



Katarzyna Włodarczyk

Uniwersytet Szczeciński
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim
kwlod@wneiz.pl

Joanna Sikorska

Grupa Doradczo-Księgowa Poncyllusz i Radź
j.sokorska@poczta.debet.pl

ASPIRACJE ZAWODOWE MŁODYCH OSÓB NA POLSKIM RYNKU PRACY

Streszczenie: W artykule podjęto rozważania na temat aspiracji zawodowych młodych, potencjalnych pracowników. Celem artykułu jest określenie aspiracji zawodowe młodych osób dopiero wkraczających na rynek pracy. W artykule scharakteryzowano również sytuację na polskim rynku pracy w latach 2010-2015. Przedstawiono informacje na temat polityki państwa w zakresie rynku pracy. W pracy wykorzystano literaturę przedmiotu, akty prawne (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), informacje o działaniach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a także zaprezentowano wyniki badań GUS i CBOS oraz wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 2016 r. wśród 188 studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego.

Słowa kluczowe: rynek pracy, młode pokolenie, aspiracje zawodowe, polskie społeczeństwo.

Wprowadzenie

Działanie rynku pracy, z perspektywy stron na nim działających, odbywa się dwutorowo. Z jednej strony podmioty będące pracodawcami starają się znaleźć i zatrudnić takiego pracownika, który będzie spełniał ich wymagania, co do oferowanego miejsca pracy, z drugiej pracownicy poszukują takiej pracy, w której będą wykorzystywali swoje kwalifikacje oraz będzie odpowiadała ich oczekiwaniom, co do dalszego rozwoju zawodowego, awansu czy płacy. Proces dopasowania się stron na rynku pracy zarówno dla pracodawcy, jak i pracobiorcy jest często długotrwały, kosztowny i zdarza się, że nie przynosi on żadnej ze stron oczekiwanego efektu.

Sytuację na rynku pracy warunkują liczne determinanty. Wśród nich można wymienić m.in.: ogólną sytuację gospodarczą i polityczną kraju, system funkcjonowania gospodarki, a w tym szczególnie politykę państwa w zakresie rynku pracy, poziom bezrobocia, procesy integracyjne, przemiany demograficzne, społeczno-kulturowe i cywilizacyjne, rozwój technologiczny i wiele innych. Ważną kwestią w analizie działania rynku pracy jest także rozpoznanie, w jaki sposób decyzje podejmują potencjalni pracownicy, jakimi wartościami i przekonaniami się kierują w swoich wyborach rynkowych (szczególnie, jeśli chodzi o podejmowanie zatrudnienia).

Obserwując aktualną sytuację na rynku pracy w Polsce (jak również w Unii Europejskiej), na pewno istotnym czynnikiem kształtującym go są przemiany demograficzne, głównie polegające na starzeniu się społeczeństwa. Rząd poprzez swoje działania stara się neutralizować skutki tego zjawiska, a wyzwaniem stało się odpowiednie zarządzanie wiekiem na rynku pracy. Wydawać się może, że w najlepszej sytuacji są osoby młode, należące do grupy pracowników w wieku produkcyjnym mobilnym (pomiędzy 18. a 44. rokiem życia). W artykule podjęto rozważania na temat aspiracji zawodowych młodych potencjalnych pracowników. Celem jest zatem określenie, jakie są aspiracje zawodowe młodych osób dopiero wkraczających na rynek pracy. Jako tło rozważań posłużyły dane na temat sytuacji na polskim rynku pracy za lata 2010-2015 oraz informacje na temat polityki państwa w zakresie rynku pracy. W artykule wykorzystano informacje o działaniach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zaprezentowano wyniki badań GUS i CBOS, a także wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 2016 r. wśród 188 studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego.

1. Polityka państwa na polskim rynku pracy (uwarunkowania instytucjonalne) – wybrane zagadnienia

Podstawowym aktem prawnym, który określa działanie polskiego rynku pracy jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zadania państwa w zakresie poprawy i sprawnego funkcjonowania rynku pracy są realizowane przez instytucje rynku pracy.

Zgodnie z powyższą ustawą na rynku pracy działają instytucje, których głównym zadaniem jest prowadzenie promocji zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia oraz pobudzanie aktywności zawodowej wśród społeczeństwa. Instytucje rynku pracy to: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego

i partnerstwa lokalnego. Jako główne cele działania takich instytucji ministerstwo wskazuje: dążenie do pełnego i zarazem efektywnego zatrudnienia, wspieranie mobilności na rynku pracy, dążenie do rozwoju zasobów ludzkich, kształtowanie ilości i jakości podaży pracy oraz wzmacnianie integracji i solidarności społecznej. Ponadto zgodnie z prowadzoną polityką MRPiPS na rynku pracy jako organizacje wspierające pracobiorców funkcjonują także inne podmioty, takie jak np.: centra informacji zlokalizowane w gminach, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery czy ośrodki wspierania przedsiębiorczości. Problematyką rynku pracy zajmuje się również wiele organizacji pozarządowych¹. Oprócz organizacji rządowych i pozarządowych, wspierających rynek pracy, wiele podmiotów podejmuje działania, które mają na celu aktywizowanie różnych grup społecznych, w tym także studentów.

Dodatkowo ustawa określa instrumenty stymulujące rozwój zasobów ludzkich w gospodarce. Należą do nich: Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który jest przeznaczony na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców, program zwolnień monitorowanych oraz świadczenia szkoleniowe dla tych pracowników, którzy w perspektywie zwolnienia podejmą szkolenie. Drugą grupę instrumentów stanowią instrumenty rynku pracy i wybrane formy wsparcia bezrobotnych, do których można zaliczyć m.in.:

- dodatek aktywizacyjny, refundację podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy oraz giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy,
- prace interwencyjne i społecznie użyteczne,
- przyznawanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej, na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej,
- refundację producentowi rolnemu kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- roboty publiczne, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych,
- umowę z agencją zatrudnienia na doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia,
- pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, podjęcie działalności gospodarczej, a także sfinansowanie usług doradczych i szkoleniowych osobom, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej,

¹ Szerzej na temat działania instytucji na rynku pracy: [www 2].

- umorzenie jednorazowe, całościowe lub częściowe należności z tytułu niespłaconej pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego lub pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej.

Ponadto na uwagę zasługują programy aktywizujące uczestników rynku pracy jak np.: Program Aktywizacja i Integracja, programy specjalne, programy regionalne, programy aktywizujące młodych na rynku pracy (np. bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, zasiedleniowe dla bezrobotnego do 30. roku życia, stypendia w okresie kontynuowania nauki) oraz inne np. dofinansowanie wynagrodzenie bezrobotnego 50+)².

Ponadto według przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawartych w rozdziale trzecim (art. 4-6) została w szczególności omówiona polityka rynku pracy w Polsce. Wszelkie zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej muszą być realizowane według Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia (KPDnRZ), uchwalonego przez Radę Ministrów. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia jest zgodny z zasadami Europejskiej Strategii Zatrudnienia. W tym planie uwzględniane są inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych. W przygotowaniu KPDnRZ udział biorą następujący ministrowie właściwi ds.: pracy, gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego, rozwoju wsi oraz rozwoju regionalnego. W uchwalonym przez Radę Ministrów Krajowym Planie Działań określone są szczegółowo: cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy, wysokość środków finansowych (w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa) na dofinansowanie działań wynikających z KPDnRZ, a także wskaźniki efektywności planu [Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, s. 16-24; Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017].

2. Rynek pracy w Polsce w latach 2010-2015

Dane GUS wskazują, że w Polsce od 2010 r. liczba ludności kształtuje się na poziomie 38,5 mln [Rocznik demograficzny 2015, 2015, s. 28-31]. Od 2010 r. można obserwować postępujący proces starzenia się ludności. W Polsce mediana wieku ludności Polski, zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet wykazuje stałą tendencję rosnącą. W 2010 r. mediana wieku kobiet wynosiła prawie

² Szczegółowe informacje o instrumentach rynku pracy wraz z odpowiednią podstawą prawną są aktualizowane i dostępne na stronach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej [www 1].

40 lat, a mężczyzn – 36 lat. W 2014 r. odpowiednio 41,2 lat i 37,8 lat. Wzrost mediany wieku ludności jest skutkiem wydłużania się przeciętnego trwania życia oraz niskiej liczby urodzeń [Szymańczak, 2012, s. 19-20]. Ponadto o starzeniu się polskiego społeczeństwa świadczą także inne dane. Z jednej strony można zauważyć spadek odsetka młodych Polaków, co wskazuje malejący odsetek ludności w wieku poniżej 20 lat (z 21,5% w 2010 r. do 20,3% w 2014 r.). Z drugiej strony rośnie odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej (13,5% w 2010 r., a 15,3% w 2014 r.). Generalnie prognozy GUS przewidują stałą tendencję spadku liczby ludności w Polsce, a jednocześnie systematyczny proces starzenia się społeczeństwa. Ostatnie zjawisko będzie skutkiem malejącej liczby dzieci, spadku liczby osób pracujących oraz rosnącej liczby ludzi w wieku 65 lat i więcej, przy czym w tej grupie wzrośnie liczba osób w wieku sędziwym, tj. 80 lat i więcej [Prognoza ludności na lata 2008-2035, 2009; Prognoza ludności na lata 2014-2050; 2014].

Zmiany demograficzne wpływają także na sytuację na rynku pracy. W tabeli 1 zaprezentowano wybrane informacje związane z rynkiem pracy za lata 2010-2014.

Tabela 1. Rynek pracy w Polsce w latach 2010-2014-wybrane dane (według GUS)

| Wyszczególnienie | Rok | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Ludność ogółem (w mln) | 38,5 | 38,5 | 38,5 | 38,5 | 38,5 |
| Ludność w wieku produkcyjnym (w mln) | 24,8 | 24,7 | 24,6 | 24,4 | 24,2 |
| Pracujący (w tys.) | 14107 | 14233 | 14172 | 14244 | 14563 |
| Zatrudnieni (w tys.) | 10410 | 10441 | 10344 | 10405 | 10666 |
| Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) | 12,4 | 12,5 | 13,4 | 13,4 | 11,4 |
| Oferty pracy (w tys.) | 23,5 | 22,0 | 23,1 | 30,6 | 39,6 |
| Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | 3224,13 | 3403,51 | 3530,47 | 3659,40 | 3777,10 |

Źródło: [Rocznik Statystyczny Pracy 2015, 2016].

Uzupełnieniem powyższych informacji o zmianach na polskim rynku pracy może być także raport Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „Rynek pracy w Polsce w 2015 roku” (tab. 2).

Tabela 2. Rynek pracy w Polsce w latach 2010-2015 – wybrane dane (według MPRiPS)

| Wyszczególnienie | Rok | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| <i>I</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> |
| Współczynnik aktywności zawodowej (wiek 15-64 lata, w %, według BAEL) | 55,4 | 55,7 | 56,0 | 56,1 | 56,3 | 56,5 |
| Współczynnik aktywności zawodowej (wiek 15-64 lata, w %, według Eurostat) | 65,3 | 65,7 | 66,5 | 67,0 | 67,9 | 68,4* |
| Wskaźnik zatrudnienia (wiek 15-64 lata, w %, według BAEL) | 50,2 | 50,3 | 50,4 | 50,6 | 51,7 | 52,6 |

cd. tabeli 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|------|------|------|------|------|-------|
| Wskaźnik zatrudnienia (wiek 15-64 lata, w %, według Eurostat) | 58,9 | 59,3 | 59,7 | 60,0 | 61,7 | 63,5* |
| Stopa bezrobocia (w %, według BAEL) | 9,3 | 9,7 | 10,1 | 9,8 | 8,1 | 6,9 |
| Stopa bezrobocia (w %, według Eurostat) | 9,7 | 9,8 | 10,2 | 10,5 | 9,1 | 7,1* |
| Średni wiek zarejestrowanego bezrobotnego | 36,9 | 37,2 | 37,3 | 38,2 | 39,0 | 39,6 |
| Udział zarejestrowanych bezrobotnych do 25. roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych (w %) | 21,9 | 21,0 | 19,9 | 18,6 | 16,5 | 15,1 |
| Udział zarejestrowanych bezrobotnych pow. 50. roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych (w %) | 21,6 | 22,3 | 22,8 | 24,3 | 26,0 | 27,5 |
| Średni czas pozostawania bez pracy (w miesiącach) | 9,7 | 11,0 | 11,4 | 12,1 | 12,9 | 12,6 |
| Wskaźnik płynności na rynku pracy (stosunek liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę do liczby nowo zarejestrowanych, w %) | 38,9 | 43,6 | 41,3 | 46,6 | 52,4 | 54,2 |

* dane za III kwartał 2015 r.

Źródło: [Rynek pracy w Polsce w 2015 roku, 2015].

Na podstawie danych zaprezentowanych w tab. 1 i 2 jako pozytywne zmiany na polskim rynku pracy w latach 2010-2015 można wskazać wzrost współczynnika aktywności zawodowej, rosnący wskaźnik zatrudnienia, spadek stopy bezrobocia oraz malejący odsetek bezrobotnych ludzi młodych. Z kolei negatywnymi aspektami są: rosnący odsetek bezrobotnych osób starszych oraz wydłużanie się czasu pozostawania bez pracy, mimo rosnącej liczby ofert pracy.

Sami Polacy w większości (68%) ogólną sytuację na rynku pracy w 2015 r. ocenili negatywnie. Niespełna 8% oceniało ją jako dobrą, a co piąty jako przeciętną [*Oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, 2015]. W tabeli 3 zaprezentowano zmiany w ocenie sytuacji na rynku pracy według Polaków od 2010 r. do 2015 r.

Tabela 3. Odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak Pan(i) ogólnie ocenia obecną sytuację na rynku pracy?

| Ocena sytuacji | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Bardzo dobra | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dobra | 5 | 6 | 4 | 2 | 4 | 7 |
| Ani dobra, ani zła | 23 | 16 | 18 | 10 | 16 | 20 |
| Zła | 50 | 54 | 50 | 51 | 50 | 46 |
| Bardzo zła | 17 | 21 | 24 | 33 | 26 | 22 |
| Trudno powiedzieć | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Źródło: [*Oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, 2015, s. 3].

Jak wykazują badania CBOS najczęściej negatywnie sytuację na rynku pracy oceniali: najmniej zamożni, emeryci, bezrobotni, renciści, gospodynie domowe, osoby powyżej 54. roku życia oraz badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Co ciekawe, spadał zdecydowanie odsetek ankietowanych,

k którzy twierdzili, że w kolejnych latach sytuacja na rynku pracy może ulec pogorszeniu (tab. 4).

Tabela 4. Ocena sytuacji na rynku pracy w następnym roku (w opinii Polaków)

| Czy Pana(i) zdaniem w ciągu najbliższego roku sytuacja na rynku pracy: | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Zdecydowanie poprawi się | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Raczej poprawi się | 16 | 11 | 11 | 8 | 10 | 12 |
| Nie zmieni się | 53 | 44 | 45 | 39 | 54 | 56 |
| Raczej się pogorszy | 19 | 29 | 32 | 36 | 22 | 11 |
| Zdecydowanie się pogorszy | 3 | 6 | 5 | 10 | 5 | 3 |
| Trudno powiedzieć | 8 | 9 | 7 | 7 | 8 | 11 |

Źródło: [Oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem, 2015, s. 4].

Jak wynika z tab. 4 od kilku lat największy odsetek Polaków uważa, że sytuacja na rynku pracy w kolejnym roku nie zmieni się. Ponadto z roku na rok poprawiają się nieznacznie opinie i przewidywania dotyczących sytuacji na rynku pracy w Polsce.

3. Pokolenie Y w Polsce – charakterystyka

Roczniki 1980-2000, nazywane pokoleniem Millenialsów, często są charakteryzowane jako pokolenie roszczeniowe, kierujące się w swoim życiu zupełnie innymi priorytetami niż ich rodzice. To również grupa definiowana jako pokolenie nastawione na nowe technologie, częste zmiany środowiska pracy, a nawet zawodów, które wykonują, niewiążące się na długo ze swoimi pracodawcami, stale poszukujące nowych wyzwań, stymulacji i bodźców. Młodzi, pewni siebie ludzie są przekonani o swojej wartości i ponad wszystko cenią sobie zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym, które dostarcza im pieniędzy niezbędnych do utrzymania się a życiem prywatnym, które jest po to, aby korzystać z niego w pełni, odcinając się od pracy. Często są to ludzie niezainteresowani rozwojem i przeciwni „korporacyjnym wyścigom szczurów”, coraz częściej mieszkający z rodzicami i nadal przez nich utrzymywani [Bara, 2014; Boni, 2011; Smolbik-Jęczmień, 2013, s. 89-97; The The Deloitte Millennial Survey 2014; The Deloitte Millennial Survey, 2015; Wojciechowska; Wrzesień, 2007, s. 131-151].

Według raportu *OMG! Czyli jak mówić do polskich milenialsów* [2014] polskie pokolenie Y nie jest jednorodne. W opracowaniu wyróżniono dwie zasadnicze grupy tego pokolenia. Osoby z roczników 1980-1989 określane są jako tzw. starsi Millenialsi (SM), zaś osoby urodzone w latach 1990-2000 to grupa

młodszych Millenialsów (MM). Cechy charakterystyczne SM to przede wszystkim: optymizm, umiejętność życia w sieci i poza nią, szybkie adaptowanie nowości technologicznych. Przyjaciele, rodzina, zdrowie, sława i pieniądze to ważne wartości w ich życiu codziennym. Ponadto są przekonani, że przebojowość i pracowitość pomagają w osiągnięciu celów. Z kolei pokolenie MM to także zdecydowani optymiści, nie znają jednak świata bez internetu czy telefonu komórkowego i jeszcze szybciej niż SM adaptują się do nowości technologicznych [OMG! Czyli jak mówić do polskich milenialsów, 2014].

4. Aspiracje zawodowe młodego pokolenia – wyniki badań

W marcu 2016 r. w ramach współpracy między Grupą Doradczo-Księgową Poncyłjusz i Radź a Wydziałem Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego powstał pomysł przeprowadzenia badania ankietowego pt. „Millenialsi na rynku pracy” wśród studentów tego wydziału. Badanie ankietowe przeprowadzono w maju 2016 r. Miało charakter anonimowy i dobrowolny. Studenci otrzymali papierowe wersje kwestionariusza ankiety. W ankiecie zamieszczono 19 pytań dotyczących zachowań młodych osób na rynku pracy. Respondentów zapytano m.in. o następujące kwestie: czy będą poszukiwali pracy zgodnej z kierunkiem studiów? gdzie będą szukali ofert pracy? jakie czynniki będą dla nich ważne przy wyborze pracodawcy? na jak długo planują się związać z przyszłym pracodawcą? jaki wymiar, system tryb pracy czy rodzaj umowy o pracę jest przez nich preferowany?, a także zapytano studentów o oczekiwania finansowe w stosunku do pracodawcy. Łącznie otrzymano 188 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy przez studentów studiów dziennych (roczniki 1992-1997) Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego³.

Największą grupę badanych stanowili studenci trzeciego roku studiów licencjackich – 41% oraz studenci drugiego roku studiów magisterskich – 24%. Najliczniejszą grupę badanych stanowili studenci kierunku finanse i rachunkowość – 65%. Studenci zarządzania i ekonomii stanowili grupy po 13%, natomiast ostatnia grupa – 6% studentów to łącznie studenci pozostałych kierunków.

Większość przebadanych pochodziła ze wsi (35%), z miast powyżej 50 tys. mieszkańców (26%) oraz miast do 20 tys. mieszkańców (19%).

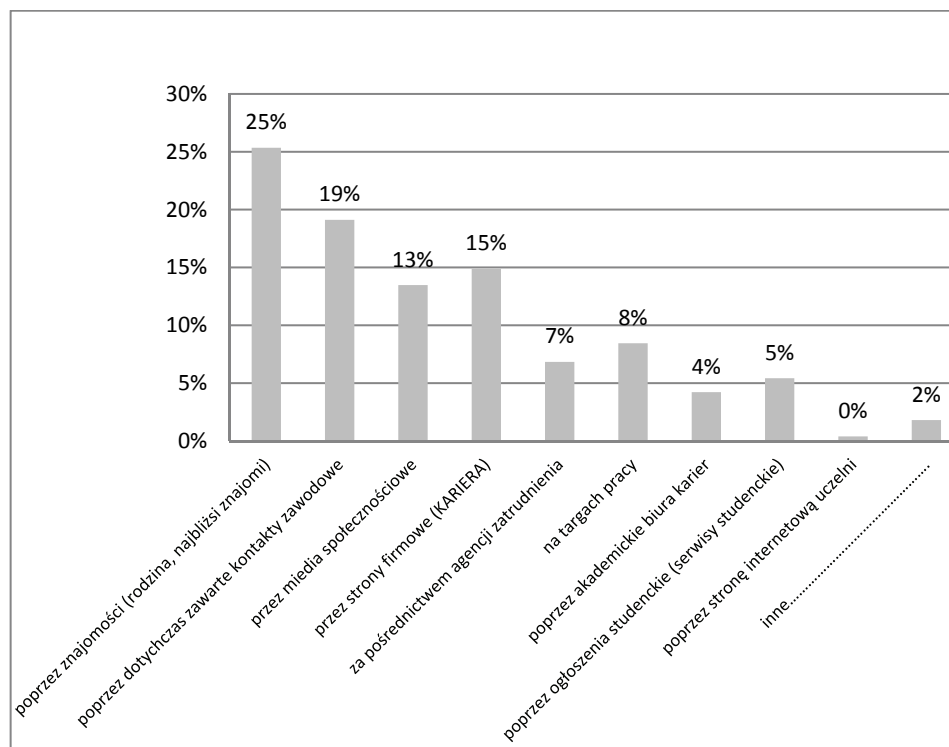
Biorąc pod uwagę miejsce pochodzenia i fakt, iż większość poddanej badaniu grupy jest spoza Szczecina, interesujące jest, że aż 48% z tej grupy zamie-

³ Próba nie miała charakteru reprezentatywnego.

rzędo podjąć pracę właśnie w miejscu odbywania studiów. Tylko 8% studentów pochodzących ze Szczecina zadeklarowało chęć wyjazdu w celu poszukiwania pracy w innych, dużych miastach Polski.

Zdecydowana większość (84%) studentów zamierzała poszukiwać pracy w obszarze związanym z odbywanym kierunkiem studiów. Tylko 4% nie wiązało swojej przyszłości z wyuczonym zawodem. 12% nadal nie było zdecydowanych, co do wyboru przyszłego zawodu.

Wśród badanej młodzieży panowało przekonanie, że największy sukces w poszukiwaniu przyszłego pracodawcy gwarantuje rodzina oraz znajomi (25% udzielonych odpowiedzi). Kolejnym, również popularnym, sposobem na poszukiwanie pracy przez młodych ludzi były zawarte wcześniej kontakty biznesowe (twierdziło tak 19%). Bardzo dużą popularnością (15%) cieszyły się tzw. zakładki „kariera” publikowane na stronach internetowych pracodawców. Dość niepokojące jest zjawisko przywiązywania stosunkowo małej wagi do działalności Akademickich Biur Karier i ogłoszeń studenckich, odpowiednio: 4% i 5%. Na rysunku 1 zaprezentowano także inne sposoby poszukiwania pracy przez studentów.



Rys. 1. Odpowiedzi respondentów na pytanie: w jaki sposób będziesz poszukiwał pracy?

Źródło: Na podstawie wyników badania ankietowego.

W badaniu także zapytano studentów, jakimi priorytetami będą się kierować przy wyborze przyszłego pracodawcy. Każdy z badanych mógł wskazać trzy najważniejsze jego zdaniem czynniki, których spełnienie przez pracodawcę jest w stanie zachęcić go i utrzymać w miejscu pracy. Zdecydowaną przewagę miał czynnik materialny, czyli wysokość wynagrodzenia, wskazywany przez 77%. Na kolejnych miejscach studenci wskazali: możliwość rozwoju (55%) oraz przyjazną atmosferę pracy (47%). Balans pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym znalazł się dopiero na czwartym miejscu, uzyskując taką samą liczbę wskazań jak możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez szkolenia (każdy czynnik po 21%). Poszukując pracy, młodzież zwracała również uwagę na stabilność finansową firmy (18%), możliwość bycia twórczym czy wykonywanie interesujących rzeczy (15%). Najmniej popularne okazały się: elastyczność czasu pracy (14%), dogodna lokalizacja (13%) oraz świadczenia pracownicze (10%).

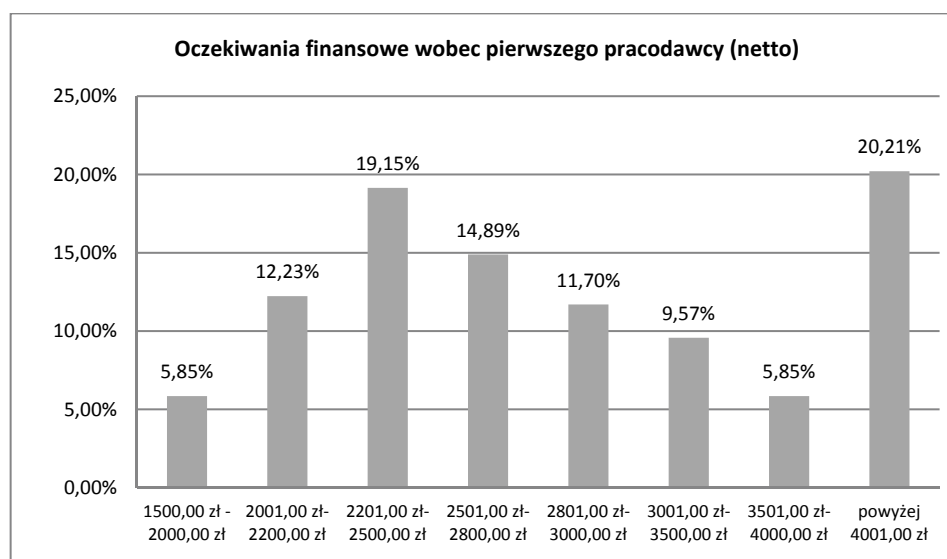
Pracodawcy coraz częściej chcą mieć możliwość sprostania oczekiwaniom młodych ludzi, którzy rozpoczynają swoją karierę. Coraz więcej firm zastanawia się nad wprowadzeniem elastycznych godzin pracy czy możliwości pracy zdalnej. Jednakże wyniki przeprowadzonego badania pokazały, że studenci preferowali stabilizację i przejrzystość oferowanych warunków. 84% z przebadanych było zainteresowanych pracą w pełnym wymiarze godzin, na umowę o pracę. 54% z nich zdecydowanie chciało pracować w siedzibie firmy. Zdalnym trybem pracy zainteresowanych było zaledwie 13% z przebadanych, natomiast na inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę było w stanie przystać tylko 5%. Dla 7% forma i wymiar czasu pracy nie miały znaczenia. Podobne również było podejście studentów do elastyczności tygodnia pracy. Aż 89% studentów nie godziło się na takie warunki i chciało pracować w sztywnych ramach czasowych, od poniedziałku do piątku. Reszta natomiast preferowała następujące systemy pracy: 3% – system zmianowy, 2% – w porze nocnej, 2% – w weekendy, a dla 4% było to obojętne.

Jak już wspomniano, stereotyp Millenialsa jest dla przyszłych pracodawców niemałym wyzwaniem. Firmy zmieniają wskaźniki rotacji pracowniczej, przyzwyczajając się tym samym do dużych rotacji personelu, związanych ze zmianami na rynku pracy i obecnością coraz większej liczby Millenialsów. Za maksymalny okres zatrudnienia pracownika w firmie przyjmuje się orientacyjnie okres trzech lat. Tymczasem przeprowadzone badanie ponownie tego nie potwierdziło. Badani w większości deklarowali chęć związania się z pracodawcą na okres dłuższy niż 3 lata (deklarowało tak 54%). Na okres od dwóch do trzech lat chcieliby się wiązać z pracodawcą 20% badanych, natomiast karierę do roku

pracy u pierwszego pracodawcy planowało niecałe 8% przebadanych. Pracę od roku do dwóch u pierwszego pracodawcy zadeklarowało 17% uczestników badania.

Planowana chęć związania się z pracodawcą na dłuższy okres, chęć rozwoju oraz preferowane formy zatrudnienia świadczą o dużej potrzebie stabilizacji, jaką posiada aktualnie studiująca młodzież. Odzwierciedlenie tego podejścia znalazło się również w odpowiedzi na pytanie dotyczące celów, jakie zamierzają osiągnąć u przyszłych pracodawców młodzi pracownicy. Największy udział procentowy osiągnęło bezpieczne i stabilne zatrudnienie (wskazane przez 29% ankietowanych) oraz chęć zdobycia doświadczenia w wyuczonym zawodzie (28%). Na kolejnym miejscu były osiąganie kolejnych etapów ścieżki kariery oraz awansowanie (24%). Co ciekawe, chęć zarobienia na własne utrzymanie znalazła się jednak na ostatnim miejscu (19%).

W badaniu zadano również pytanie o oczekiwania finansowe wobec pierwszego pracodawcy, prosząc o wskazanie kwoty netto. Największy procent wskazanych odpowiedzi dotyczył zarobków powyżej 4 tys. zł (20%). Podobny odsetek, bo 19%, badanych określiło swoje wymagania w przedziale 2,2-2,5 tys. zł. Na rysunku 2 przedstawiono rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie o wysokość wynagrodzeń.



Rys. 2. Odpowiedzi respondentów na pytanie: jakie są Twoje oczekiwania finansowe w stosunku do pracodawcy?

Źródło: Na podstawie wyników badania ankietowego.

Otrzymane wyniki wskazują na brak rozeznania młodych osób, co do sytuacji panującej na rynku pracy⁴. Mogą świadczyć także o braku pokory, której nie mają młodzi ludzie, niebiorący pod uwagę faktu, iż na początku swojej kariery muszą jeszcze wiele się nauczyć.

Podsumowanie

Na podstawie powyższych rozważań można przyjąć, że pozytywne tendencje zmian sytuacji na polskim rynku pracy przyczyniają się do wzmagania dążeń młodych ludzi w kierunku stabilizacji zawodowej. Według nich gwarancją stabilności jest uzyskanie stałej umowy o pracę, w pełnym wymiarze godzin, w siedzibie firmy. Może to przyczyniać się do ograniczania przedsiębiorczości (jako cechy) młodych ludzi na rynku pracy. Optymistycznym wnioskiem jest to, że te same młode osoby dbają o swój dalszy rozwój oraz zwracają uwagę na możliwości, jakie dają im rynek i pracodawca.

Przedstawione w artykule wyniki badań nie odzwierciedlają wszystkich aspektów, które należałoby poruszyć w analizowaniu zachowań grupy młodych osób na rynku pracy. Ponadto, ze względu na małą próbę badawczą, można te badania potraktować jako badania pilotażowe o charakterze lokalnym. Uzyskane wyniki wskazują jednak, że zachowania i deklaracje badanych nie odpowiadają przyjętym stereotypom. Istotne zatem wydaje się prowadzenie dalszych badań i dociekań w segmencie młodych pracowników, gdyż jest to interesujący problem nie tylko naukowy, ale także ważny pod względem aplikacyjnym dla pracodawców przygotowujących oferty pracy, jak i dla rządu pod kątem prowadzonej polityki rynku pracy.

Literatura

- Bara D. (2014), *X,Y,Z – generacja trzech zmiennych i wielu niewiadomych*, <http://www.teberia.pl/xyz-generacje-trzech-zmiennych-i-wielu-niewiadomych/> (dostęp: 17.09.2016).
- Boni M. (red.) (2011), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017*, <https://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-lata-2015-2017/> (dostęp: 17.09.2016).

⁴ Według badań przeprowadzonych przez Sedlak&Sedlak, udostępnionych na portalu wynagrodzenia.pl., w styczniu 2016 r. mediana wynagrodzeń w województwie zachodniopomorskim, na stanowisku młodszego księgowego wynosi 2916,00 zł brutto (2097,00 netto) [www 3].

- Oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*. Komunikat z badań nr 53/2015 (2015), CBOS, Warszawa.
- OMG! Czyli jak mówić do polskich milenialsów. Raport z pierwszego badania diagnozującego polskie pokolenie Y* (2014), Odyseja Public Relations, <http://mobileinstitute.eu/files/omg-milleniarsi-2014.pdf> (dostęp: 17.09.2016).
- Prognoza ludności na lata 2008-2035* (2009), GUS, Warszawa.
- Prognoza ludności na lata 2014-2050* (2014), GUS, Warszawa.
- Rocznik demograficzny 2015* (2015), GUS, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Pracy 2015* (2016), GUS, Warszawa.
- Rynek pracy w Polsce w 2015 roku* (2015), MPRIPS, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy/rynek-pracy-w-polsce-w-2015-r/> (dostęp: 17.09.2016).
- Smolbik-Jęczmień A. (2013), *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Nauki o Zarządzaniu, Management Science”, nr 1(14), s. 89-97.
- Szymańczak J. (2012), *Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne*, BAS, nr 2, [http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/BAE0BAB9C03828AFC1257A37002A2F40/\\$File/BAS_30-2.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/wydbas.nsf/0/BAE0BAB9C03828AFC1257A37002A2F40/$File/BAS_30-2.pdf) (dostęp: 17.09.2016).
- The Deloitte Millennial Survey 2014* (2014), <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dttl-2014-millennial-survey-infographic.pdf> (dostęp: 17.09.2016).
- The Deloitte Millennial Survey 2015* (2015), <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-wef-2015-millennial-survey-executivesummary.pdf> (dostęp: 17.09.2016).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004 r, nr 99, poz. 1001.
- Wojciechowska R., *Pokolenie X, Y na rynku pracy*, <https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/spoleczenstwo/pokolenie-x-y-na-ryнку-pracy> (dostęp: 17.09.2016).
- Wrzesień W. (2007), *Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży*, „Nauka”, nr 3, s. 131-151.
- [www 1] <http://www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty> (dostęp: 17.09.2016).
- [www 2] <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> (dostęp: 17.09.2016).
- [www 3] <http://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-młodszy-ksiegowy> (dostęp: 17.09.2016).

CAREER ASPIRATIONS OF YOUNG PEOPLE ON THE POLISH LABOUR MARKET

Summary: The article discusses career aspirations of potential young workers. It is aimed at answering the following question: what are the career aspirations of young people who are just about to enter the labour market? Furthermore, the article illustrates the situation on the Polish labour market in the years 2010-2015 and presents information concerning labour market policy pursued on a state level. For the sake of the analysis, the author refers to Act on the promotion of employment and labour market institutions, information concerning actions taken by Ministry of Family, Labour and Social Policy, the results of surveys conducted by Central Statistical Office of Poland (GUS) and Public Opinion Research Centre (CBOS), as well as the results of questionnaire survey carried out in 2016 among 188 students of the Faculty of Economics and Management at the University of Szczecin.

Keywords: labour market, young generation, career aspirations, Polish society.