, że chęć do szkoleń nie wynika z potrzeby rozwoju, ale raczej z zewnętrznego przymusu. W sytuacji braku konieczności nie robiliby tego.

Również następne 19% respondentów wskazuje na motyw zewnętrzny – chęć zachowania miejsca pracy. Można mówić o zaspokajaniu w ten sposób

<sup>66</sup> Bańka A., (2004), Kapitał kariery: Klucz do rozwoju człowieka przez całe życie. W: W. Kreft (red.), *Poradnictwo kariery – teoria, mity i szanse*. Łódź: Wyższa Szkoła Humanistyczna, A także Watta A., Sultana R. (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*, OECD/European Communities.

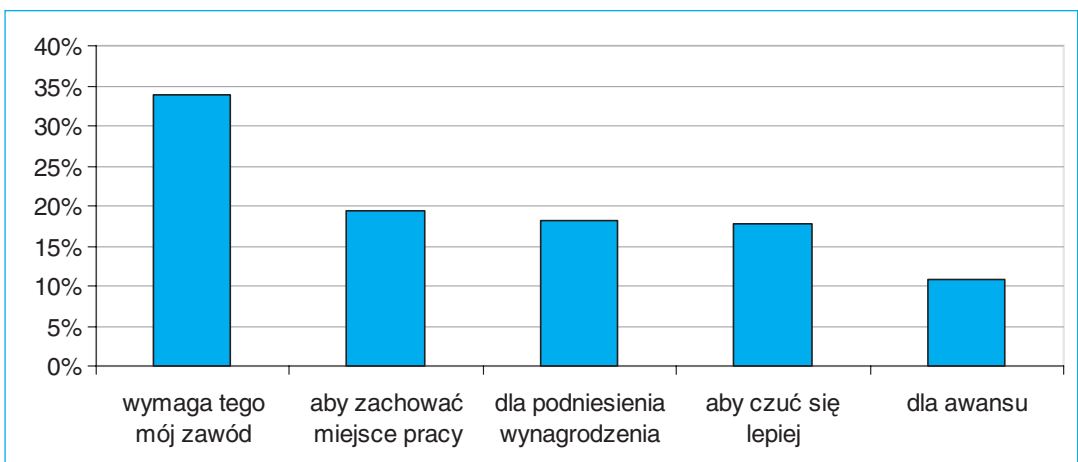




**RYSUNEK 3.47.** Wiek pracowników a zainteresowanie szkoleniami

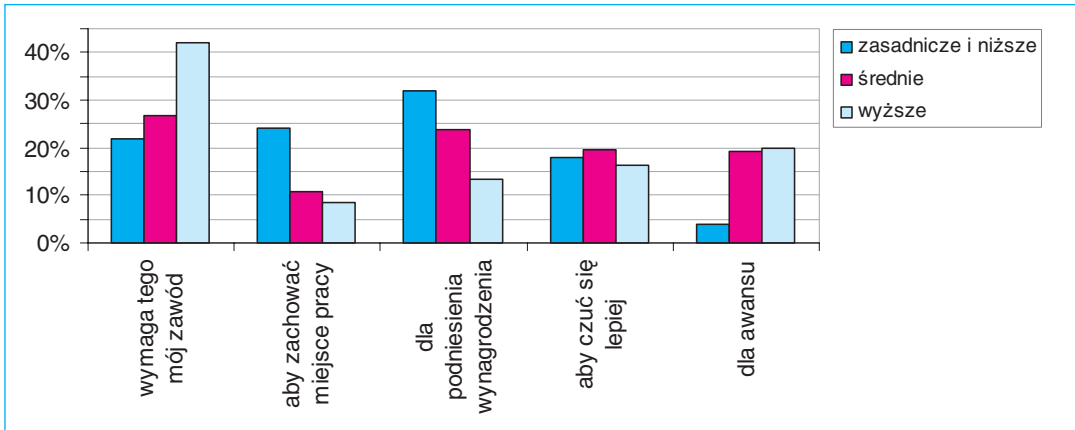
potrzeby bezpieczeństwa. Tę grupę kieruje na szkolenia obawa przed utratą umiejętności – dekapitalizacją kapitału kariery. Trzecia grupa to osoby, które w zdobywaniu umiejętności widzą szansę na podniesienie swoich zarobków (18%). Dopiero kolejna grupa – licząca 18% to ludzie, którzy na szkolenia uczęszczają z potrzeby wewnętrznej. Ten motyw można wiązać z wyższymi poziomami hierarchii potrzeb Masłowa<sup>67</sup>. Ostatni powód wiąże się z poprawą swojej pozycji w organizacji – awansem i występuje on u 11% badanych.

Analizując dane w podziale na kategorie wykształcenia na [rys. 3.49](#). widać, że w swojej pracy ludzie z wyższym wykształceniem decydują się na szkolenia, ponieważ wymaga tego ich zawód. Wydaje się, że charakter pracy tych osób zmusza ich do stałego doskonalenia umiejętności i uzupełniania,



**RYSUNEK 3.48.** Odsetek respondentów - pracowników wskazujących główny motyw szkolenia

<sup>67</sup> Maslow A., (1954), *Motivation and Personality*, NY: Harper.

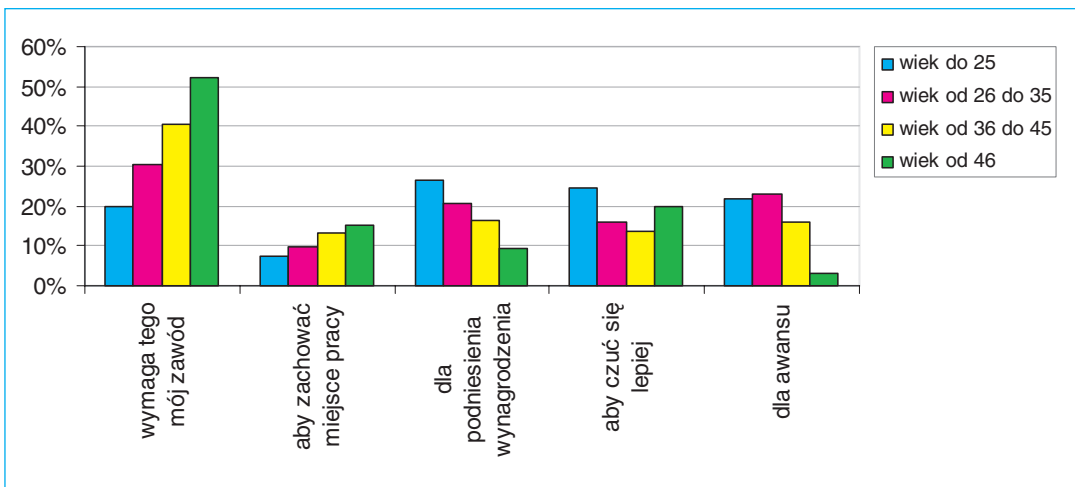


RYSUNEK 3.49. Odsetek pracowników deklarujących różne motywy udziału w szkoleniach według wykształcenia  $\chi^2=37,2$ ;  $p=0,00001$

aktualizacji wiedzy. Z drugiej strony pracownicy o niskim wykształceniu akcentują konieczność utrzymania pracy i poprawę wynagrodzenia. Ciekawym zjawiskiem jest brak różnic pomiędzy grupami w ramach motywu: *aby czuć się lepiej*.

Inną kategorią, w której warto analizować zjawisko motywacji do udziału w szkoleniach jest wiek respondentów. Z danych zamieszczonych na **rys. 3.49** wynika, że im starsi pracownicy tym częściej deklarują powód – wymagania zawodu. Prawdopodobnie wiedza i umiejętności zdobyte w systemie edukacji na tyle się zdezaktualizowały, że muszą zostać uzupełnione.

Odwrotną zależność można zaobserwować w przypadku motywu – aby otrzymywać lepsze wynagrodzenie. W tym przypadku im starsi są respondenci tym niższy ich odsetek zgłasza to jako główny motyw udziału w szkoleniach (odpowiednio: 26,36%; 20,73%; 16,55%; 9,23%)



RYSUNEK 3.50. Wiek pracowników a motywy udziału w szkoleniach.  $\chi^2=42,1$ ;  $p=0,00003$

Szkolić się by awansować to reguła, która prawie wcale nie dotyczy osób starszych (3%). Dla pracowników w wieku do 25 lat i od 26 do 35 jest to dość częsty motyw – zgłasza go co piąty pracownik.

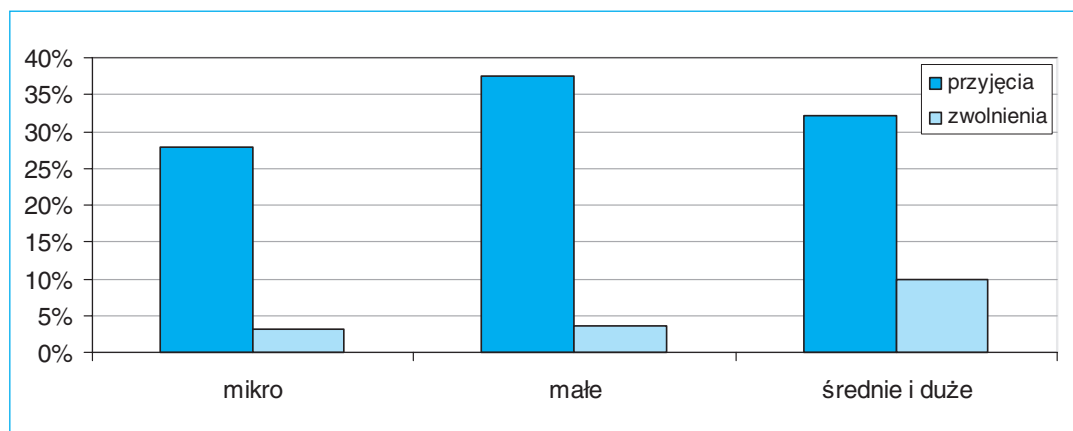
Porównanie wyników badań z lat 2005 i 2006 wskazuje na spadek zainteresowania szkoleniami u pracowników ( $\chi^2=38,62$ ;  $p=0,00001$ ). Trend ten dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn, młodych i starych. Analizując dane w podziale na kategorie wykształcenia okazuje się, że nie ma spadku zainteresowania szkoleniami w grupach o najniższym wykształceniu – zasadniczym zawodowym oraz w segmencie pracowników o wykształceniu średnim ogólnym.

### 3.9. DYLEMAT PRACODAWCÓW: CZY INWESTOWAĆ W SIEBIE I SWÓJ PERSONEL?

Odpowiadając na ten dylemat rynku pracy trzeba zobaczyć ile środków pracodawcy zamierzają wydać na szkolenia. Gotowi do wydania największej kwoty pieniędzy na ten cel są pracodawcy z sektora produkcyjnego. Firmy średnie i duże planują wydać dużo więcej środków na ten cel niż pracodawcy małe i mikro. Więcej na szkolenia planują wydać pracodawcy działający w powiatach grodzkich niż ziemskich. Warto zwrócić uwagę na to, że 30% pracodawców nie zamierza przeznaczyć na szkolenia w najbliższym roku ani złotówki. Co trzeci podmiot gospodarczy zatem nie wzbogaci swoich pracowników o nowe umiejętności i wiedzę. Jest to bardzo wysoki wskaźnik. Ponadto większość firm nie planuje rozwoju zasobów ludzkich wcale bądź robi to w perspektywie zaledwie jednego roku.

Wielkość nakładów na szkolenia została szczegółowo omówiona w rozdziale piątym. Natomiast zainteresowanie pracodawców konkretną tematyką szkoleń swoich pracowników znalazło opracowanie w rozdziale trzecim i piątym.

Inwestowanie w pracowników, jako formy podnoszenia wartości firmy, przejawia się również w planach dotyczących redukcji bądź tworzeniu miejsc pracy. W roku 2006 pracodawcy zdecydowanie częściej deklarują chęć przy-



**RYSUNEK 3.51.** Przyjęcia i zwolnienia pracowników planowane przez pracodawców Lubelszczyzny w poszczególnych segmentach wielkości

mowania nowych pracowników. Odsetek firm chcących przyjmować pracowników wynosi 32%. Jednocześnie tylko 5% przedsiębiorców deklaruje chęć zwalniania pracowników. Warto podkreślić, że chodzi tu o utworzenie nowych miejsc pracy, a nie o zwykłą fluktuację.

W rozbiciu na wielkość badanych firm różnią się one istotnie statystycznie ( $\chi^2=6,62$ ;  $p=0,036$ ). Jak pokazuje rys. 3.51., większy odsetek firm małych chce zatrudniać pracowników (37%). Wynik ten jest bardzo ważny tym bardziej, że jest to segment liczny. Najbardziej zainteresowanie przyjmowaniem pracowników deklarują firmy mikro (28%). Więcej niż co czwarty mikroprzedsiębiorca chce zatrudnić pracowników. Choć deklaracje te są rzadsze niż w innych

**TABELA 3.2.** Liczebność pracodawców, którzy zwalniali pracowników na poszczególnych stanowiskach/zawodach z powodu redukcji miejsc pracy

Zawody, stanowiska	Liczebność pracodawców
Sprzedawca	15
Pracownik wykonawczy produkcji	9
Sprzątaczką	8
Kierowca	5
Kadra kierownicza	4
Kelner	3
Mechanik	3
Nauczyciel	3
Księgowy	2
Kucharz	2
Pakowacz	2
Piekarz	2
Referent administracyjny	2
Dozorca	1
Inspektor	1
Kasjer	1
Kontroler jakości wyrobu	1
Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	1
Murarz	1
Obsługa klienta	1
Pielęgniarki	1
Pracownik magazynowy	1
Robotnik budowlany	1
Robotnik drogowy	1
Serwisant komputerowy	1
Mechanik	1
Szwaczka	1

**TABELA 3.3.** Liczebność pracodawców planujących utworzenie nowych miejsc pracy w poszczególnych zawodach / stanowiskach pracy

Zawody, stanowiska pracy	liczebność pracodawców	Zawody, stanowiska pracy	liczebność pracodawców
sprzedawca	25	obsługa informatyczna	2
pracownik wykonawczy produkcji	24	operator maszyn	2
pracownicy budowlani	12	pracownik chłodni	2
kadra kierownicza	6	referent do spraw ubezpieczeń	2
kucharz	6	serwis komputerowy	2
fryzjer	5	serwisant sieci informatycznej	2
drukarz	4	stolarz meblowy	2
geodeta	4	techniczne	2
kelner	4	technik elektronik	2
kierowca	4	technik usług kosmetycznych	2
konserwatorzy	4	wykończenia wnętrz	2
piekarz	4	chłodnicy	1
przedstawiciel handlowy	4	cukiernik	1
spawacz	4	dzielnicowy	1
tokarz	4	ekspedientka	1
wizażystka	4	elektromonter	1
administracja	3	elektryk	1
agent ubezpieczeniowy	3	handlowiec	1
asystent sprzedaży	3	informatyk-wdrożeniowiec	1
fotograf	3	instruktor nauki jazdy	1
handlowcy	3	instruktorów	1
inżynier	3	inżynier budowy dróg	1
inżynier elektryk	3	kasjer - doradca kredytowy	1
mechanik	3	kosmetyczka	1
mechanik - operator maszyn	3	krawcowa	1
mechanik samochodowy	3	księgowość	1
monter stolarki okiennej	3	lakiernik	1
obsługa klienta	3	lekarz stomatolog	1
pracownik marketingu	3	montażysta stolarki okiennej	1
prasowaczka	3	monter spawacz	1
stolarz	3	monter wod-kan	1
automatyk elektromechanik	2	obsługa punktu kasowego	1
gastronomia	2	pośrednik pracy	1
hartownik	2	pracownik administracyjny	1
inżynier budownictwa	2	referent ds. turystyki	1
konstruktor - architekt	2	reprezentant handlowy	1
lekarz	2	specjalista laborant	1
monter instalacji	2	technik AGD	1
monter stolarki	2	technik farmacji	1
murarz	2	technolog	1

segmentach, to trzeba pamiętać, że segment ten jest wielokrotnie liczniejszy od pozostałych. Wskazuje to, że największy potencjał zatrudnienia jest w firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Pozostałe podziały na branże i na typ powiatu nie ujawniają istotnych statystycznie różnic. Wyraźnie widać, że na Lubelszczyźnie będzie przybywać nowych miejsc pracy. I jest to wiadomość bardzo optymistyczna.

Zwalnianie pracowników w 2006 r. wskazywane jest dużo rzadziej niż przyjmowanie. Tylko 5% badanych pracodawców deklaruje zamiar zwalniania pracowników w tym roku. Najczęściej, choć różnica nie jest istotna statystycznie, deklaracje takie pojawiają się w firmach średnich i dużych. Wydaje się, że ten segment wymagał największych zmian i proces restrukturyzacji nie wszędzie został zakończony. Jeszcze dziś ma ukryte przerosty zatrudnienia, które mają być zredukowane. Zjawisko to dotyczy już bardzo wąskiej grupy pracodawców. W innych segmentach zwolnienia są planowane tylko marginalnie. Podział respondentów na branże działalności oraz typ powiatu nie wskazuje istotnych różnic pomiędzy przedsiębiorcami. Poziom planowanych zwolnień dotyczy grupy nie większej niż 10% poszczególnych typów pracodawców.

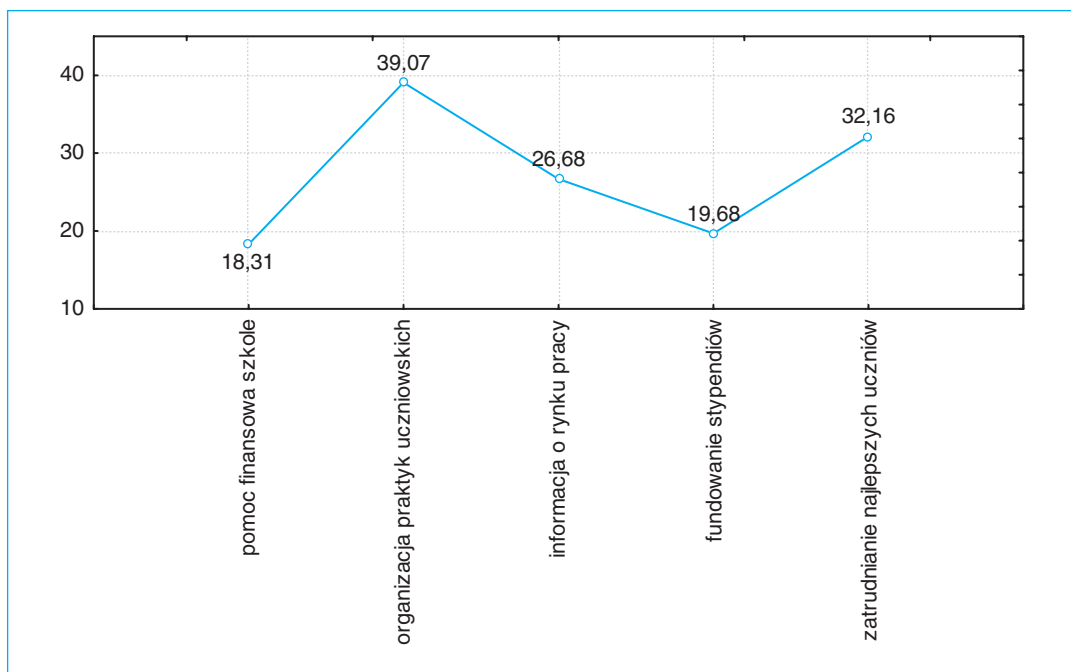
Pracodawcy odpowiadając na pytanie: w jakich zawodach/stanowiskach nastąpiły zwolnienia, podawali kategorie z różnego poziomu ogólności. Ponieważ trudno usystematyzować te dane nie tracąc informacji, zamieszczone zostały w tabeli poniżej w brzmieniu podanym przez pracodawców.

Jak widać najwięcej pracodawców zwalniało sprzedawców, sprzątaczkę, kierowców oraz kadrę kierowniczą. Spora liczba pracodawców rozstała się z pracownikami wykonawczymi, którzy zajmowali się produkcją. Częściowo lista zawodów/stanowisk pracy pokrywa się z listą deklarowanych przyjęć co wskazuje na możliwości szybkiego znalezienia pracy przez zwalniane osoby.

Lista zawodów, w których przedsiębiorcy planują tworzenie nowych miejsc pracy jest dużo dłuższa. **Tabela 3.3.**, w której przedstawiono wyniki, pokazuje ilu pracodawców deklaruje chęć przyjęcia pracowników, a nie ilu pracowników w danej kategorii chcą zatrudnić.

Różnorodność zapotrzebowania deklarowanego przez pracodawców jest duża. Poszukują pracowników różnych poziomów – jest praca zarówno dla nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych, jak i dla specjalistów – inżynierów, architektów czy lekarzy.

Innym ważnym zagadnieniem związanym z inwestowaniem w potencjalnych pracowników jest gotowość pracodawców do współpracy z ze szkołami zawodowymi, w celu lepszego przygotowania młodzieży do pracy. W tym aspekcie wyniki pokazują, że pracodawcy nie są gotowi do tych form współpracy, które wiążą się z alokacją środków finansowych. Pomoc finansowa i rzeczowa dla szkół, polegająca na urzędzaniu pracowni w odpowiedni sprzęt i promowanie najlepszych uczniów przez fundowanie stypendiów nie jest chętnie deklarowana. Pracodawcy dużo bardziej wolą pomoc w „naturze”, czyli organizowanie praktyk uczniowskich w swoich zakładach pracy lub promowanie najlepszych uczniów, przez oferty ich zatrudniania. Trzeba jednak zauważyć, że nawet w tych aspektach poziom deklarowanej współpracy jest niższy niż przeciętny. Pozwala to przypuszczać, że zawiązanie takiej współpracy nie będzie łatwe.



**RYSUNEK 3.52.** Różne płaszczyzny współpracy pracodawców ze szkołami  
Bieżący efekt:  $F(4,1784)=72,770$ ;  $p=0,0000$

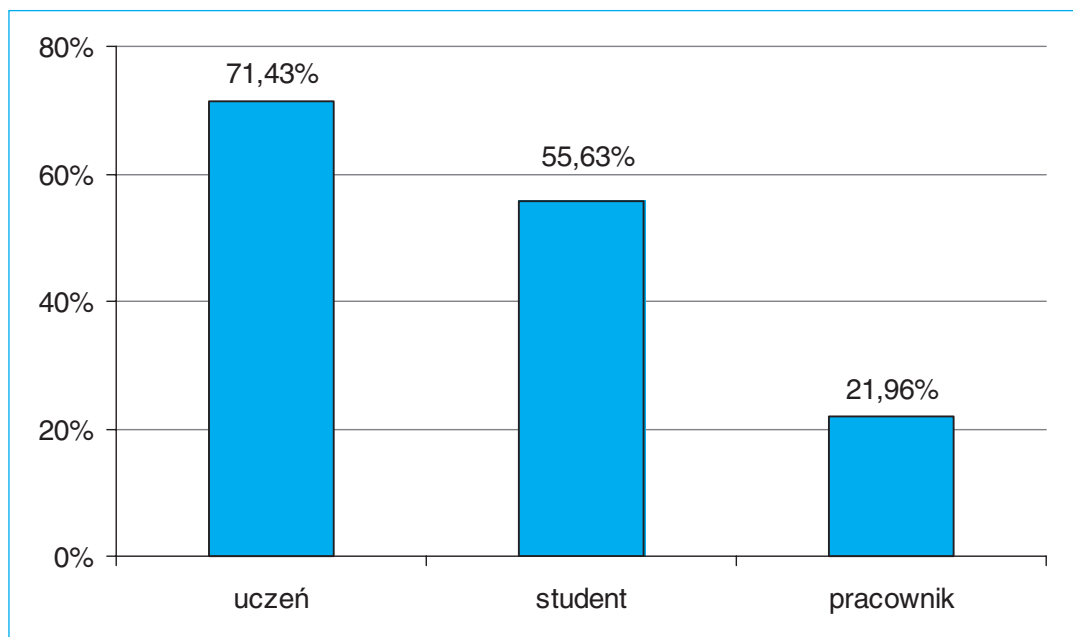
Im większe są przedsiębiorstwa, tym większa jest gotowość do współpracy ze szkołami zawodowymi ( $F=37,99$ ;  $p<0,00001$ ). Biorąc pod uwagę sektory działalności różnice także są istotne ( $F=9,64$ ;  $p=0,0001$ ). Najbardziej zainteresowany współpracą jest sektor produkcji ( $M=30,69$ ); potem usług ( $M=23,49$ ). Najmniejszą gotowość do współpracy wykazuje sektor handlu ( $M=16,29$ ). Jasno widać, że w tym sektorze propozycje współpracy ze strony szkół spotkają się z odmową.

### 3.10. POSZUKIWAĆ PRACY W POLSCE CZY ZA GRANICĄ?

Od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej emigracja zarobkowa Polaków do krajów tzw. „starej Unii” znacznie się nasiliła. Główne kraje docelowe to Wielka Brytania i Irlandia, które wcześniej otworzyły swoje rynki pracy dla przybyszów z nowych państw członkowskich.

Wśród wielu strategii zachowań na rynku pracy, strategię emigracyjną podjęło wielu naszych rodaków. Analizując to zjawisko od strony psychologicznej, warto nawiązać do Sternberga<sup>68</sup> teorii inteligentnego zachowania. Twierdzi on, iż istnieją trzy inteligentne sposoby zachowania się wobec zastanej sytuacji: przystosowanie się, zmiana sytuacji i wycofanie. Ostatni wybór dokonuje się wówczas, gdy jednostka nie ma możliwości, nie ma wpływu na zmianę sytuacji, w której się znajduje oraz nie potrafi lub z różnych względów nie chce

<sup>68</sup> Sternberg R., (2001), Psychologia poznawcza, Warszawa, WSiP.



**RYSUNEK 3.53.** Zamiar wyjazdu za granicę do pracy deklarowany przez badanych

się do niej przystosować. Wielu Polaków znalazło się w takich okolicznościach. Trudna sytuacja na rynku pracy, wysokie bezrobocie i niskie zarobki nie podlegają w żaden sposób istotnemu wpływowi jednej osoby pracującej lub chcącej podjąć zatrudnienie. Przystosowanie się do niej, jakkolwiek możliwe, stało się dla wielu zbyt kosztowne w sensie poświęceń i wyrzeczeń jakie musieli ponieść. Prawdopodobnie, dla tych którzy zdecydowali się na podjęcie pracy za granicą, spostrzegany bilans zysków i kosztów z pracy za granicą okazał się korzystniejszy niż w Polsce. Wiele osób zdecydowało się zatem na wycofanie z rynku pracy w kraju i emigrację zarobkową.

Celem niniejszych badań stała się m. in. próba głębszej analizy zjawiska emigracji zarobkowej, oraz określenia czy będziemy mieć do czynienia z jego nasilaniem czy też wygaszaniem.

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż zamiar wyjazdu za granicę do pracy deklaruje ponad 70% uczniów szkół średnich, około 55% studentów i niespełna 22% obecnie zatrudnionych (zob. [rys. 3.53.](#)).

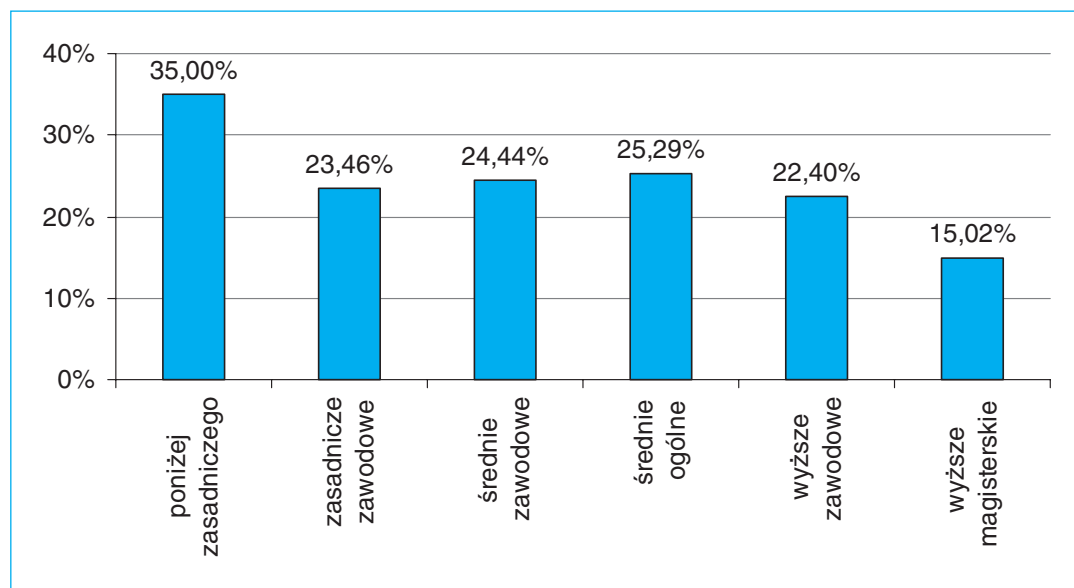
Interpretując te dane warto szczególnie zwrócić uwagę na bardzo duży odsetek uczniów i nieco mniejszy, ale również znaczący odsetek studentów, chcących udać się na emigrację zarobkową. Może to świadczyć o tym, że trend tej emigracji będzie w kolejnych latach wzrostowy. Wprawdzie deklarowany zamiar nie musi przełożyć się na jego realizację, jednak świadczy o gotowości osoby badanej do jego urzeczywistnienia. Na drodze do podjęcia pracy za granicą nie stoi wiele przeszkód natury finansowej i organizacyjnej. Koszt biletu lotniczego w porównaniu ze spodziewanymi zarobkami jest bardzo niski, pracy dla Polaków w krajach „starej Unii” póki co nie brakuje. Młodzi ludzie nie mający w Polsce uznanej pozycji zawodowej ani majątku nie czują się związani z własnym krajem. Wszystko to każe przypuszczać, iż wielu deklarujących zamiar emigracji, zrealizuje go.



## Analiza strategii emigracyjnej osób pracujących

### Wykształcenie

Przyglądając się analizie prowadzonej ze względu na zmienną wykształcenie (rys. 3.54.) można zauważyć, iż wyniki dla dwóch skrajnych („najniższego” i „najwyższego”) typów wykształcenia znacząco odbiegają od pozostałych. Spośród osób, które nie ukończyły żadnej szkoły ponadgimnazjalnej (w starym systemie kształcenia – żadnej ponadpodstawowej) 35% deklaruje zamiar emigracji zarobkowej. Natomiast wśród osób legitymujących się dyplomem magisterskim ten odsetek jest niższy o 20 punktów procentowych.



**RYSUNEK 3.54.** Zamiar pracowników wyjazdu za granicę do pracy według wykształcenia

Wydaje się, iż jedną z przyczyn takiej rozbieżności jest wysokość zarobków, na jakie w Polsce mogą liczyć osoby o wyżej wymienionym typie wykształcenia. Nie mający żadnego potwierzonego państwowym dokumentem wyuczonego zawodu najczęściej „skazani” są na wykonywanie prostych, zazwyczaj niskopłatnych prac. Te same prace w krajach „starej Unii” są o wiele lepiej opłacane. Sądę, iż kolejną z możliwych przyczyn skłaniających te osoby do emigracji jest społeczne spostrzeganie wartości ich pracy. Powszechnie wiadomo, iż proste prace nie wymagające żadnego wykształcenia zawodowego nie cieszą się wśród Polaków szacunkiem. Wpływa to na obraz siebie osób je wykonujących i może powodować niezaspokojenie potrzeby uznania społecznego. W krajach zachodnich Unii Europejskiej stosunek ten jest nieco inny. Prace takie są szanowane i w związku z tym osoby je podejmujące mogą liczyć na większe uznanie społeczne. Jest to jednak tylko hipoteza, wymagająca weryfikacji badawczej.

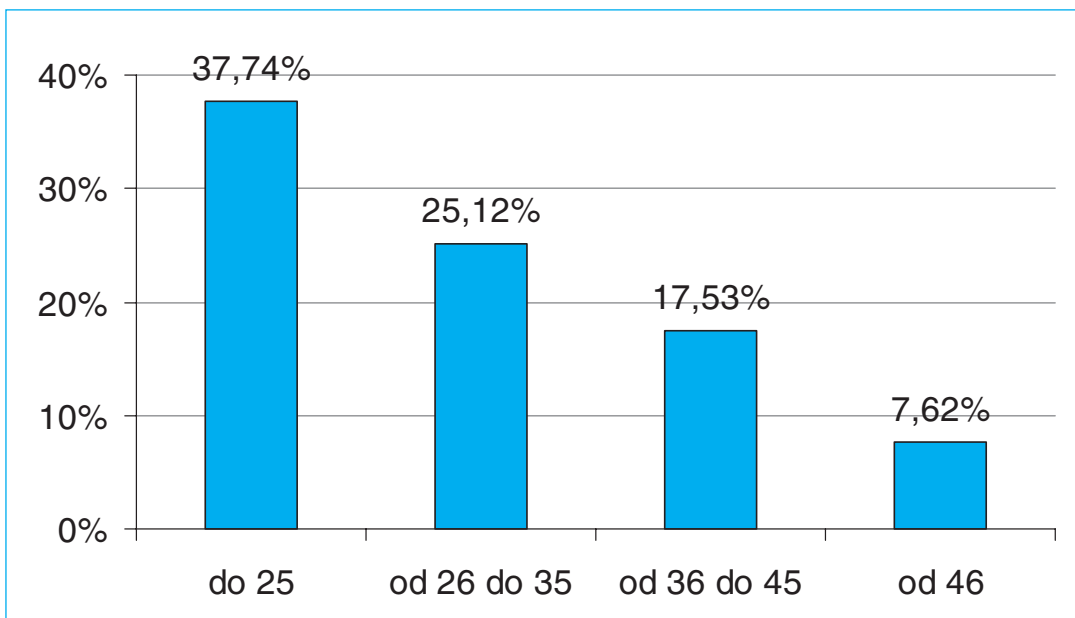
Większa niechęć do wyjazdu za granicę wśród osób z wykształceniem wyższym magisterskim, oprócz wysokości zarobków może wiązać się ze statusem społeczno-zawodowym. W Polsce absolwenci studiów magisterskich zazwy-

czaj wykonują prace, które cieszą się uznaniem. Obecnie natomiast, rodacy szukający pracy za granicą, znajdują ją zazwyczaj przy prostych pracach pomocniczych, które wprawdzie cieszące się większym szacunkiem niż w Polsce, znajdują się na niskich szczeblach hierarchii uznania społecznego. Wydaje się, iż konieczność obniżenia statusu społeczno-zawodowego może skutecznie zniechęcać te osoby do wyjazdu.

Ciekawym wynikiem jest brak istotnych różnic pomiędzy pozostałymi badanymi typami wykształcenia. W tej zbiorowości nie zaznaczyła się oczekiwana przez badaczy zależność polegająca na tym, że im wyższe wykształcenie tym ilość osób deklarujących zamiar emigracji mniejsza. Wyniki te oscylują wokół średniej dla całej grupy pracowników, toteż nie można ich wyraźnie zinterpretować. Jedynym wnioskiem, który można stąd wysnuć, jest fakt braku wpływu tych „środkowych” typów wykształcenia na zamiar wyjazdu za granicę do pracy.

### Wiek

Różnica pomiędzy liczbą pracowników a liczbą młodzieży chcącą podjąć pracę za granicą jest bardzo duża. Znacznie mniej spośród obecnie pracujących deklaruje taki zamiar. Powodów takiej sytuacji może być wiele. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na fakt posiadania zatrudnienia, który sam w sobie jest czynnikiem zatrzymującym w kraju. Próbowaliśmy określić również jak inne zmienne: wiek, wykształcenie, sytuacja rodzinna, sytuacja współmałżonka, rozbieżność oczekiwanych a otrzymywanych zarobków oraz forma umowy, w oparciu o którą respondent świadczy pracę wpływają na zamiar emigracji. Okazuje się, że spośród wyżej wymienionych zmiennych, jedną z najistotniej wpływających na zamiar wyjazdu za granicę jest wiek. Na [rys. 3.55](#). łatwo za-



RYSUNEK 3.55. Wiek pracowników a deklarowany zamiar wyjazdu do pracy za granicą

uważyć wyraźny kierunek zależności. Im starsi respondenci, tym mniej z nich deklarowało zamiar emigracji zarobkowej. Spośród badanych, którzy nie ukończyli 25 roku życia z takim zamiarem nosi się 37,74% osób, czyli o nieco ponad 30 punktów procentowych więcej niż w przypadku osób starszych niż 46 lat. Zjawisko to wydaje się być zrozumiałe. W miarę upływu czasu (wieku) związki z własnym krajem stają się coraz silniejsze.

Przywiązanie do rodziny i zgromadzonych dóbr materialnych staje się istotną okolicznością powodującą niechęć opuszczenia znanego i „zagospodarowanego” środowiska na korzyść takiego, w którym realizację wielu spraw należałoby rozpocząć od początku. Postęp w latach prawdopodobnie powoduje coraz mniejsze spostrzeganie szans powodzenia w obcym kraju. Związane jest to zapewne z niechęcią do podjęcia nauki języka, obawą przed koniecznością podjęcia ciężkiej pracy przy malejącej „energii życiowej”.

Opisane powyżej czynniki działają dokładnie odwrotnie wśród ludzi młodych. Nie obawiają się oni podjęcia konkurencji i trudnej pracy na zagranicznym rynku. Są gotowi do nauki języka obcego lub już go znają. Rządziej również są związani z krajem sytuacją rodzinną i materialną. Zarówno w Polsce, jak i za granicą muszą rozpocząć budowanie swojej pozycji zawodowej i życiowej.

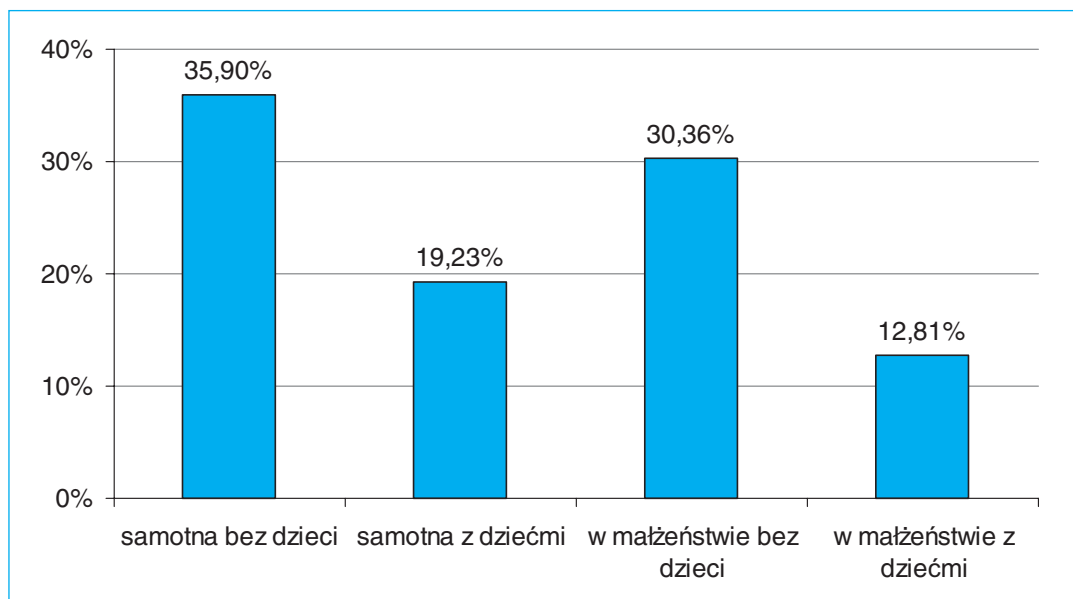
Ciekawy jest jednak fakt, iż spośród osób, które ukończyły 36 rok życia do emigracji jest gotowych nieco ponad 16% (odpowiednio 17,5% i 7,6% w grupach wiekowych 36-45 i powyżej 46). Jest to wiek, w którym zazwyczaj związki materialne i rodzinne z własnym krajem są dość rozbudowane. Pomimo to są osoby, które upatrują za granicą swojej szansy. Może to wynikać z niezadowolenia z dotychczasowego przebiegu swojej kariery zawodowej. Analiza motywów emigracyjnych tych osób byłaby niezwykle ciekawym obszarem badań.

### Sytuacja rodzinna

W poprzednim podpunkcie pisaliśmy o tym, iż związek pomiędzy zamiarem emigracji a wiekiem badanych może być uwarunkowany sytuacją rodzinną. Dane przedstawione na **rys. 3.56**. zdają się pośrednio potwierdzać tę hipotezę. Okazuje się, że fakt posiadania dziecka, niezależnie czy wychowuje się je samotnie czy w małżeństwie jest okolicznością znacznie zmniejszającą ilość osób deklarujących chęć wyjazdu za granicę do pracy. Różnica w odsetku osób mających i nie mających na utrzymaniu dzieci wynosi prawie 20 punktów procentowych.

Co ciekawe, fakt bycia w małżeństwie nie różnicuje badanych w sposób istotny. Wśród deklarujących wyjazd za granicę, liczba osób będących w związku małżeńskim jest podobna do liczby osób niezwiązanych. Może oznaczać to zarówno gotowość opuszczenia współmałżonka na jakiś czas, jak i gotowość do wspólnego wyjazdu. To rozróżnienie nie było w badaniach kontrolowane.

Na podstawie tych wyników można postawić uogólnioną hipotezę, iż czynnikiem zniechęcającym do emigracji jest konieczność opieki nad osobami zależnymi. Niewątpliwie dzieci takimi osobami są, zaś współmałżonek – nie. Można przypuszczać, że podobna zależność pojawiłaby się w przypadku osób, pod których opieką i na utrzymaniu pozostają osoby starsze lub niepełnosprawne. Wartym głębszego zbadania byłoby zjawisko deklarowanego zamiaru emigracji wśród osób mających na utrzymaniu dzieci. Z naszych obserwacji wynika,



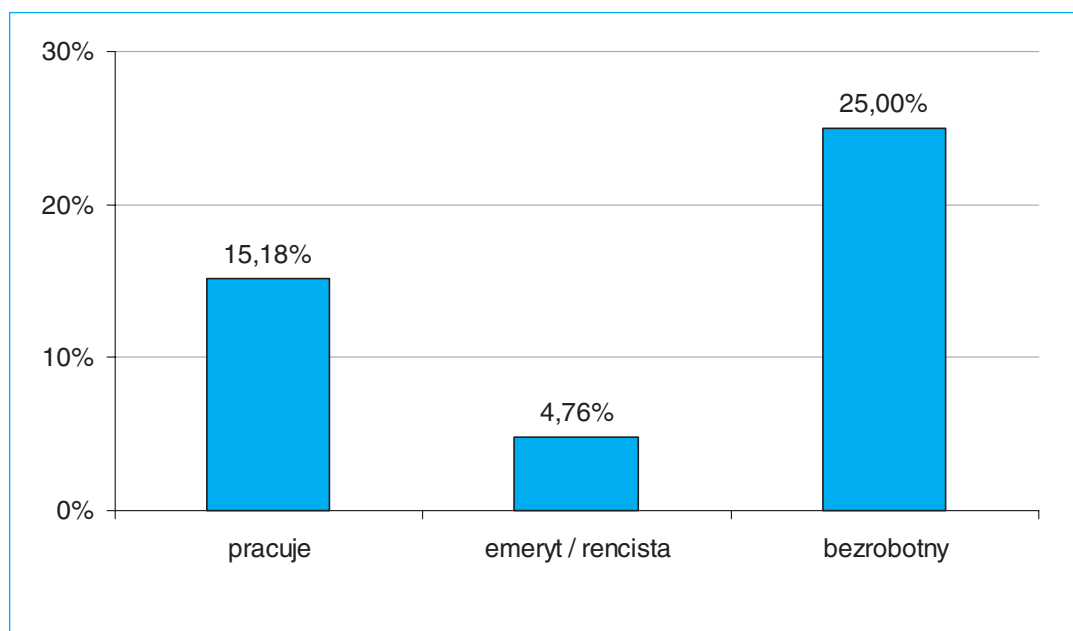
**RYSUNEK 3.56.** Sytuacja rodzinna a zamiar wyjazdu za granicę do pracy

iz częste są sytuacje wyjazdu jednego z małżonków, podczas gdy drugi pozostając w kraju sprawuje opiekę nad dzieckiem. Z wielu względów sytuacja taka jest niekorzystna w aspekcie kształtu stosunków rodzinnych i wychowania. Nikt nie zaprzeczy, że psychiczne koszty ponoszone przez każdego członka rodziny są w takiej sytuacji duże.

### Sytuacja współmałżonka

Aspektów sytuacji rodzinnej mogących mieć wpływ na deklarację zamiaru wyjazdu za granicę do pracy jest bardzo wiele. Kolejnym, na który zwróciliśmy uwagę jest status „pracowniczy” współmałżonka. Z danych zobrazowanych na **rys. 3.57**, wynika, iż znacznie więcej osób gotowych jest podjąć pracę za granicą, jeśli ich współmałżonek jest osobą bezrobotną. Niewątpliwie związane jest to z wielkością dochodów osiągniętych przez gospodarstwo domowe. Dochody te są większe jeśli współmałżonek również wykonuje pracę zarobkową. Wydaje się zatem, iż tym co sprawia iż pomiędzy osobami mającymi współmałżonka bezrobotnego i pracującego zachodzą istotne różnice w ilości deklaracji podjęcia strategii emigracyjnej jest poziom dochodów osiągniętych przez prowadzone wspólnie gospodarstwo domowe. Bezpośrednio jednak zależność ta nie była mierzona.

Ponadto warto zwrócić uwagę, że bycie małżonkiem osoby bezrobotnej nie zwiększa istotnie odsetka deklarujących zamiar emigracji w stosunku do średniego odsetka w całej grupie pracowników, który wynosi 22% (zob. **rys. 3.53**). Dodajmy, że nie wynika to z tego, iż większość pracowników ma bezrobotnego małżonka, gdyż takich osób jest tylko 100. Można mówić raczej o tym, iż fakt bycia w związku małżeńskim z pracownikiem, emerytem bądź rencistą zmniejsza ilość osób decydujących się na emigrację, niż o tym, że bycie małżonkiem osoby bezrobotnej tę ilość zwiększa.



**RYSUNEK 3.57.** Zamiar pracowników wyjazdu za granicę do pracy według sytuacji współmałżonka

Niski odsetek osób wśród małżonków emerytów i rencistów nie powinien dziwić. Związany jest on zapewne z wiekiem badanych oraz, w mniejszym stopniu, z koniecznością sprawowania opieki nad osobą zależną (w tym przypadku współmałżonkiem).

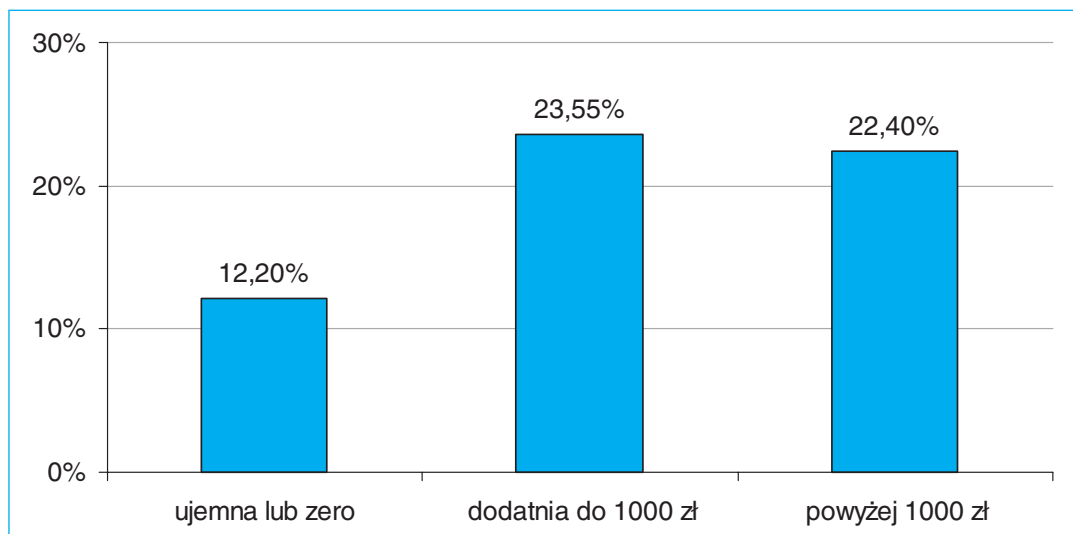
### Satysfakcja z zarobków

Istotna dla nas była próba odpowiedzi na pytanie, czy prawdziwa jest powszechnie wyrażana opinia, że im pracownik jest bardziej niezadowolony ze swojej płacy, tym bardziej będzie skłonny udać się na emigrację zarobkową.

Zapytaliśmy w tym celu respondentów o to, ile obecnie zarabiają oraz poprosiliśmy o udzielenie odpowiedzi na pytanie ile, ich zdaniem, powinni zarabiać u tego samego pracodawcy, na tym samym stanowisku wykonując tę samą pracę. Pytanie dotyczyło płacy brutto. Wielkość różnicy pomiędzy otrzymywanymi a oczekiwanymi zarobkami potraktowaliśmy jako uproszczoną miarę satysfakcji z płacy.

Ku naszemu zdziwieniu nieco ponad 8% badanych uznało, iż zarabia więcej niż im się należy. Ponadto 12% z nich zamierza wyjechać z Polski w celu poszukiwania pracy. Wprawdzie w całej grupie badanych odsetek osób do których odnoszą się obie wyżej wymienione cechy wynosi tylko nieco ponad 1% (10 osób), to wskazuje to jednoznacznie na fakt, iż emigracja zarobkowa nie jest uwarunkowana jedynie dochodami osiąganymi z pracy zawodowej.

Co więcej, z danych przedstawionych na [rys. 3.58](#) wynika, iż nie ma różnic pomiędzy tymi, którzy twierdzą, iż powinni zarabiać do 1000 zł więcej i tymi, u których rozbieżność jest większa niż 1000 zł. Ponadto nie jest istotna statystycznie korelacja pomiędzy zamiarem wyjazdu i wielkością niezadowolenia z zarobków.



**RYSUNEK 3.58.** Zamiar wyjazdu pracowników za granicę do pracy według rozbieżności oczekiwanych a otrzymywanych zarobków

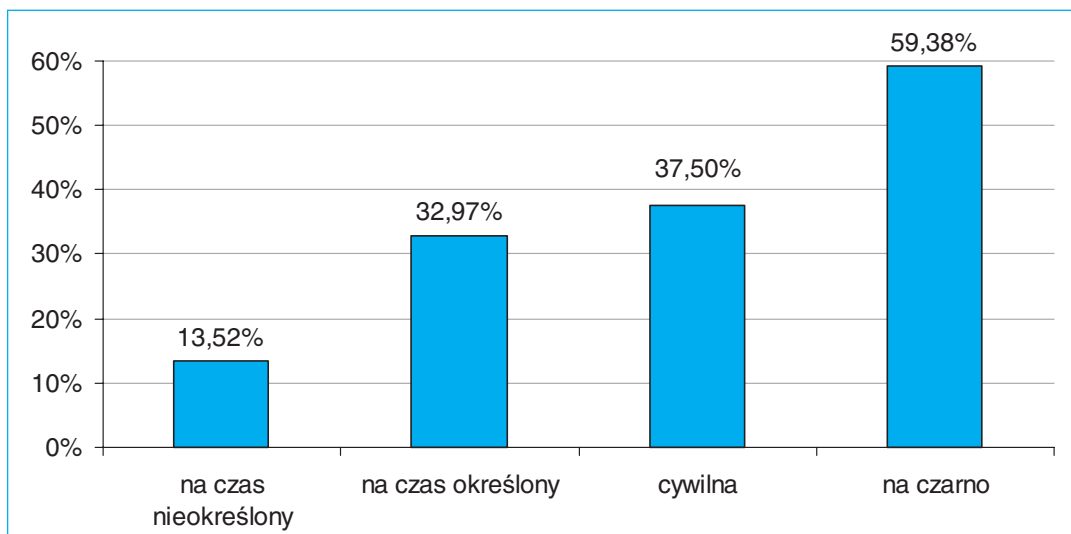
Odsetek osób deklarujących zamiar podjęcia pracy poza Polską wśród niezadowolonych z płacy jest mniej więcej taki sam, jak w całej badanej zbiorowości. Wynika to z faktu, że niezadowolonych jest 91%, a więc prawie cała badana grupa. Można jednak stwierdzić, iż zadowolenie z płacy znacznie obniża liczbę osób zamierzających udać się na emigrację. 88% procent z nich nie deklaruje takiego zamiaru.

Podsumowując tę analizę należy stwierdzić, iż związek pomiędzy satysfakcją z płacy a zamiarem wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy nie jest liniowy. Na zamiar taki nie wpływa rozmiar niezadowolenia, lecz fakt jego występowania.

### Forma zatrudnienia

Szukając możliwych uwarunkowań dla podejmowania decyzji o emigracji zarobkowej postanowiliśmy zbadać zależność pomiędzy takim zamiarem a formą umowy, w oparciu o jaką pracownicy świadczą aktualnie pracę. Zależność uwidoczniła na [rys. 3.59](#). jest bardzo wyraźna. Śmiało można stwierdzić, że im mniej pewna forma zatrudnienia tym gotowość do wyjazdu za granicę jest większa. Wśród pracujących bez jakiegokolwiek umowy („na czarno”) odsetek deklarujących zamiar wyjazdu wynosi prawie 60% i jest znacznie wyższy od średniej w całej grupie.

Na drugim biegunie znajdują się osoby pracujące w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Tylko 13,5% z nich zamierza szukać pracy poza Polską. Bezpieczeństwo, jakie daje taka forma umowy sprawia, iż chętnych do opuszczenia pewnej pracy i podjęcia ryzyka za granicą jest stosunkowo niewiele. W zestawieniu z danymi o satysfakcji z płacy można zaryzykować hipotezę, iż pewność pracy, jaką daje umowa na czas nieokreślony w większym stopniu wpływa na zamiar emigracji niż niezadowolenie z zarobków. Kierunki tego wpływu są oczywiście przeciwne. Na decyzję o pozostaniu w Polsce wpływają



**RYSUNEK 3.59.** Zamiar wyjazdu pracowników za granicę do pracy według formy zatrudnienia

również inne czynniki niż pewność pracy, toteż potwierdzenie bądź obalenie tej hipotezy musiałyby zostać przeprowadzone w badaniach zapewniających jednakowy wpływ pozostałych zmiennych w kraju i za granicą.

Ewidentnie jednak widać, że im pewniejsza praca w Polsce tym większa chęć jej kontynuowania, nawet przy niezadowoleniu z zarobków. Fakt ten powinien zwrócić szczególną uwagę pracodawców zatrudniających ludzi w „szarej strefie”. Muszą oni liczyć się z dużą fluktuacją swoich pracowników, a co za tym idzie zmniejszeniem jakości i wydajności pracy. Coraz powszechniej obserwuje się zatem wysiłki pracodawców zmierzające do zapewnienia pewności pracy swoim pracownikom. Jest to również wymuszone wzrostem popytu na pracę przy malejącej, ze względu na emigrację, podaży.

Należy również podkreślić, iż pisząc o pewności pracy mamy na myśli pewność nie faktyczną lecz spostrzeganą. Wbrew pozorom umowa na czas nieokreślony nie gwarantuje pracownikowi dożywotniej pracy. Maksymalny okres wypowiedzenia takiej umowy wynosi tylko 3 miesiące, a więc faktyczną pewność pracy można mieć tylko na 3 miesiące do przodu. Niemniej jednak faktem jest, iż umowy na czas nieokreślony w praktyce charakteryzują się większą stałością niż inne formy związania pracownika z pracodawcą.

Podsumowując powyższe analizy można pokusić się o określenie czynników, które sprzyjają kontynuowaniu pracy w Polsce oraz takich, których występowanie wiąże się ze znacznie częstszymi deklaracjami wyjazdu.

#### Sprzyjają kontynuowaniu pracy w Polsce:

- zaawansowany wiek,
- posiadanie dzieci,
- pobieranie emerytury bądź renty przez współmałżonka,
- zadowolenie z zarobków,
- umowa o pracę na czas nieokreślony.

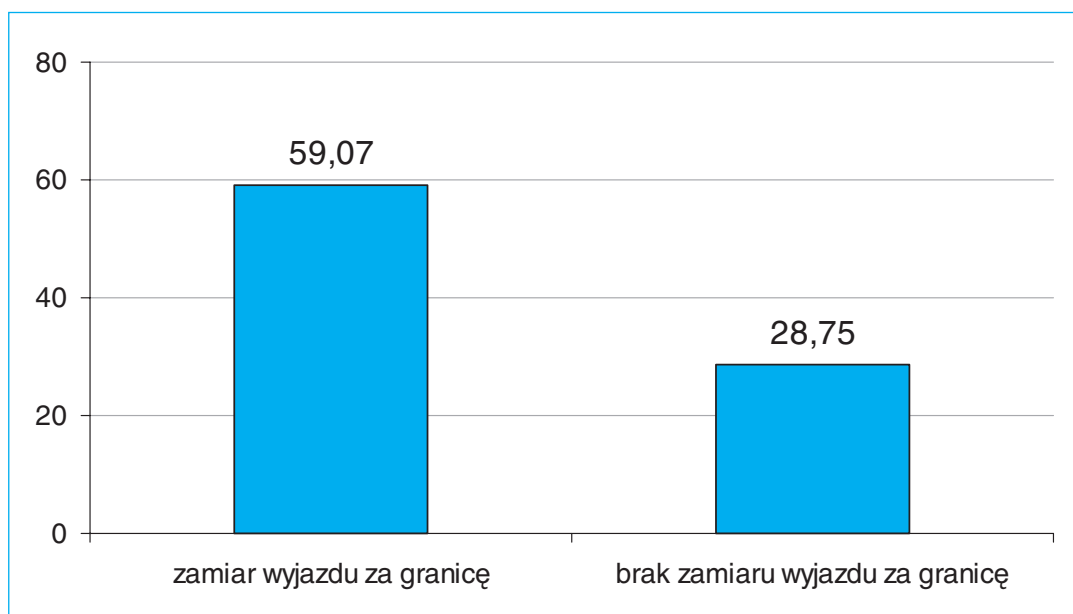
Znacznie częściej zamiar wyjazdu deklarują ci, którzy:

- są w wieku do 25 lat,
- nie mają żadnych kwalifikacji zawodowych poświadczonych wykształceniem,
- nie posiadają dzieci,
- pracują na czarno.

Rozważając temat emigracji zarobkowej nie sposób nie postawić pytania o powrót do własnego kraju. Z naszych badań wynika, iż odsetek deklarujących wyjazd na stałe wynosi nieco ponad 6%. Nie jest to zatem wielkość alarmująca i oznacza, iż większość zarobionych za granicą pieniędzy zostanie przetransferowanych do Polski wraz z powrotem emigrantów. Z tego faktu należy się więc cieszyć, nie zapominając jednak o negatywnych skutkach, jakie powoduje emigracja, zwłaszcza w sferze życia rodzinnego.

Należy mieć świadomość tego, iż pisząc o emigracji analizujemy deklarowany zamiar jej podjęcia. Nie sposób dokładnie określić ile z tych deklaracji zostanie zrealizowanych. Od podjęcia zamiaru do jego realizacji może się wiele wydarzyć. Często również bywa tak, że podjęty zamiar nigdy nie doczeka się realizacji, ze względu na obawy decydenta przed nową sytuacją. Cóż z tego, że zamierzam zmienić pracę, jeśli boję się rzeczywiście złożyć wypowiedzenie i rozpocząć poszukiwanie nowej? Nie ma, niestety, żadnej obiektywnej miary, która pozwoliłaby określić prawdopodobieństwo realizacji zamiaru, o który pytaliśmy.

Postanowiliśmy zatem o oszacowanie tego prawdopodobieństwa poprosić samych respondentów. Badany stanął zatem przed odpowiedzią na pytanie czy zamierza wyjechać za granicę w celu zarobkowym, a jeśli tak, to jak ocenia prawdo-



**RYSUNEK 3.60.** Średnie szacowane prawdopodobieństwo wyjazdu pracowników za granicę wśród tych, którzy deklarują i nie deklarują takiego zamiaru



podobieństwo realizacji swojego zamiaru. Dla porównania postanowiliśmy również zapytać tych, którzy chcą pozostać w Polsce o prawdopodobieństwo zmiany tej decyzji i udanie się na emigrację. Odpowiedź większą niż zero zaznaczyło 18% spośród nich. Wyniki tak postawionego pytania przedstawia **rys. 3.60**.

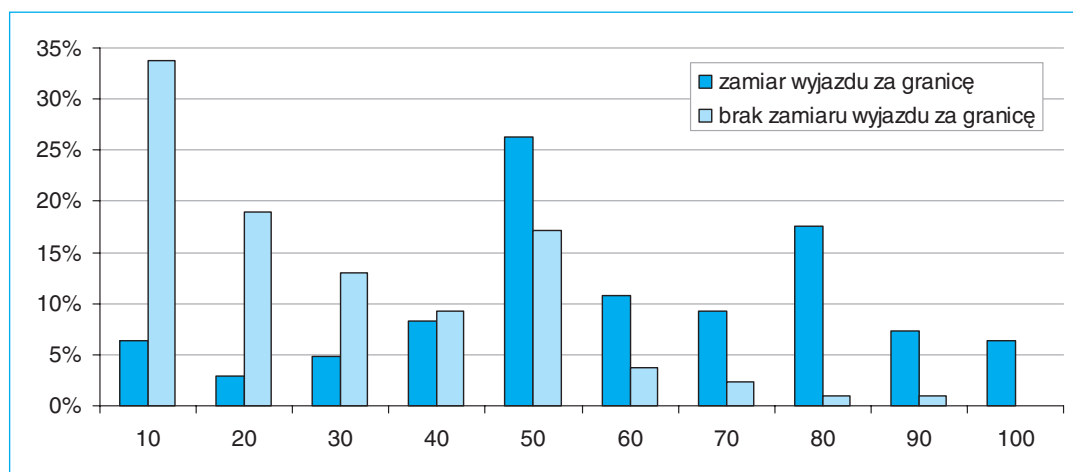
Okazuje się, iż średnie szacowane prawdopodobieństwo wyjazdu za granicę wśród osób deklarujących taki zamiar wynosi tylko o niespełna 10 pkt. więcej, niż połowa skali. Wynik 50 oznacza w tym przypadku prawdopodobieństwo losowe, które można by zobrazować znanym porzekadłem „na dwoje babka wróżyła”. Można zatem przypuszczać, że deklarowany przez respondentów zamiar wyjazdu za granicę do pracy nie jest skryształizowany, nie ma on charakteru poważnie podjętej i wiążącej decyzji. Jest to raczej pewna gotowość do wyjazdu niż podjęta decyzja.

Do takich wniosków dochodzimy wtedy, kiedy uśrednimy ten wynik. Postanowiliśmy się jednak przyrzeć temu zjawisku bliżej. **Rys. 3.61** pokazuje odsetek osób, które zaznaczyły poszczególne wartości prawdopodobieństwa. Można było zaznaczać wartości od 0 do 100 co 10 stopni włącznie z zerem, którego na wykresie nie ujęto.

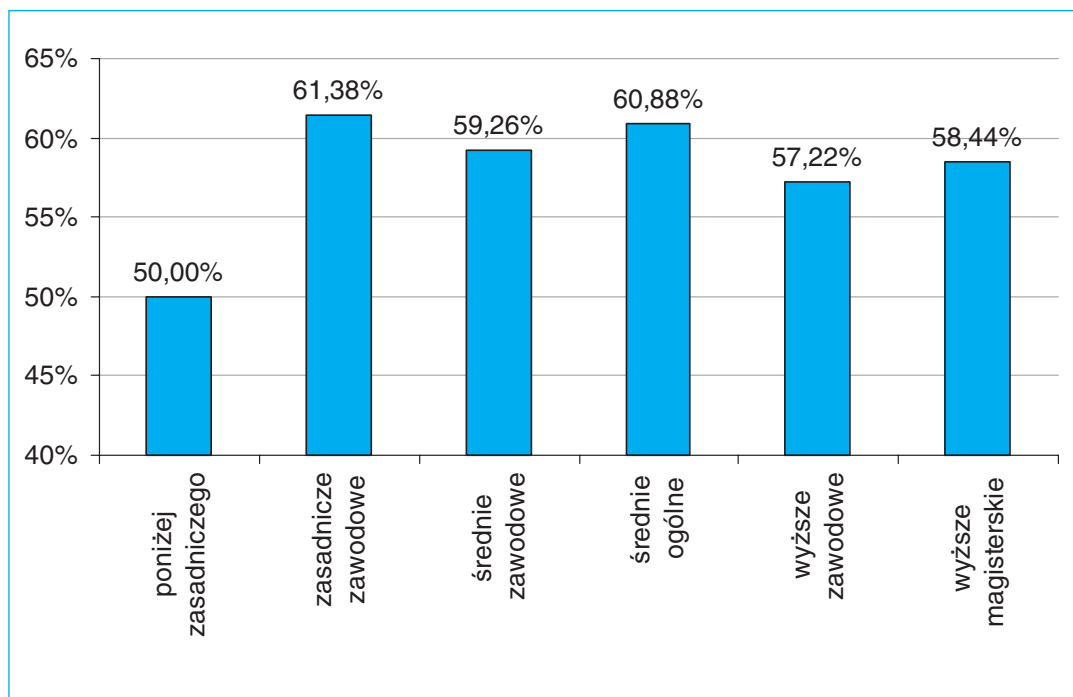
Ku naszemu zdziwieniu okazało się, że prawie połowa (48%), tych którzy deklarują zamiar wyjazdu, szacuje prawdopodobieństwo jego zrealizowania na 50% lub mniej, zaś tych którzy są pewni realizacji (wartości 90 i 100) jest zaledwie 13,5%.

Odpowiadając sobie zatem na pytanie: ilu pracowników zamierza udać się na emigrację zarobkową, trzeba na 22% wynik popatrzyć przez pryzmat szacowanego przez te osoby prawdopodobieństwa, które, delikatnie mówiąc, do najwyższych nie należy.

Ciekawostką i zaskoczeniem dla nas jest fakt, że niespełna 8% tych, którzy nie deklarują zamiaru wyjazdu za granicę ocenia prawdopodobieństwo zmiany decyzji i jednak wyjazd na połowę lub więcej. Wprawdzie odsetek jest to niewielki, to jednak zastanawiający.



**RYСУNEK 3.61.** Odsetek pracowników deklarujących i nie deklaruujących zamiaru wyjazdu za granicę do pracy według szacowanego prawdopodobieństwa zaistnienia tego zdarzenia



**RYSUNEK 3.62.** Szacowane prawdopodobieństwo wyjazdu pracowników za granicę wśród deklarujących taki zamiar według wykształcenia

Kolejnym zaskoczeniem jest wynik analizy szacowanego prawdopodobieństwa poprowadzonej ze względu na wykształcenie deklarujących zamiar emigracji. Na [rys. 3.62.](#) można zauważyć, że osoby mające wykształcenie niższe niż zasadnicze zawodowe istotnie odbiegają od pozostałych.

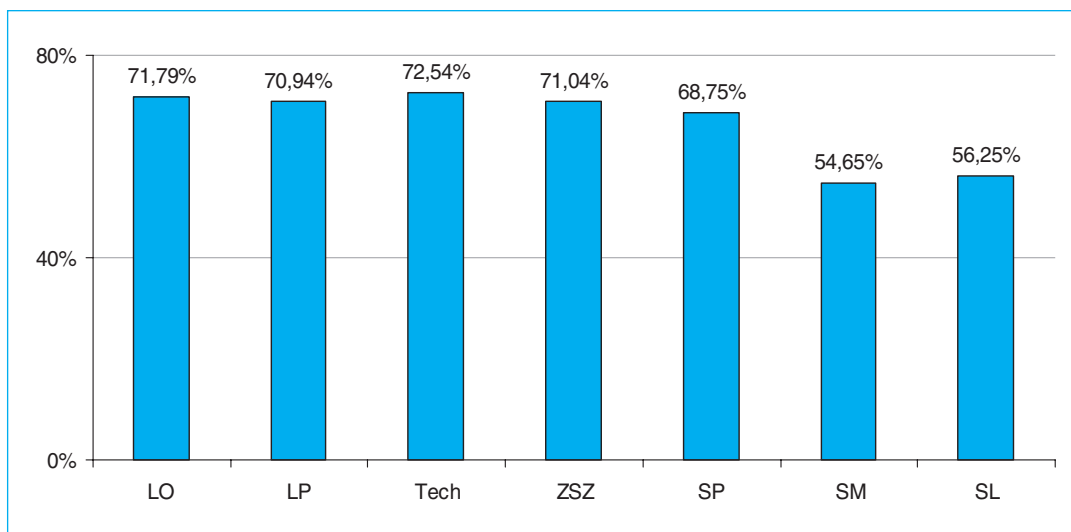
Jest to zastanawiające w kontekście wyniku pokazanego na [rys. 3.54.](#), który wskazuje na to, że spośród tych osób najczęściej zamierza poszukiwać pracy za granicą. Wielu z nich zatem deklaruje taki zamiar, lecz jednocześnie przyznaje, że znacznie niższe niż inni ocenia szanse jego przeprowadzenia.

Podsumowując rozważania dotyczące szacowanego prawdopodobieństwa realizacji zamiaru udania się na emigrację zarobkową, należy stwierdzić, że ci, którzy go deklarują nie są pewni jego realizacji. Co więcej oceniają go na poziomie niewiele wyższym od losowego. Każde to ostrożnie formułować sądy i szacunki na temat wielkości emigracji zagranicznej osób pracujących.

## Analiza strategii emigracyjnej młodzieży uczącej się

### Zamiar wyjazdu za granicę

O zamiar wyjazdu za granicę do pracy zapytaliśmy również młodzież ostatnich i przedostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów ostatnich lat studiów magisterskich i licencjackich. Nie pytaliśmy przy tym kiedy ten zamiar miałby być zrealizowany. Chodziło zatem o udzielenie odpowiedzi na pytanie czy w ogóle, kiedykolwiek masz zamiar posiadania w swoim życiu doświadczenia pracy zarobkowej za granicą.

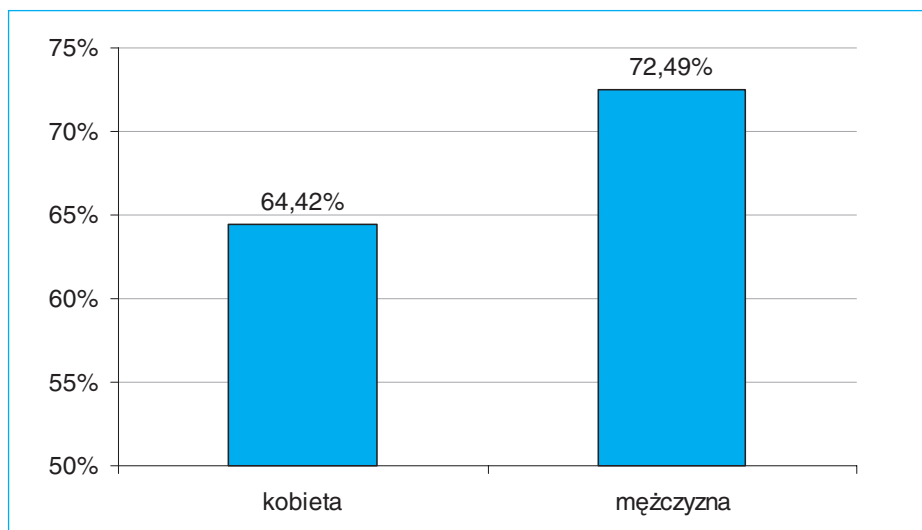


**RYSUNEK 3.63.** Zamiar wyjazdu za granicę deklarowany przez młodzież różnych typów szkół

Wyniki odpowiedzi na to pytanie pokazuje **rys. 3.63**. Na szczególną uwagę zasługuje bardzo wysoki (około 70%) odsetek uczniów szkół średnich deklarujących zamiar wyjazdu za granicę.

Co ciekawe, typ szkoły pod tym względem nie różnicuje badanych. Podobieństwo zamiarów uczniów jest uderzające. Wprowadzić jeszcze trudniej niż w przypadku pracowników przewidzieć czy ten zamiar zostanie kiedykolwiek zrealizowany, to jednak tak duży odsetek jest alarmujący i pozwala sądzić, że zjawisko emigracji zarobkowej będzie się w naszym kraju w ciągu najbliższych lat nasilać. Spora część tych uczniów po ukończeniu obecnej szkoły zdecyduje się zapewne na kontynuowanie nauki w Polsce, jednak już teraz planują, że prawdopodobnie po ukończeniu edukacji wyjadą z Polski. Nie jest to zapewne jeszcze zamiar na tyle konkretny i sprecyzowany żeby pozwalał z dużym prawdopodobieństwem powiedzieć, że zostanie zrealizowany, niemniej jednak świadczy o gotowości do jego zrealizowania. Gotowość ta, przy stosunkowo niskich kosztach finansowych związanych z przemieszczeniem się do innego kraju, może zostać zamieniona na rzeczywistą zmianę miejsca zamieszkania i pracy. Jeśli przypomnimy sobie, że im młodszy wiek pracowników tym więcej z nich wyrażało zamiar emigracji, to możemy spodziewać się, że wielu z tych uczniów, którzy dziś myślą o wyjeździe za granicę, właśnie tam się znajdzie.

Fakt niższego o około 15% odsetka studentów zamierzających szukać pracy poza Polską może wynikać z niechęci do podejmowania prostych prac pomocniczych przez osoby mogące w niedługim czasie legitymować się wyższym wykształceniem. Na tę hipotezę zwracaliśmy uwagę już poprzednio, przy analizie pracowników ze względu na wykształcenie. Dodatkowego argumentu na potwierdzenie tej hipotezy w przypadku studentów studiów magisterskich może dostarczyć wynik zaprezentowany na **rys. 3.70**, świadczący o tym, że większej ich liczbie zależy na podjęciu za granicą pracy pozwalającej na rozwój zawodu niż takiej, która dawałaby wysokie zarobki.



**RYSUNEK 3.64.** Zamiar młodzieży wyjazdu za granicę według płci

Ciekawe jest to, że zamiar wyjazdu za granicę deklarują w równym stopniu młodzi z powiatów ziemskich i grodzkich, mający i nie mający rodzica będącego bezrobotnym, również bez względu na to kto w rodzinie pracuje. Jediną spośród wielu analizowanych zmiennych, która różnicuje istotnie statystycznie osoby badane jest płeć (zob. [rys. 3.64.](#)). Różnice te nie są jednak duże i trudno znaleźć dla nich jakieś pewne wytłumaczenie.

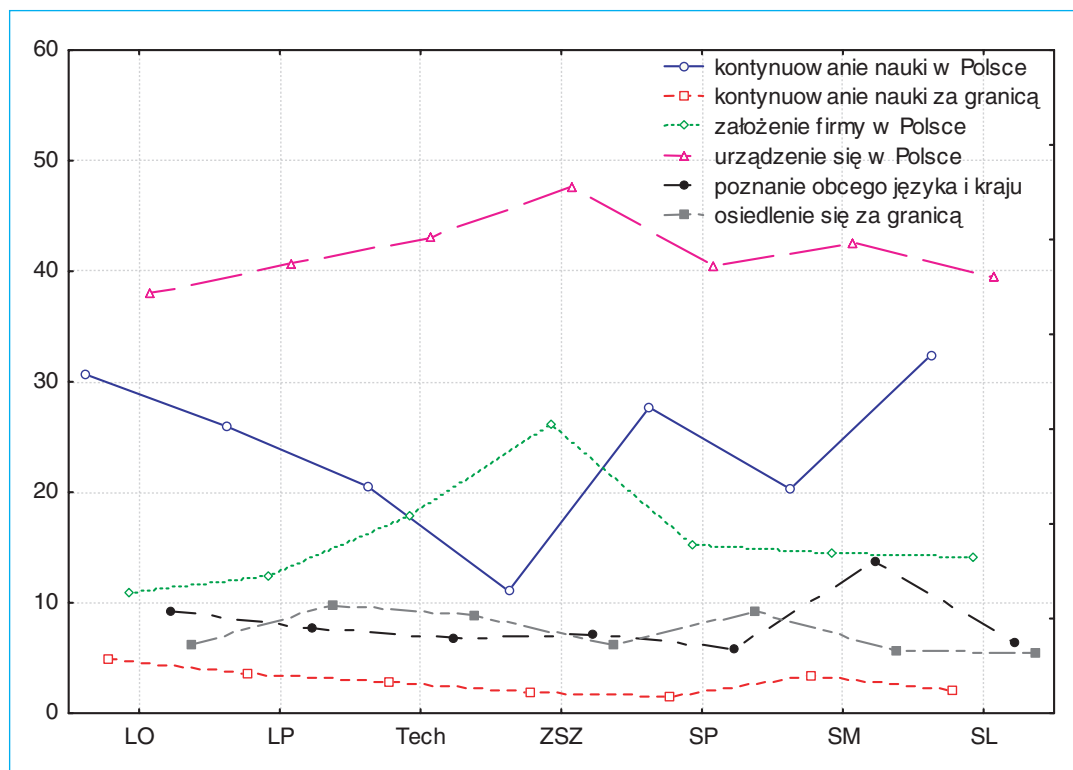
Być może wynikają one z niepisanej normy kulturowej, która szczególnie mężczyźni przypisuje konieczność utrzymywania siebie i rodziny. Stereotypy w tym względzie podlegają jednak w obecnych czasach istotnym zmianom, stąd być może niewielka różnica pomiędzy kobietami a mężczyznami pod względem ilości deklarujących zamiar emigracji.

### Przeznaczenie zarobionych pieniędzy

Istotnym dla nas było dowiedzieć się na co zarobione za granicą pieniądze młodzież zamierza przeznaczyć. Poprosiliśmy zatem respondentów o rozporządzenie swoimi hipotetycznymi dochodami i podzielenie ich procentowo na wymienione w kwestionariuszu, a pokazane na [rys. 3.65.](#), cele. Suma procentów musiała oczywiście równać się 100.

W zależności od typu szkoły, pomiędzy 40% a 50% środków młodzież zamierza przeznaczyć na urządzenie się w Polsce. Drugim w kolejności celem jest kontynuowanie nauki w Polsce, następnym założenie firmy również w Polsce. Uwagę zwraca fakt, iż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych więcej pieniędzy niż uczniowie z innych typów szkół chcą przeznaczyć na założenie firmy niż kontynuowanie nauki. Ogólnie rzecz ujmując ponad 80% zarobionych za granicą pieniędzy młodzież zamierza wydać w Polsce. Z analizy innego pytania kwestionariusza wynika, że znaczna część nich zamierza wyjechać z Polski tylko na jakiś czas, nie na stałe. Wynik ten wydaje się więc optymistyczny.

Zadaniem osób i instytucji działających w obszarze rynku pracy powinna stać się zatem pomoc młodym ludziom w efektywnym powrocie do Polski. Emigrację



**RYSUNEK 3.65.** Cele na które młodzież zamierza przeznaczyć zarobione za granicą pieniądze  
Bieżący efekt:  $F(30,7700)=6,6856$ ;  $p=0,0000$

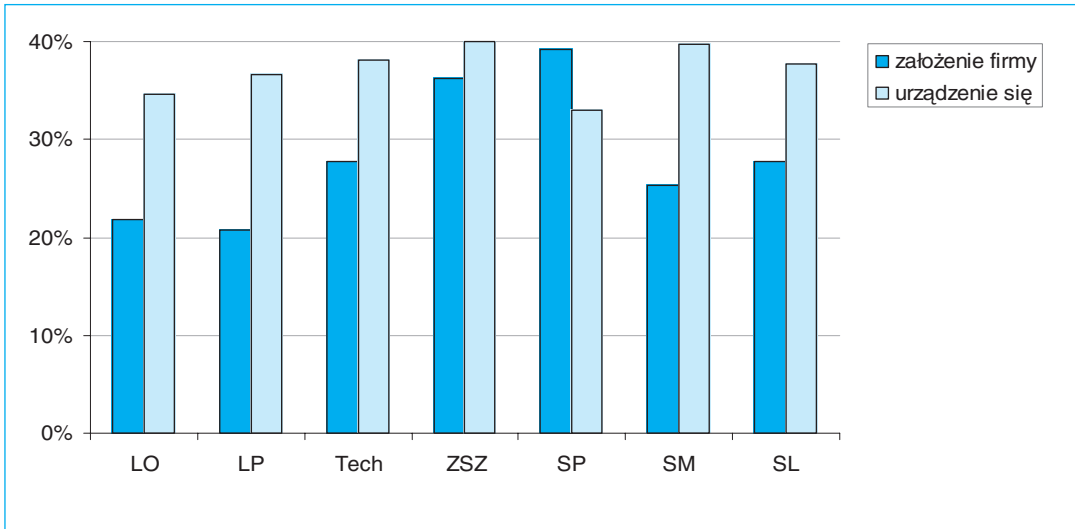
prawdopodobnie trudno będzie zatrzymać aż do momentu, w którym zarobki w Polsce zrównają się z zarobkami w krajach zachodnich. Wszelkie wysiłki państwa zmierzające do zatrzymania młodych ludzi w kraju skazane są raczej na niepowodzenie. Znacznie więcej pożytku przyniosłaby zapewne polityka nakierowana na pomoc w efektywnym spożytkowaniu zarobionych za granicą pieniędzy.

Niestety największą część tych środków młodzież zamierza przeznaczyć na konsumpcję, co powoduje konieczność ponownego udania się na emigrację po tym, jak zagraniczne pieniądze się skończą. Warto zachęcać powracających do inwestowania zarobionych pieniędzy, tak by procentując ułatwiały pozostanie w kraju.

Jedną z takich inwestycji może być założenie własnej firmy. Niestety nawet ci, którzy deklarują taki zamiar więcej pieniędzy (średnio 37%) przeznaczą na urządzenie się niż na założenie i rozwój firmy (średnio 25% - drugi cel w kolejności). Szczegółowe wyniki tej analizy w rozbiciu na typy szkół przedstawia **rys. 3.66**.

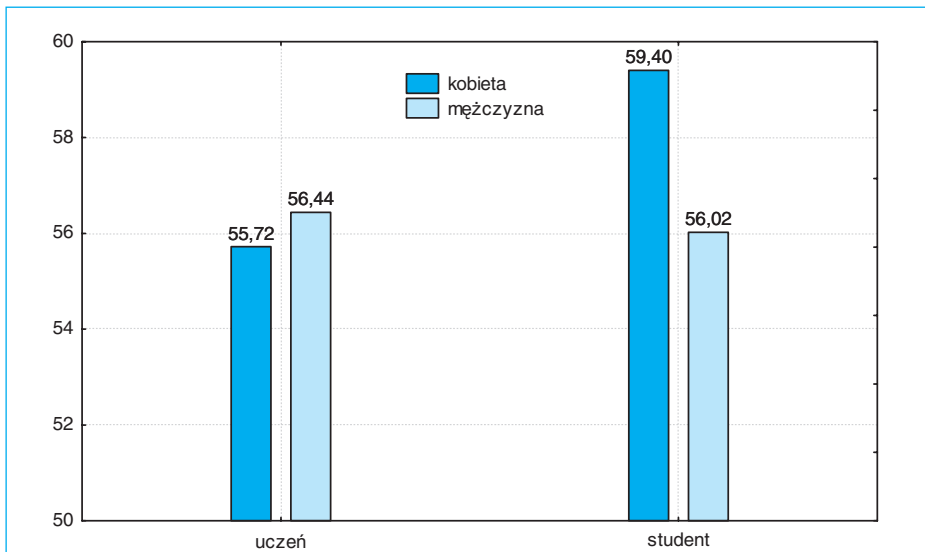
Spośród deklarujących zamiar podjęcia własnej działalności gospodarczej jedynie słuchacze studium policealnych więcej pieniędzy zamierzają przeznaczyć na jej rozwój niż na cele konsumpcyjne. Pokazuje to, że motyw konsumpcyjny jest istotnym czynnikiem podejmowania decyzji o emigracji zarobkowej.

Niestety skonsumowanie zarobionych pieniędzy skutkuje tym, że trzeba będzie je ponownie zarobić, najlepiej i najszybciej znów za granicą, by wydać



**RYSUNEK 3.66.** Przeznaczenie zarobionych za granicą pieniędzy wśród uczniów deklarujących zamiar założenia własnej firmy w Polsce

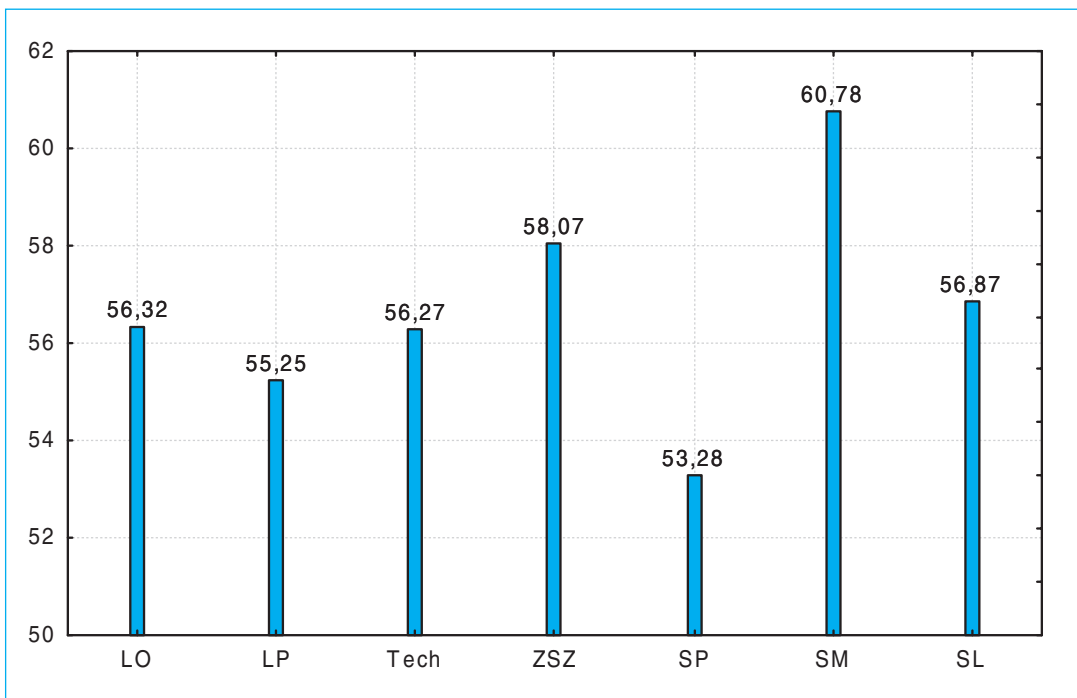
je ponownie w Polsce. Po kilku takich transferach łatwo już dojść do wniosku, że z obcego kraju w ogóle nie warto wyjeżdżać. Należy podkreślić w tym miejscu, iż decyzja o wyjeździe za granicę z zamiarem powrotu a decyzja o samym powrocie to dwie różne decyzje. Pomimo podjętego wcześniej zamiaru powrotu, decyzja o jego wykonaniu podejmowana jest w innych okolicznościach, na podstawie innych przesłanek. Te zmienione warunki mogą wpłynąć na zmianę decyzji i pozostanie na emigracji na stałe. Tym bardziej wysiłki państwa powinny koncentrować się na zachęcaniu młodych ludzi do efektywnego powrotu.



**RYSUNEK 3.67.** Ocena uczniów prawdopodobieństwa zarobienia za granicą wystarczającej ilości pieniędzy. Bieżący efekt:  $F(1,1614) = 1,7058$ ;  $p = 0,19172$

Potwierdzeniem prawdziwości powyższej tezy niech będzie wynik zaprezentowany na [rys. 3.67](#) i [rys. 3.68](#). Zadaniem respondentów było określenie szacowanego prawdopodobieństwa zarobienia za granicą wystarczającej ilości pieniędzy do zrealizowania postawionych sobie celów (czyli urządzenia się w Polsce, kontynuowania nauki itd.). Niezależnie od płci, poziomu edukacji i typu szkoły oraz innych zmiennych, młodzież ma na ten temat spójną opinię, szacują to prawdopodobieństwo nieco wyżej niż na połowę (56,42 pkt.). Jest to wynik zbliżony do rozkładu losowego w którym prawdopodobieństwo tego, że się uda i że się nie uda jest takie samo.

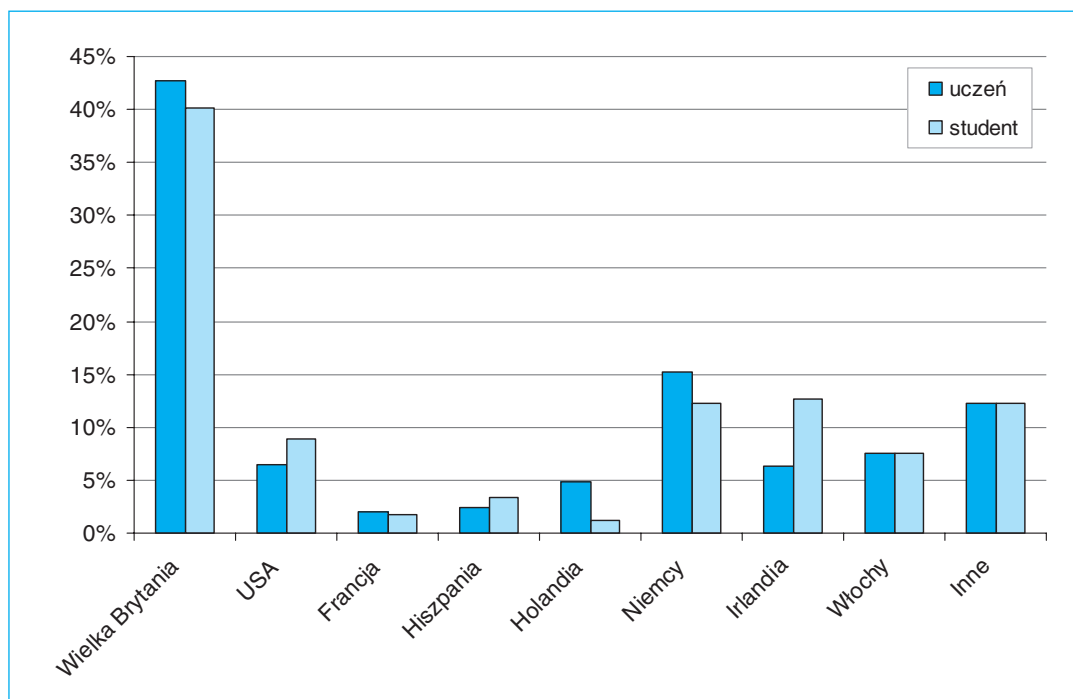
Taki wynik sugeruje, że młodzi ludzie zdają sobie sprawę, iż jeden wyjazd może być niewystarczający do zrealizowania swoich celów finansowych. Będą więc skłonni wracać za granicę, aż do momentu zaspokojenia swoich finansowych potrzeb. Należy jednak podkreślić, że ma tu zapewne zastosowanie potoczne, zgodne z powszechną obserwacją porzekadło, że „apetyt rośnie w miarę jedzenia”. Wiele jest przypadków osób, które wyjeżdżając za granicę w celu zarobienia tylko na samochód, pozostają tam lub emigrują ponownie dopóki nie zarobią na mieszkanie. Po zakupie mieszkania potrzeby finansowe jednak zazwyczaj nie maleją. Ten sposób rozumowania może doprowadzić do ciągłego „kursowania” pomiędzy Polską a krajem emigracyjnym, bądź do osiedlenia się w nim na stałe. Z tego właśnie względu tak ważna jest pomoc osobom powracającym mająca na celu zachęcanie i wsparcie w rozsądnym inwestowaniu zarobionych pieniędzy i powstrzymaniu się od przeznaczenia wszystkich środków na cele konsumpcyjne.



**RYСУNEK 3.68.** Ocena uczniów prawdopodobieństwa zarobienia za granicą wystarczającej ilości pieniędzy. Bieżący efekt:  $F(6,1628) = 1,1961$ ;  $p = 0,30545$

### Miejsce i charakter pracy

Zapytaliśmy młodych ludzi do którego kraju zamierzają wyemigrować. Wynik pokazany na **rys. 3.69.** dowodzi, iż na kierunek emigracji duży wpływ mają przykłady osób, które już za granicą pracują bądź pracowały. Od czasu otwarcia rynków pracy niektórych państw członkowski UE na pracowników z „nowych krajów” najwięcej Polaków wyemigrowało do Wielkiej Brytanii. Jest to najnowsza fala emigracyjna.



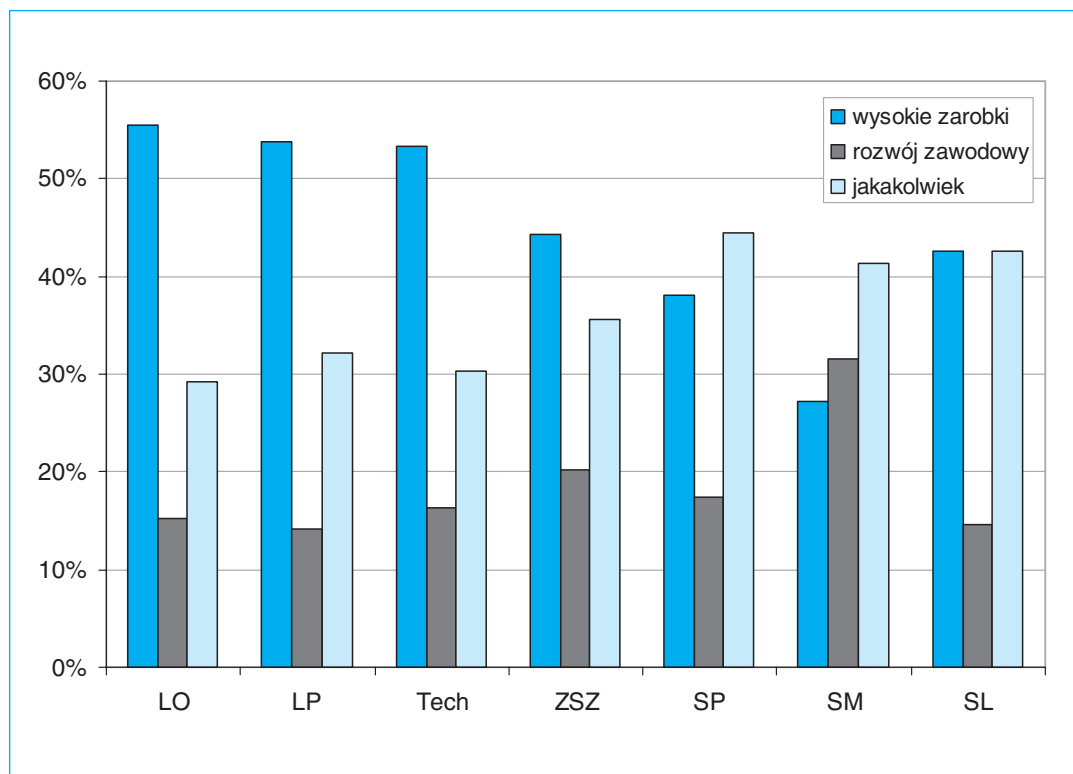
**RYSUNEK 3.69.** Do którego kraju za pracę?

Przed przystąpieniem Polski do wspólnoty europejskiej większość naszych rodaków decydujących się na pracę za granicą wyjeżdżała do Niemiec. Ma to swoje odzwierciedlenie w zamiarach młodzieży. Zjawisko wzorowania się na poprzednikach można rozpatrywać w kategoriach Bandury<sup>69</sup> teorii społecznego uczenia się. Osoby, którym się powiodło stają się modelami (przykładami), dla tych, którzy zamierzają podążyć ich drogą. Jeśli większości emigrantów powiodło się w Wielkiej Brytanii i Niemczech, to przyszła fala emigracyjna również w tym kierunku podąży.

Zainteresował nas również oczekiwany przez młodzież charakter pracy za granicą. W szczególności chcieliśmy dowiedzieć się, jaka jest relacja motywu zarobkowego do motywu rozwoju zawodowego przy założeniu, że oba skłaniają do wyjazdu. Zapytaliśmy więc o to, jaką pracę młodzież podejmie na emigracji. Na **rys. 3.70.** wyraźnie widać, iż motyw zarobkowy dominuje nad

<sup>69</sup> Bandura A., (1975), *Social Learning & Personality Development*, Holt, Rinehart & Winston, INC: NJ.





**RYSUNEK 3.70.** Jaka praca za granicą?

chęcią rozwoju zawodowego i jest najważniejszą przyczyną zamiaru wyjazdu. Większość uczniów szkół średnich nie zamierza szukać pracy jakiegokolwiek, lecz tylko takiej, która daje wysokie zarobki.

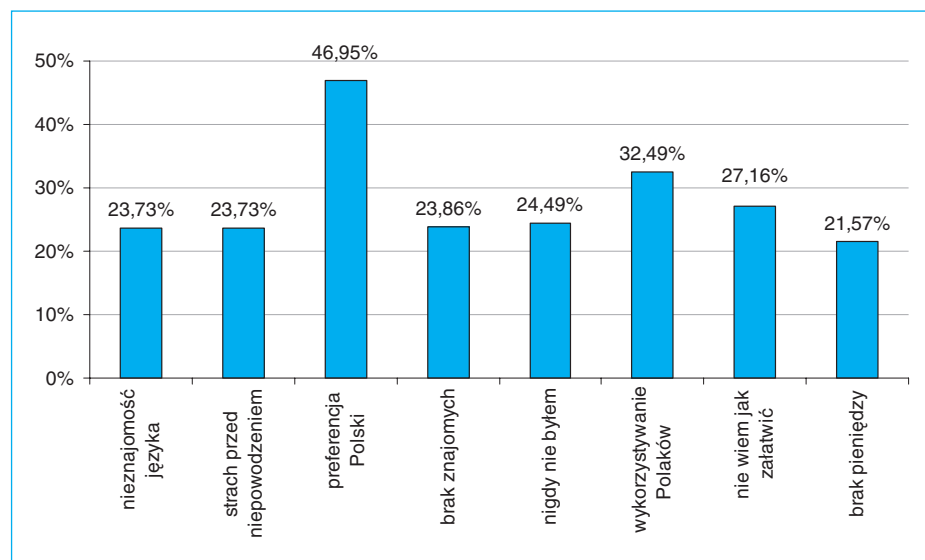
Są to zapewne mocno idealistyczne dążenia i w zderzeniu z rzeczywistością ich weryfikacja może być przykra. Wbrew pozorom, o pracę dającą wysokie zarobki nie jest za granicą łatwo. Oczywiście niemal każdy rodzaj pracy wiąże się z zarobkami wyższymi niż w Polsce, lecz prac relatywnie do innych wysoko płatnych jest niewiele.

Z danych pokazanych na [rys. 3.70.](#) wynika również, że im wyższy poziom edukacji (wykształcenia), tym motyw rozwoju zawodowego staje się ważniejszy. Wśród studentów studiów magisterskich wprawdzie dominuje zgoda na podjęcie pracy jakiegokolwiek, lecz nieco więcej spośród tych, którzy się na to nie godzą twierdzi, że bardziej interesuje ich praca pozwalająca na rozwój zawodowy niż zapewniająca wysokie zarobki.

Może być to przejaw początków zmiany mentalności, jaki zachodzi wśród młodych ludzi decydujących się na emigrację zarobkową. Wybranie pracy dającej możliwości zdobycia cennych doświadczeń, nabycia pożądanego na rynku pracy umiejętności, zgromadzenia know-how na korzyść pracy zapewniającej jedynie dobre wynagrodzenie można rozpatrywać jako inwestycję w siebie, która zapoczątkuje w przyszłości. Warto zrobić wszystko, by myśląc w ten sposób młodzieży było jak najwięcej i by powracała ona do Polski inwestując tutaj swój nabyty za granicą potencjał.

## Alternatywa dla strategii emigracyjnej – pozostać w Polsce

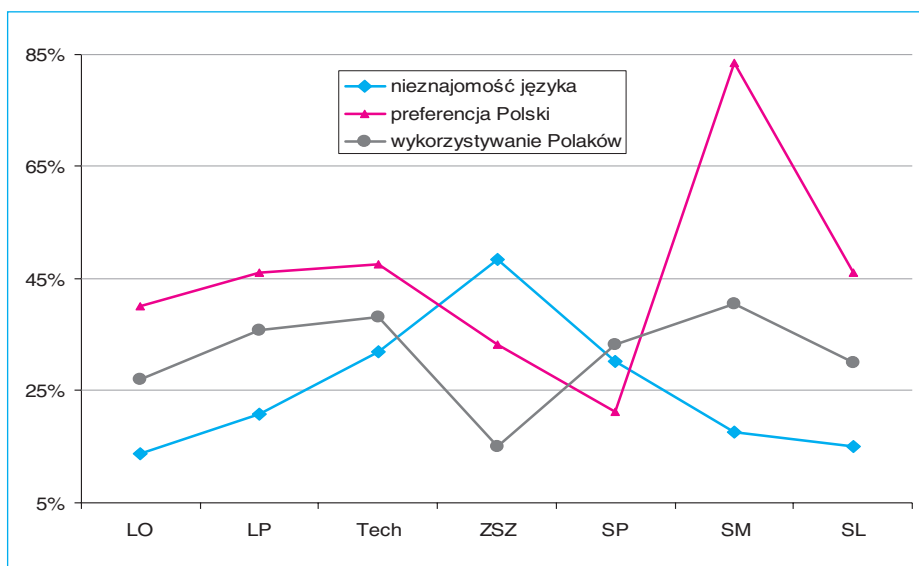
Prawie połowa studentów i prawie 30% uczniów nie zamierza udawać się na emigrację. Wolą pracować w Polsce, pomimo tego, że większość ich rówieśników ma przeciwnie zdanie na ten temat. Postanowiliśmy się dowiedzieć, co ich do tego skłania. Z powodów przedstawionych na rys. 3.71. każdy z respondentów mógł zaznaczyć maksymalnie trzy.



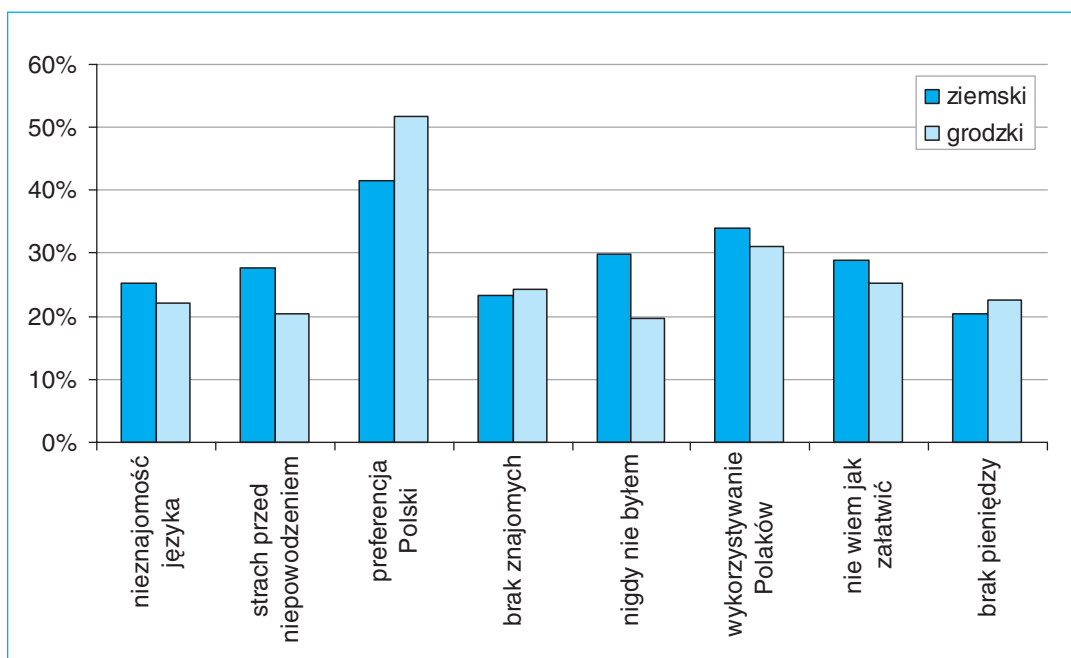
RYSUNEK 3.71. Powody braku zamiaru wyjazdu młodzieży za granicę do pracy

Prawie połowa (46,95%) spośród nich twierdzi, iż jednym z powodów braku zamiaru emigracji jest chęć pracy w Polsce dla własnego kraju. Dla tych osób motyw patriotyczny jest ważnym czynnikiem skłaniającym do poszukiwania pracy w Polsce. Motyw ten ma charakter pozytywny, charakter dążenia. Natomiast drugi w kolejności powód, przekonanie o tym, iż Polacy za granicą są wykorzystywani, ma charakter negatywny, charakter unikania. Liczba osób zaznaczających w kwestionariuszu pozostałe powody jest mniej więcej równa w przypadku każdego z nich.

Okazuje się, że w czasach kiedy rządy państw europejskich dążą do stworzenia jednego ponadnarodowego mechanizmu państwowego i zbudowania społeczeństwa europejczyków, dość znaczące są w myśleniu młodzieży tendencje przeciwne. Pozostawanie przy gorzej płatnej, w porównaniu z zagraniczną, pracy na jaką zazwyczaj mogą liczyć młodzi ludzie będący na początku swojej drogi zawodowej z pobudek patriotycznych jest czynem wymagającym pewnego poświęcenia i niewątpliwie szlachetnym. Warto w tym miejscu podkreślić, iż udanie się na emigrację nie powinno być interpretowane jako brak patriotyzmu. Rozsądne wydatkowanie zarobionych za granicą pieniędzy może przyczyniać się do rozwoju gospodarczego kraju pochodzenia i ma niewątpliwie wydźwięk pozytywny. Analiza decyzji emigrantów w kontekście patriotyzmu byłaby ciekawym i płodnym tematem.



RYSUNEK 3.72. Wybrane powody braku zamiaru wyjazdu młodzieży za granicę do pracy



RYSUNEK 3.73. Powody braku zamiaru wyjazdu młodzieży za granicę do pracy - według typu powiatu

Tym co zniechęca do wyjazdu jest również przekonanie o tym, iż Polacy za granicą są wykorzystywani. Przekonanie to może wynikać z dwóch źródeł. Pierwsze z nich to głośne wiadomości w mediach o oszukanych i wykorzystywanych ludziach na plantacjach zorganizowanych jak obozy pracy, o przyjazdach na umówione wcześniej pracę, której jak się okazało na miejscu wcale

nie było, o nieuczciwych pośrednikach itp. Drugie źródło ma charakter mniej medialny. Jest związane z samymi warunkami świadczonej pracy, o których mówią sami emigranci. Przekazują oni informacje o konieczności pracy w trudnych warunkach za stawki znacznie niższe niż obowiązujące dla obywatele państw przyjmujących emigrantów.

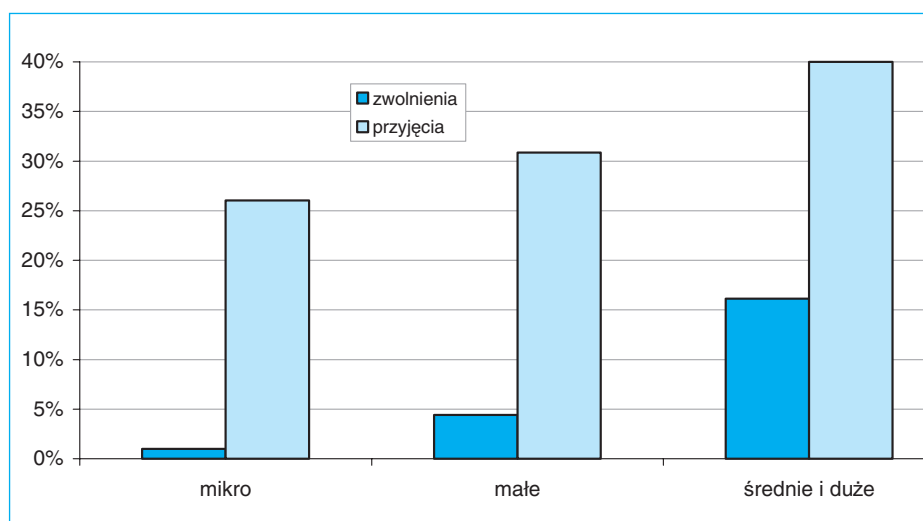
Analiza tych powodów przeprowadzona ze względu na typ szkoły pokazuje, iż osobami „najbardziej patriotycznymi” w kontekście decyzji o emigracji są studenci studiów magisterskich (rys. 3.72.). Niemal 85% z nich jako powód braku zamiaru wyjazdu za granicę podaje preferencję własnego kraju. „Najmniej patriotyczni” są zaś słuchacze studium pomaturalnych.

Warto również zwrócić uwagę na powód podawany najczęściej przez uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Jest nim nieznamość języka obcego (45%). Uczniowie ci zaś najmniej boją się bycia wykorzystywanymi. Być może sądzą, że w Polsce również będą wykonywali ciężką pracę za niskie stawki, więc taka sama perspektywa za granicą nie napawa ich obawą.

Analiza ze względu na typ powiatu (ziemski, grodzki – rys. 3.73.) pokazuje, że pomiędzy młodzieżą pochodzącą z tych powiatów różnic istotnych nie ma. Jedynie w przypadku preferencji Polski młodzież pochodząca z miast jest nieco bardziej patriotyczna niż ta pochodząca z obszaru powiatów ziemskich.

## Emigracja w kontekście planów pracodawców

Zjawisko emigracji zarobkowej w naszym kraju jest dość duże. Coraz częściej mówi się o brakach siły roboczej i zgłaszane są pomysły jej uzupełnienia przez imigrantów z krajów byłego ZSRR, którzy już teraz znajdują u nas zatrudnienie, zazwyczaj na czarno. Kilku procentowy przyrost gospodarczy, jaki od kilku lat notujemy w Polsce, zaczyna się powoli przekładać na wzrost miejsc pracy. Potwierdzają to wyniki naszych badań. Na rys. 3.74. można zauważyć



**RYСУNEK 3.74.** Odsetek firm planujących w ciągu najbliższego roku redukcję i tworzenie nowych etatów

iż znacznie więcej jest firm planujących tworzenie nowych etatów niż ich redukcję. Szerzej to zagadnienie zostało omówione w części dotyczącej analizy pracodawców.

W tym miejscu chcielibyśmy zaznaczyć, iż mamy do czynienia ze wzrastającą tendencją do tworzenia przez pracodawców nowych etatów przy dużej liczbie młodzieży deklarującej zamiar emigracji zarobkowej za granicę. Będzie to powodowało w wielu segmentach rynku pracy nadwyżkę popytu nad podażą, co, zgodnie z prawami rynku, doprowadzi do wzrostu płac. Pytaniem otwartym pozostaje: czy, a jeśli tak, to kiedy, zjawisko to zacznie skłaniać dziś zamierzających wyjechać z Polski do pozostania. Innymi słowy, czy zmieniają oni swoją strategię zachowania polegającą na wycofaniu się na strategię przystosowawczą. Wydaje się, iż taki proces zaczniemy już niedługo obserwować.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Na rynku pracy strategia działania poszukujących pracy jest trudna. Zarówno młodzież wchodząca na ten rynek jak i pracownicy są uzależnieni w swoich decyzjach od pracodawców. Niestety ci ostatni bardzo często działają ad hoc. Przewidywalność ich zachowań jest obciążona ogromną niepewnością, a więc i ryzykiem błędu. Stąd zapewne wynika spory odsetek młodzieży przeżywającej bardzo silne negatywne emocje.

Młodzież, po to by zapewnić sobie pracę, gotowa jest do poświęceń związanych głównie z pracą w nowym zawodzie – dopasowanym do potrzeb pracodawcy. W tym względzie wykazuje dużo większą plastyczność niż pracujący – osoby, którym udało się znaleźć pracę.

Część młodzieży szczególnie wymaga pomocy ze względu na silne negatywne emocje związane z wejściem na rynek pracy.

Zmiany zachodzące w analizowanym aspekcie generalnie zmiernają w dobrym kierunku. Można powiedzieć, że rynek pracy, uspokaja się po głębokim kryzysie, który miał miejsce w latach poprzednich, a przejawiał się m.in. wysokim bezrobociem. Obecnie dominacja podaży pracy

uległa osłabieniu, choć w myśleniu poszukujących pracy wciąż jest zakodowany lęk przed wysokim bezrobociem (patrz rozdział pierwszy). Coraz więcej jest sygnałów o braku kandydatów do pracy – dominacji strony popytowej. W tej sytuacji będzie następowało wyrównanie siły obu stron i presja na bardziej partnerskie relacje.

Zarówno pracobiorcy jak i pracodawcy widzą więcej możliwości i budują bogatsze i skuteczniejsze strategie poruszania się na rynku pracy.

Ponad 70% uczniów, 50% studentów i około 22% pracowników zamierza wyjechać za granicę w poszukiwaniu pracy. Zamiary emigracyjne pracowników w sposób wyraźny związane są z czynnikami demograficznymi, rodzinnymi oraz warunkami świadczonej obecnie pracy. W przypadku młodzieży trudno wskazać, na jakieś zmienne, które różnicowały by ją w tym zamiarze, oprócz poziomu edukacji (uczeń – student).

Prawdopodobieństwo zrealizowania swoich zamiarów emigracyjnych pracownicy szacują niezbyt wysoko. Na podobnym poziomie określają szanse zarobienia wystarczającej ilości pieniędzy uczniowie i studenci.

Wśród osób deklarujących chęć pozostania w Polsce dominuje powód patriotyczny. Szczególnie charakteryzują się nim studenci studiów magisterskich.

Polityka instytucji rynku pracy powinna skupiać się na zachęcaniu i pomocy emigrantom w efektywnym powrocie do Polski, gdyż większość zarobionych pieniędzy zamierzają przeznaczyć oni na konsumpcję. Warto również zachęcać wyjeżdżających do traktowania pracy za granicą jako inwestycji w siebie. Konieczność taką zaczynają już dostrzegać studenci studiów magisterskich.

Powinno się również zwracać uwagę na negatywne aspekty, jakie niesie emigracja

dla jakości życia rodzinnego. Warto informować o tym szerzej i próbować organizować pomoc oraz wsparcie, szczególnie psychologiczne, rodzinom rozłączonym lub mającym trudności w ponownym zbudowaniu domowego ogniska po wielu miesiącach bądź latach rozłąki.

Wydaje się, iż jedynym sposobem zmniejszenia zjawiska emigracji zarobkowej jest po prostu wzrost płac w Polsce. Wzrost taki dokonuje się obecnie i będzie prawdopodobnie kontynuowany, gdyż pracodawcy zamierzają więcej osób zatrudniać niż zwalniać. W połączeniu ze zjawiskiem ubywania siły roboczej naturalny mechanizm rynkowy będzie podnosił stawki płac.