



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE  *entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Agnieszka Chłoń-Domińczak
Marta Palczyńska

Rynek pracy a kompetencje Polaków – wybrane wyniki badania postPIAAC



Autorzy:

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

Marta Palczyńska

© Copyright by: *Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, październik 2015*

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Publikacja opracowana w ramach projektu systemowego: *Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego*, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

Egzemplarz bezpłatny

Streszczenie

Posiadane przez Polaków kompetencje oraz wykształcenie mają istotne znaczenie dla ich funkcjonowania na rynku pracy. Dotyczy to w szczególności takich zagadnień jak mobilność edukacyjna czy przejście z edukacji na rynek pracy. Ważnym aspektem uczestnictwa na rynku pracy jest także forma zatrudnienia, w tym często podnoszony w debacie publicznej w Polsce w ostatnich latach temat umów nietypowych – m.in. umów cywilnoprawnych oraz umów na czas określony.

Przeprowadzone w Instytucie Badań Edukacyjnych badanie postPIAAC jest badaniem panelowym, co pozwala na zbadanie wybranych aspektów mobilności Polaków. Raport składa się z trzech części. W części pierwszej przedstawione są podstawowe informacje o badaniu postPIAAC, dotyczące realizacji badania oraz zastosowanego narzędzia badawczego.

W części drugiej zaprezentowane są wyniki analiz dotyczących typów umów związanych z zatrudnieniem w zależności od wieku, wykształcenia oraz wykonywanego zawodu i branży zatrudnienia. Przedstawione są również analizy dotyczące tego, jak osoby zatrudnione na różnych typach umów wykorzystują swoje kompetencje, a także czy są aktywne w ich podnoszeniu i poszerzaniu. Z przeprowadzonych analiz wynika, że istnieją różnice w wykorzystywaniu umiejętności pracowników, pracujących na różnych typach umów. Osoby pracujące na podstawie umowy na czas nieokreślony częściej wykorzystują kompetencje informacyjne takie jak czytanie, pisanie, czy wykorzystywanie TIK. Wynik ten sugeruje, że miejsca pracy oferujące różne typy umów osobom o tych samych cechach społeczno-demograficznych i umiejętnościach różnią się zakresem obowiązków pracowników, mimo że osoby te pracują na analogicznych stanowiskach. Mniej intensywnemu wykorzystywaniu umiejętności przez pracowników na umowach czasowych towarzyszy również rzadsze uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Osoby pracujące na umowach czasowych mają więc mniej okazji nie tylko, aby wykorzystywać swoje kompetencje, ale także aby je podnosić. Różnice są szczególnie widoczne pomiędzy umową na czas nieokreślony a umowami cywilno-prawnymi. Mniejsza akumulacja indywidualnego kapitału ludzkiego może w przyszłości prowadzić do ograniczenia możliwości znalezienia pracy ze stałą umową.

Trzecia część raportu przedstawia sytuację osób młodych, które kończyły swoją edukację i wchodziły na rynek pracy w latach 2011-2015. Otrzymane wyniki wskazują na istotne zróżnicowanie skali mobilności w zależności od posiadanych kompetencji i poziomu wykształcenia. Osoby o niskich kompetencjach rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego (grupa ryzyka) cechują się niższym prawdopodobieństwem zatrudnienia lub rozpoczęcia zatrudnienia w badanym okresie. Co więcej, są to osoby częściej znajdujące się w grupie nieuczących się i niepracujących (NEET), bez względu na uzyskany poziom wykształcenia. Otrzymane wyniki wskazują również na bardzo niską mobilność edukacyjną osób, które uzyskały wykształcenie zasadnicze zawodowe – znaczna część tej grupy nie próbuje uzyskać wykształcenia na kolejnych poziomach, przez co także powiększyć swoje możliwości na rynku pracy.

Spis Treści

Wprowadzenie	5
1. Badanie postPIAAC – podstawowe informacje	6
1.1. Próba badawcza oraz realizacja badania	6
1.2. Wykorzystane narzędzia badawcze	7
2. Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie	9
2.1. Literatura	9
2.2. Sytuacja w Polsce	11
2.3. Dane	12
2.4. Wyniki	13
2.4.1. Zróżnicowanie wykorzystywania umów czasowych	13
2.4.2. Wykorzystywanie i rozwijanie umiejętności	16
2.4.3. Mobilność między typami umów	21
2.5. Wnioski	23
2.6. Aneks	24
2.7. Literatura cytowana	25
3. Kompetencje osób młodych a ich aktywność edukacyjna i zawodowa	27
3.1. Wejście osób młodych na rynek pracy – wnioski z literatury	28
3.2. Kompetencje młodych Polaków – grupa ryzyka i grupa szans	29
3.3. Aktywność edukacyjna młodych Polaków	31
3.4. Wejście młodych Polaków na rynek pracy	34
3.5. Młodzi nie uczący się i nie pracujący	37
3.6. Wnioski	39
3.7. Aneks	40
3.8. Literatura cytowana	41

Wprowadzenie

Przedstawiony raport zawiera wstępne wyniki zrealizowanego w Instytucie Badań Edukacyjnych badania postPIAAC. Badanie to stanowi panelową kontynuację polskiej części zrealizowanego w ponad 20 krajach OECD Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych, które było podsumowane w polskim raporcie (Burski et al. 2013).

Opracowanie składa się z trzech rozdziałów. W pierwszym z nich przedstawiamy podstawowe informacje dotyczące badania postPIAAC i jego realizacji. Kolejne dwie części omawiają uzyskane wyniki analiz wybranych aspektów sytuacji na rynku pracy respondentów w powiązaniu z ich sytuacją na rynku pracy.

W rozdziale drugim przedstawiono wyniki analiz związków pomiędzy typem posiadanej umowy zatrudnienia a posiadanymi kompetencjami. Opracowanie to stanowi wkład w dyskusję na temat struktury zatrudniania osób w Polsce, z uwzględnieniem charakterystyk grup osób o różnej strukturze posiadanych umów o pracę. Analizy dostarczają nowej wiedzy na temat tego, jakie kompetencje posiadają osoby z różnymi typami umów.

W kolejnym, trzecim, rozdziale przedstawione są analizy mobilności osób młodych, z uwzględnieniem ich kompetencji zmierzonych w badaniu PIAAC – wyróżnione zostały grupy: szans (o wysokich kompetencjach) oraz ryzyka (o niskich kompetencjach). Omówiona jest mobilność edukacyjna osób młodych (rozumiana jako kontynuacja edukacji i podnoszenie poziomu wykształcenia), wejście na rynek pracy oraz mobilność na rynku pracy. Analizie poddane jest również zjawisko NEET, tj. nieuczenia się i niepracowania przez osoby młode, w tym to, w jakim stopniu wykształcenie i umiejętności mają związek z prawdopodobieństwem znalezienia się w tej grupie osób.

1. Badanie postPIAAC – podstawowe informacje¹

Badanie postPIAAC jest krajową kontynuacją polskiej części Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC). PostPIAAC jest realizowany tylko w Polsce i służy zarówno zebraniu informacji o zmianach w sytuacji respondentów na rynku pracy, jak i dodatkowych informacji, które uzupełnią zbiór danych z badania PIAAC.

Uzyskany zbiór danych panelowych (PIAAC-postPIAAC) miał na celu zebranie informacji pozwalających na ocenę związków między posiadanymi kompetencjami, cechami osobowości, wykształceniem i sytuacją na rynku pracy osób dorosłych w Polsce, w tym również mobilnością i wejściem na rynek pracy osób młodych.

Poszerzenie zakresu badania o test osobowości oraz dodatkowe testy: szybkiego kodowania, pamięci roboczej oraz umiejętności komputerowych pozwala na pogłębienie zakresu analiz dotyczących związków pomiędzy posiadanymi kompetencjami, cechami osobowości oraz sytuacją respondentów: ich aktywnością zawodową i edukacyjną, formalnym wykształceniem.

1.1. Próba badawcza oraz realizacja badania

Próba wykorzystana w badaniu postPIAAC miała charakter panelu. Była to próba ogólnopolska, obejmująca tych respondentów biorących udział w badaniu PIAAC, zrealizowanym na przełomie 2011 i 2012 r., którzy nie odmówili wzięcia udziału w badaniu postPIAAC, odpowiadając na wysłany do nich w roku 2012 list z informacją o kontynuacji badania. Badanie terenowe było realizowane przez konsorcjum CBOS i TNS Polska. Wywiady przeprowadzono w okresie październik 2014 r.–luty 2015 r.

Badanie przeprowadzono metodą ankietarskiego wywiadu bezpośredniego w domach respondentów. Zasadnicza część wywiadu realizowana była techniką CAPI. Oprócz tego respondenci samodzielnie rozwiązywali testy na komputerze (Test pamięci roboczej i Test podstawowych umiejętności komputerowych) oraz wypełniali testy papierowe (Test szybkości kodowania, Kwestionariusz samooceny, Kwestionariusz osobowości).

Łącznie w badaniu zrealizowano wywiady z 5224 ankietowanymi, co stanowi 56% próby ogólnopolskiej. Wskaźniki realizacji w podgrupach przedstawiają Tabela 4.1 i 4.2:

Tabela 4.1. Wskaźnik realizacji w grupach wieku

Grupy wieku	Próba	Liczba zrealizowanych ankiet	Response rate
18-27 lat	4491	2419	54%
28-37 lat	2062	1132	55%
38-47 lat	833	498	60%
48-57 lat	877	522	60%
58-69 lat	1061	653	62%
Łącznie	9324	5224	56%

¹ Ta część raportu wykorzystuje informacje zawarte w raporcie z realizacji badania:

Tabela 4.2. Wskaźnik realizacji według płci

Płeć	Próba	Liczba zrealizowanych ankiet	Response rate
Kobiety	4614	2617	57%
Mężczyźni	4710	2607	55%
Łącznie	9324	5224	56%

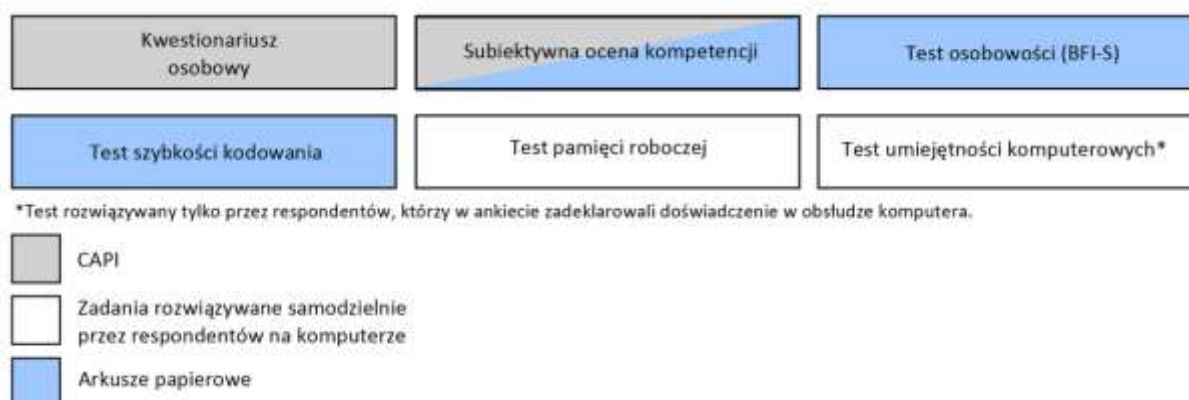
Główną przyczyną braku realizacji wywiadów były: odmowy (1415 przypadków), zmiany miejsca zamieszkania (1253 przypadki) i brak jakichkolwiek informacji mimo czterech wizyt pod danym adresem (872). Te trzy przyczyny wyjaśniają 86% przypadków braku realizacji wywiadu.

Wśród osób, które odmówiły udziału w badaniu, większość (ponad 60%) uzasadniała taką decyzję brakiem czasu na udział w badaniu. Część respondentów (9,3%) swoją niechęć do udziału w badaniu uzasadniała doświadczeniem pierwszego pomiaru. Niektórym respondentom (14%) nie odpowiadała tematyka badania, co również może świadczyć o zniechęceniu wynikającym z pierwszego badania.

1.2. Wykorzystane narzędzia badawcze

Badanie postPIAAC objęło sześć modułów, przedstawionych na rysunku 4.1. Kwestionariusz osobowy został opracowany w oparciu o narzędzie stosowane w badaniu PIAAC, dzięki czemu możliwe jest porównanie sytuacji respondentów w okresie 3 lat – pomiędzy latami 2011-2012 oraz 2014-2015. Respondenci zapytani byli również o subiektywną ocenę kompetencji, co pozwoli na porównanie miary subiektywnej z wcześniej dokonanym obiektywnym pomiarem.

Rysunek 4.1. Moduły badania postPIAAC



Źródło: opracowanie IBE

Kwestionariusz osobowy

Moduł realizowany w technice CAPI, z użyciem kart respondenta zawierających kafeterie wybranych pytań. Pytania zawarte w module dotyczyły m.in. wykształcenia, statusu na rynku pracy, aktywności edukacyjnej, dochodów.

Test osobowości

Krótki kwestionariusz ankiety do samodzielnego wypełnienia przez respondenta, zawierający 15 stwierdzeń dotyczących osobowości badanego. Respondenta proszono o określenie, w jakim stopniu podane zdania opisują jego osobowość. Oceny dokonywano posługując się skalą siedmiostopniową. Test ten przeprowadzony był za pomocą kwestionariusza BFI-S.²

Subiektywna ocena kompetencji

Moduł trzeci realizowany był w formie papierowej ankiety do samodzielnego wypełnienia lub komputerowej ankiety do samodzielnego wypełnienia. Wybór techniki, w której realizowany był moduł, następował w drodze losowania dokonywanego przez oprogramowanie CAPI z prawdopodobieństwem równym $\frac{1}{2}$ dla każdego z modułów. Narzędzie składało się z siedemnastu stwierdzeń dotyczących umiejętności matematycznych i rozumienia tekstu, do których respondent odnosił się, używając czteropunktowej kafeterii (A – Nie umiem, nie potrafię; B – Potrafię, ale sprawia mi to duże trudności; C – Potrafię, ale sprawia mi to nieznaczne trudności; D – Potrafię, przychodzi mi to z łatwością).

Test umiejętności komputerowych

Moduł realizowany przez respondenta samodzielnie na komputerze składał się z ośmiu zadań: a) wpisanie informacji do kalendarza, b) wybór miesiąca z listy rozwijanej w kalendarzu, c) przewinięcie ekranu w dół w celu zaznaczenia elementu niewidocznego na ekranie, d) przeciągnięcie elementu na inną komórkę kalendarza, e) zaznaczenie fragmentu tekstu, f) kopiowanie pliku, g) przenoszenie tekstu, h) wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego.

Test zdolności koncentracji

Zadanie wykonywane samodzielnie przez respondenta na arkuszu papierowym polegało na przyporządkowaniu określonym znakom–literom wartości numerycznych, zgodnie z prezentowanym kluczem kodowym. Czas wypełnienia arkusza to 1 minuta.

Test pamięci roboczej

Moduł składał się z samouczka i zadań podzielonych na 6 etapów, z których każdy polegał na policzeniu elementów wyświetlanych na kolejnych planszach. Etapy różniły się liczbą wyświetlanych plansz, dla każdego z etapów liczba plansz jest następująca: 1) 2 plansze, 2) 3 plansze, 3) 4 plansze, 4) 6 plansz, 5) 5 plansz, 6) 7 plansz. Moduł był realizowany przez respondenta samodzielnie na komputerze.

² Autorzy: Oliver P. John (1991). Jean-Yves Gerlitz i Jürgen Schupp (2005), z polską adaptacją: W. Strus, J. Ciecuch, T. Rowiński

2. Rodzaj umowy o pracę a umiejętności i ich wykorzystywanie

Marta Palczyńska

Globalizacja powoduje wzrost konkurencji i niepewności wśród firm, które muszą szybko dostosowywać się do zmieniających się warunków (Blossfeld, Klijzing, Mills, & Kurz, 2005; Kalleberg, 2000). Stąd dążenie pracodawców do wykorzystywania jak najbardziej elastycznych form zatrudniania, przenoszących część ryzyka na pracowników. Dodatkowo wykorzystanie niektórych rodzajów umów czasowych (np. umów cywilno-prawnych w Polsce) pozwala obniżyć pozapłacowe koszty pracy kosztem zabezpieczenia społecznego pracownika.

Rodzaj umowy o pracę wskazywany jest jako główna linia podziału na dualnym rynku pracy. Pierwszy segment oferuje wyższe zarobki, stabilność zatrudnienia i adekwatny zwrot z edukacji, natomiast segment drugi obejmuje miejsca pracy z niskimi zarobkami i dużą niepewnością zatrudnienia, najczęściej na umowy czasowe (Dickens & Lang, 1988). Pracownicy drugiego segmentu są bardziej narażeni na zwolnienia w przypadku pogorszenia koniunktury gospodarczej.

Negatywne konsekwencje umów czasowych obejmują nie tylko poszczególnych pracowników, ale też całą gospodarkę. Umowy czasowe związane są z miejscami pracy niższej jakości zarówno jeżeli chodzi o wynagrodzenie, bezpieczeństwo (ryzyko utraty pracy, przewidywana długość bezrobocia, zasiłki), jak i środowisko pracy (OECD, 2014). Na poziomie całej gospodarki powszechność wykorzystywania umów czasowych może prowadzić do wolniejszej akumulacji kapitału fizycznego i ludzkiego, a w konsekwencji zmniejszać innowacyjność gospodarki (Bogumil, 2015). W debacie publicznej nadużywanie umów czasowych wskazywane jest jako główny problem polskiego rynku pracy.

W Polsce odsetek umów czasowych rośnie, ale nie ma dokładnych danych na temat struktury tych umów, a także pracowników, których dotyczą. Celem niniejszej analizy jest ocena skali występowania umów na czas określony oraz umów cywilno-prawnych w Polsce, a także wskazanie grup najbardziej „narażonych” na zatrudnienie na czas określony. Ponadto analiza odpowiada na pytanie, czy pracujący na podstawie poszczególnych umów różnią się ze względu na cechy „nieobserwowalne”, takie jak umiejętności poznawcze oraz intensywność wykorzystywania umiejętności.

W kolejnej części przedstawione zostaną wyniki dotychczasowych badań nad umowami czasowymi. Następnie przybliżona zostanie polska specyfika zjawiska umów czasowych. Później omówiony zostanie zbiór danych wykorzystany do analiz i przedstawione zostaną ich wyniki. Ostatnia część podsumowuje wnioski z badania.

2.1. Literatura

Badania nad konsekwencjami umów czasowych trwają już od wielu lat. Wyniki pokazują, że rodzaj umowy ma wpływ na wiele sfer życia pracowników. Booth, Francesconi, & Frank (2002) pokazali, że w Wielkiej Brytanii osoby na umowach czasowych są mniej zadowolone z pracy, ich pensje są niższe, a także rzadziej uczestniczą oni w szkoleniach. Także Dolado, García-Serrano, & Jimeno (2002) wskazują na niższe inwestycje pracodawców w kapitał ludzki pracowników tymczasowych. Przegląd literatury na temat wpływu rodzaju umowy na zdrowie i dobrostan (De Cuyper et al., 2008) wskazuje, że wyniki nie są jednoznaczne i zależą od analizowanego kraju. Badanie Rodrigueza (2002) pokazuje negatywną zależność pomiędzy umową czasową a zdrowiem w Niemczech, jednak brak takiej relacji

w Wielkiej Brytanii. Także Bardasi & Francesconi (2004) nie znaleźli wpływu umowy czasowej na zdrowie w długim okresie w Wielkiej Brytanii.

Zasadniczym pytaniem jest, czy podjęcie pracy czasowej zwiększa szansę na stałe zatrudnienie (*stepping stone hypothesis*), czy okazuje się pułapką mającą długotrwałe konsekwencje (*scarring effect*). Literatura dostarcza mieszanych wyników, nawet dotyczących tego samego kraju. W Holandii część badań wskazuje, że umowa czasowa jest krokiem w kierunku stałego zatrudnienia (de Graaf-Zijl, Van den Berg, & Heyma, 2011; Lange, Gesthuizen, & Wolbers, 2014). Dodatkowo Steijn, Need & Gesthuizen (2006) pokazali, że w przeciwieństwie do umowy czasowej okres bezrobocia na początku kariery zawodowej może się okazać pułapką z długotrwałymi konsekwencjami. Scherer (2004) pokazała, że umowy czasowe nie mają negatywnych konsekwencji dla pozycji zawodowej w długim okresie dla pracowników w Niemczech, we Włoszech i w Wielkiej Brytanii. Wnioski te dla Niemiec i Wielkiej Brytanii potwierdził także Gebel (2010). Badanie Booth et al. (2002) również wskazuje, że umowy czasowe są w Wielkiej Brytanii krokiem w kierunku stałego zatrudnienia, jednak negatywne efekty dla pozycji zawodowej zanikają z czasem tylko dla kobiet.

W Polsce analizy danych panelowych Diagnozy Społecznej pokazały, że z czasem wzrasta prawdopodobieństwo otrzymania stałej umowy i spada ryzyko bezrobocia wśród osób z umowami czasowymi (Pilc, 2015). Jednak badanie pokazuje również, że osoby zatrudnione na podstawie umów czasowych zarabiają mniej i ta różnica utrzymuje się w czasie. Rodzaj umowy nie ma natomiast wpływu na usamodzielnienie się rozumiane jako opuszczenie domu rodzinnego. Bardziej istotne dla tej decyzji jest, czy ktoś w ogóle ma pracę (Baranowska-Rataj, 2011). Analiza losów absolwentów polskich szkół, wchodzących na rynek pracy, pokazuje, że osoby z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym i posiadające wykształcenie o profilu ogólnym mają wyższe prawdopodobieństwo rozpoczęcia kariery zawodowej na umowie czasowej (Baranowska, Gebel, & Kotowska, 2011). Dodatkowo autorzy pokazują, że absolwenci bezpłatnych studiów wyższych mają mniejsze szanse rozpocząć pracę na stałej umowie w porównaniu do absolwentów płatnych studiów.

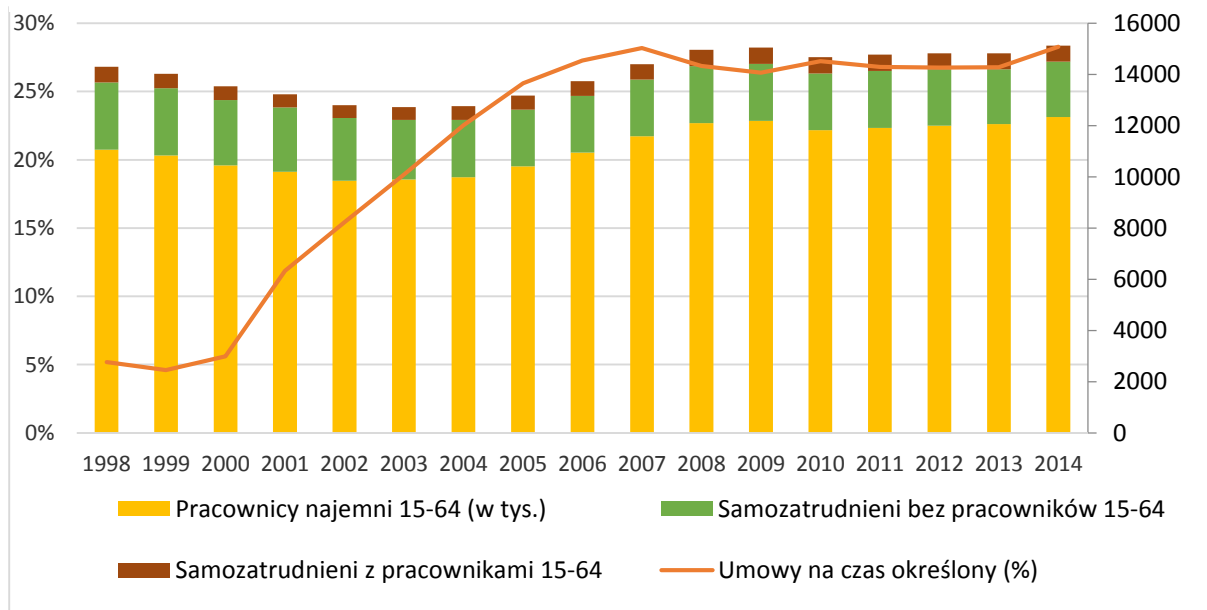
Osoby młode pracują częściej na podstawie umowy czasowej w większości krajów UE (OECD, 2014). Po pierwsze, dopiero wchodząc na rynek pracy, nie mają doświadczenia ani sieci zawodowych, a więc ich pozycja negocjacyjna jest słabsza, po drugie pracodawcy wykorzystują umowy czasowe do sprawdzenia kwalifikacji pracownika (Blossfeld, 2008). Także osoby o niższych kwalifikacjach wskazywane są jako bardziej narażone na posiadanie umowy czasowej (Nunez & Livanos, 2014; OECD, 2014). W Polsce wykorzystywanie umów czasowych jest zróżnicowane pomiędzy branżami, z największym udziałem w branżach: administrowanie (ponad 60%), działalność profesjonalna, handel i naprawa (ponad 30%) (Tyrowicz et al., 2014).

Osoby zatrudnione na umowy czasowe mają niższe umiejętności rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego (OECD, 2014) oraz rzadziej wykorzystują kompetencje informacyjne (OECD, 2013). Różnice w umiejętnościach częściowo odzwierciedlają strukturę umów i umiejętności w poszczególnych branżach i zawodach, gdyż analiza nie uwzględnia tej zmiennej. Różnice w wykorzystywaniu umiejętności są istotne, gdyż umiejętności rzadziej wykorzystywane są bardziej narażone na zanikanie, a w połączeniu z mniejszymi inwestycjami pracodawców w treningi osób na umowach czasowych może mieć to negatywny wpływ na akumulację kapitału ludzkiego.

2.2. Sytuacja w Polsce

Polska wyróżnia się na tle krajów europejskich najwyższym odsetkiem umów czasowych – według danych Eurostat w 2014 roku 28,3% pracowników najemnych w wieku 15-64 nie miało umowy na czas nieokreślony. Również w Hiszpanii, Portugalii i Holandii co najmniej 1/5 pracowników nie ma stałej umowy, natomiast średnia dla krajów UE wynosi 14%. Do 2000 roku tylko 5% umów w Polsce było umowami czasowymi. W 2002 roku zliberalizowano zasady zatrudniania osób na czas określony, czasowo znosząc ograniczenie liczby takich umów, a także wprowadzając do kodeksu pracy umowy na zastępstwo. Do 2006 roku nastąpił wzrost udziału umów czasowych i od tej pory waha się w przedziale 26-29% (Wykres 2.1). W tym samym okresie średnia w krajach UE pozostała stabilna.

Wykres 2.1 Liczba pracowników i osób samozatrudnionych oraz odsetek umów czasowych w latach 1998-2014 w Polsce.



Źródło: dane Eurostat.

Omówione dane Eurostat³, najczęściej wykorzystywane przy analizie zjawiska zatrudnienia czasowego, pozwalają rozróżnić pracowników mających pracę stałą od pracujących na czas określony. Praca na czas określony zdefiniowana jest jako praca, która zakończy się po znanym z góry okresie lub gdy spełnione zostaną obiektywne kryteria takie jak zakończenie zadania lub powrót zastępowanego pracownika (Eurostat, 2013). Tę definicję spełniają w Polsce bardzo zróżnicowane formy prawne: umowy o pracę na czas określony, umowy z agencją pracy tymczasowej, czy umowy cywilno-prawne.

Można wyodrębnić dwie płaszczyzny różnic pomiędzy różnymi typami umów: stopień ochrony zatrudnienia oraz obciążenia podatkowe i składkowe. W przypadku umów na czas określony wszystkie składki odprowadzane są analogicznie do umowy na czas nieokreślony. Także prawa pracowników nie różnią się pomiędzy tymi typami umów. Podstawowa różnica dotyczy rozwiązania umowy – umowa na czas określony wygasa w ustalonym terminie, można też ją wypowiedzieć bez podawania przyczyny z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Umowy zlecenie są podstawą do odprowadzania składki emerytalnej, rentowej i zdrowotnej, jeśli stanowią jedyną umowę pracownika. Składka chorobowa jest dobrowolna. Umowa zlecenie może zostać wypowiedziana w każdej chwili. Umowa o dzieło nie jest

³ W Polsce zbierane przez GUS w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

tytułem do odprowadzania żadnych składek. Jedynym obciążeniem jest podatek wysokości 9-14,4% w zależności czy do dzieła stosują się zbywalne prawa autorskie (Arak, Lewandowski, & Żakowiecki, 2014)⁴.

Problem pojawia się, gdy umowy inne niż umowa o pracę stosowane są niezgodnie ze swoim ekonomicznym sensem, a motywacją jest chęć uniknięcia płacenia części podatków i składek. W konsekwencji pracownicy wykonujący tę samą pracę mogą być zatrudnieni na podstawie różnych umów.

2.3. Dane

Analiza wykorzystuje dane z badania postPIAAC, które jest polską panelową kontynuacją Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC. Głównym celem badania postPIAAC było zebranie informacji o zmianach w sytuacji respondentów na rynku pracy, jak i dodatkowych informacji, które uzupełniają polski zbiór danych z badania PIAAC, a na które nie było miejsca w jego wystandaryzowanym międzynarodowym kwestionariuszu. Kwestionariusz postPIAAC bazuje na kwestionariuszu międzynarodowym PIAAC, aby zachować porównywalność w czasie, jednak zawiera istotne uzupełnienia i modyfikacje. Przede wszystkim pozwala rozróżnić rodzaj umowy czasowej, co nie było możliwe na podstawie danych PIAAC.

Tym, co wyróżnia badanie PIAAC, jest bezpośredni pomiar umiejętności poznawczych: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego i wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK). Kompetencje te uznawane są za kluczowe, aby móc funkcjonować w życiu prywatnym i zawodowym (OECD, 2013). Pomiar umiejętności został przeprowadzony przy wykorzystaniu specjalnie przygotowanych zadań testowych. Ponieważ umiejętności nie mają naturalnej skali, została stworzona umowna skala interwałowa z zakresem od 0 do 500 punktów. Średni wynik na skali rozumienia tekstu wyniósł w Polsce 267 punktów z odchyleniem standardowym 48, a na skali rozumowania matematycznego 260 punktów z odchyleniem standardowym 51. Ponadto badanie PIAAC obejmowało część o wykorzystywaniu umiejętności w pracy i w domu. Na podstawie pytań kwestionariusza można skonstruować syntetyczne indeksy wykorzystywania kompetencji informacyjnych (*information-processing skills*): czytania, pisania, rozumowania matematycznego, wykorzystywania TIK i rozwiązywania problemów oraz innych ogólnych umiejętności (*generic skills*): uczenia się w pracy, niezależności, wpływu na innych, współpracy, organizacji pracy. Są to indeksy intensywności wykorzystywania poszczególnych umiejętności. W badaniu postPIAAC, wykorzystując tę samą metodologię, również zebrano informacje o umiejętnościach wykorzystywanych w pracy, co pozwala na analizę różnic w charakterze pracy osób na różnych umowach.

Niniejsza analiza wykorzystuje dane o zatrudnieniu z badania postPIAAC i oszacowania umiejętności respondentów z badania PIAAC. Jest to możliwe przy założeniu, że umiejętności te nie zmieniły w sposób istotny w okresie od badania PIAAC. Wywiady z respondentami zostały przeprowadzone od października 2014 roku do lutego 2015 roku, a więc od 2,5 do 3,5 roku po wywiadach PIAAC. W badaniu wzięły udział 5224 osoby spośród 9366 respondentów badania PIAAC w latach 2011-2012. Wśród nich 3525 osób pracuje, z czego 2902 respondentów jest pracownikami najemnymi.

Dane dotyczą głównego miejsca pracy, czyli takiego, w którym respondent pracował w ostatnim tygodniu najwięcej godzin lub, jeśli dwie prace wykonywał przez tyle samo czasu, w którym zarobił najwięcej. 9% pracowników najemnych oprócz pracy głównej prowadzi działalność gospodarczą lub

⁴ Tam również pełne zestawienie praw pracowników i kosztów pracodawców.

pracuje w innym miejscu. Zjawisko płatnej pracy w co najmniej dwóch miejscach jest najbardziej powszechne wśród osób zatrudnionych na umowę o dzieło lub bez umowy (ponad 20%). Wśród osób z umową o pracę jest to 8%. Wszystkie analizy dotyczą informacji o głównym miejscu pracy.

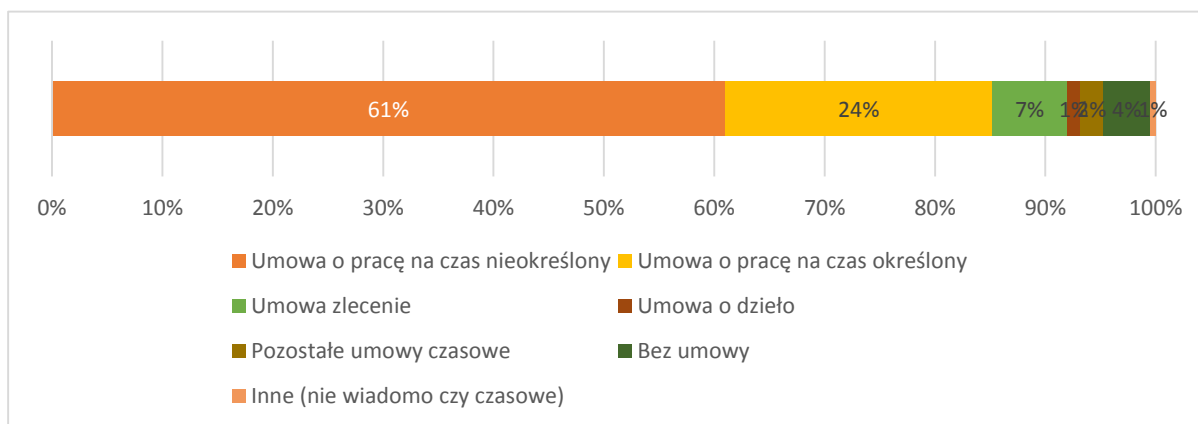
2.4. Wyniki

2.4.1. Zróżnicowanie wykorzystywania umów czasowych

W Polsce wśród pracowników najemnych w wieku 19-68 lat 85% jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z tej 61% jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a kolejne 24% ma umowę o pracę na czas określony (Wykres 2.2). Umowy cywilnoprawne są podstawą zatrudnienia 8% pracowników najemnych (7% umowa zlecenie, 1% umowa o dzieło). Umów czasowych, według szerokiej definicji Eurostat, do której zalicza się umowy o pracę na czas określony, umowy cywilnoprawne, kontrakty, staże lub praktyki zawodowe i umowy z agencjami pracy tymczasowej, jest w Polsce 34%. Należy zauważyć, że wśród tych osób większość (70%) pracuje na podstawie umowy o pracę na czas określony, natomiast na podstawie umowy cywilnoprawnej 23% tej grupy. Dodatkowo 4% wszystkich zatrudnionych nie ma pisemnej umowy o pracę.

Oznacza to, że około 870 tys. Polaków w wieku 19-68 pracuje w głównym miejscu pracy na podstawie umowy zlecenie, natomiast 150 tys. na podstawie umowy o dzieło. Są to liczby zbliżone do danych Ministerstwa Finansów z 2012 roku – 916 tys. podatników rozliczających się tylko na podstawie umów cywilno-prawnych (Arak et al., 2014).

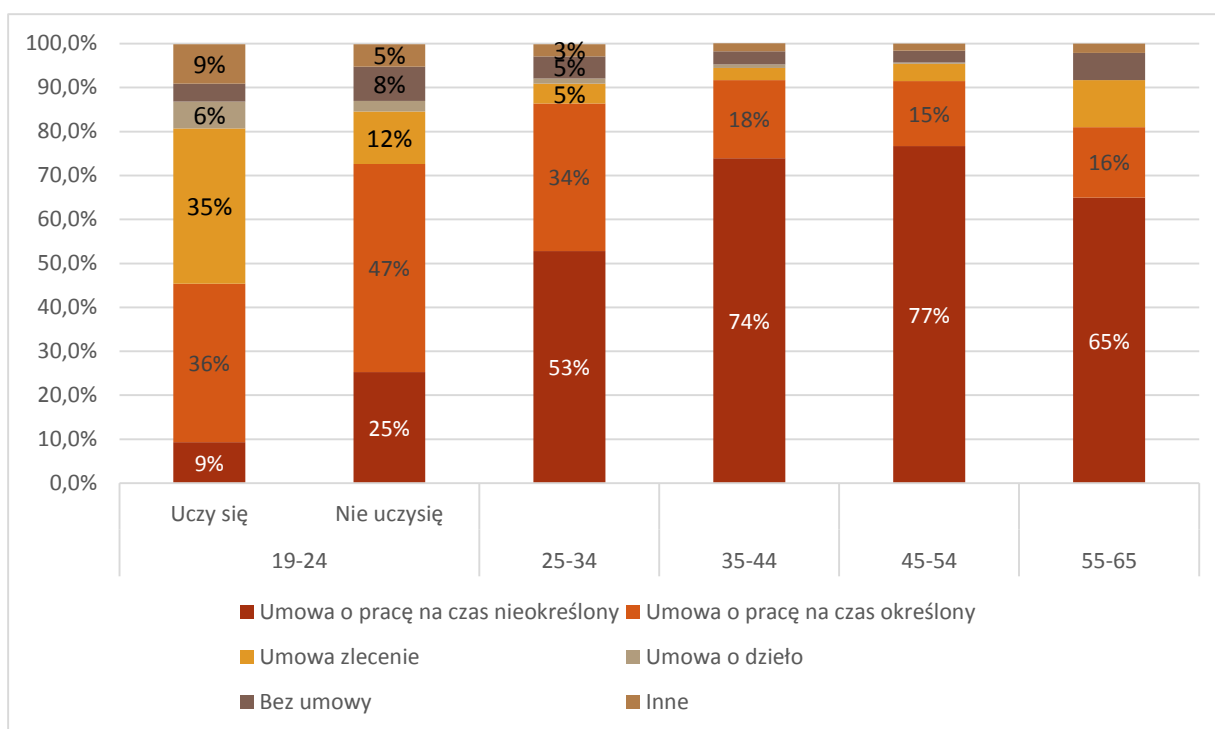
Wykres 2.2. Pracownicy najemni w wieku 19-68 wg rodzaju umowy



Do kategorii „Pozostałe umowy czasowe” wchodzi odpowiedź: kontrakt, umowa z agencją pracy tymczasowej, staż lub praktyka zawodowa. Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Liczne badania (opisane w części 2.1) wskazują, że umowy czasowe są najczęściej zawierane z osobami młodymi, dopiero wchodzącymi na rynek pracy. Wykres 2.3 przedstawia strukturę umów w 10-letnich grupach wieku. Udział umów o pracę na czas nieokreślony (i umów o pracę łącznie) rośnie z wiekiem, by ustabilizować się między 35-54 rokiem życia i spaść w najstarszej grupie wieku. Osoby młode do 25 roku życia nie są homogeniczną grupą – ponad 60% z wciąż uczy się w edukacji formalnej i potencjalnie ma inne preferencje, co do rodzaju umowy.

Wykres 2.3 Odsetek pracowników najemnych wg rodzaju umowy i wieku

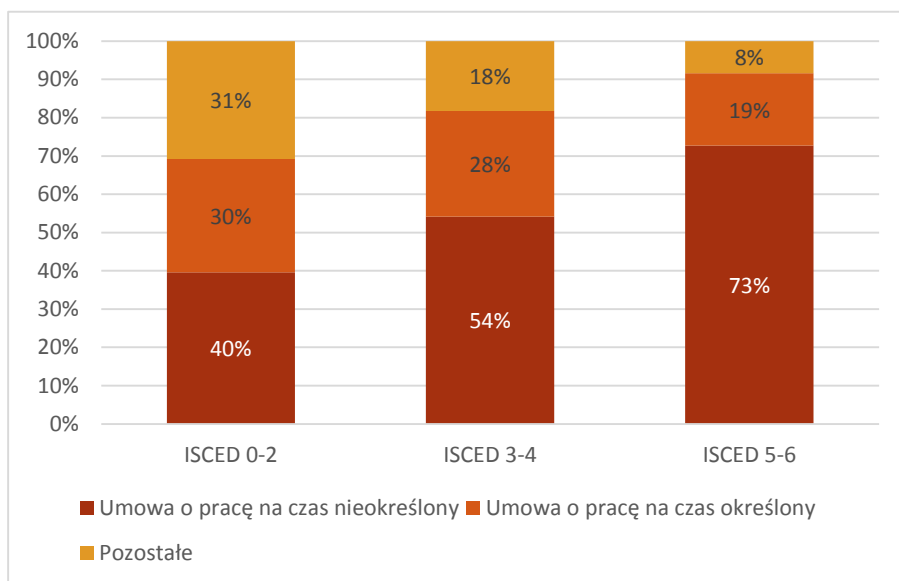


Do kategorii „Inne” zaliczają się odpowiedzi: kontrakt, umowa z agencją pracy tymczasowej, staż lub praktyka zawodowa, inne. Oszacowania na podstawie próby mniejszej niż 20 obserwacji nie mają etykiety liczbowej. Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Wśród nich aż 41% pracuje na podstawie umowy cywilno-prawnej, natomiast wśród młodych nieuczących się prawie 3 razy mniej. Umowy o pracę stanowią 45% i 73% odpowiednio dla uczących się i nieuczących się. Osoby w *prime-age* (25-54 lata) w zdecydowanej większości zatrudnione są na podstawie umowy o pracę (odpowiednio 86%, 92% i 92% dla 10-letnich grup wieku).

Wyższy poziom wykształcenia jest czynnikiem podnoszącym szansę na umowę o pracę (Wykres 2.4). 92% osób z wykształceniem wyższym (ISCED 5-6) pracuje na podstawie umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony). Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (ISCED 0-2) jest to 70% pracowników, z czego proporcjonalnie więcej osób niż w innych grupach wykształcenia ma umowę na czas określony.

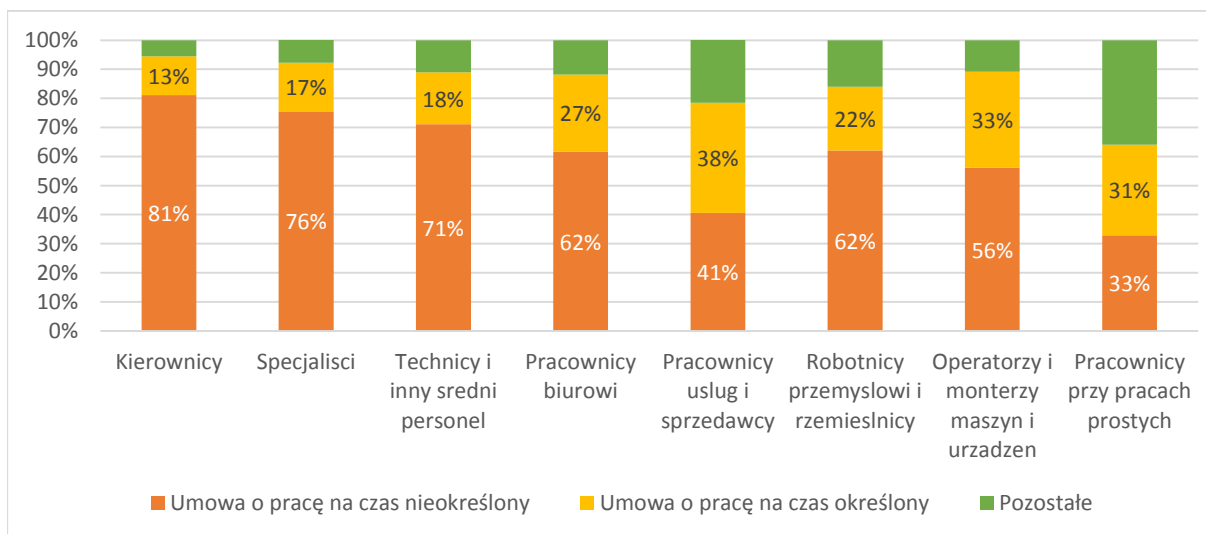
Wykres 2.4 Odsetek pracowników najemnych wg rodzaju umowy i wykształcenia



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

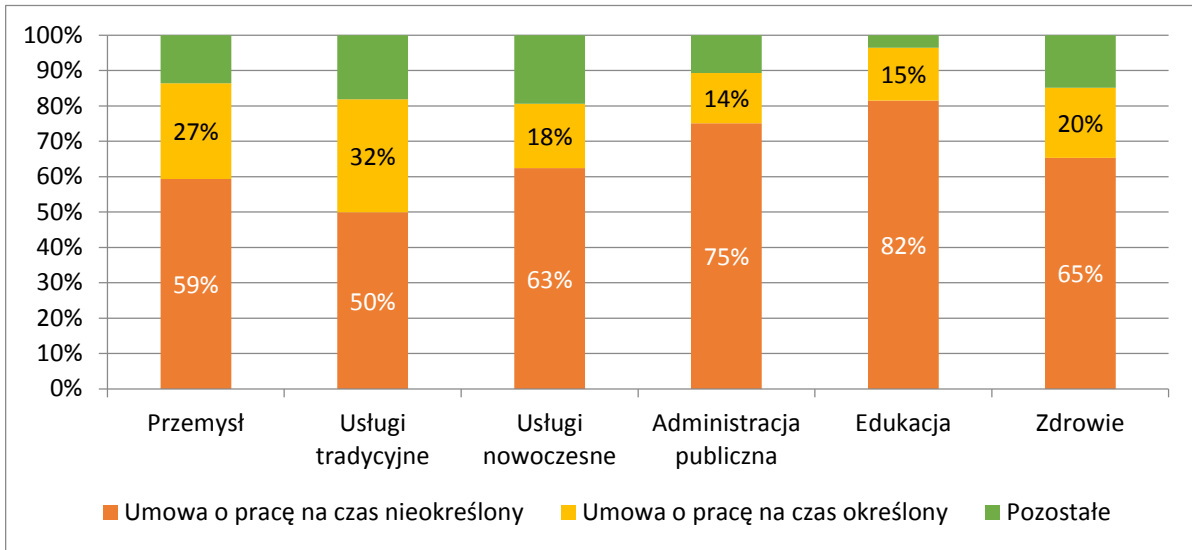
Także wykonywany zawód (Wykres 2.5) i branża zatrudnienia (Wykres 2.6) różnicują wykorzystywanie różnych typów umów. Wśród osób wykonujących zawody wymagające najwyższych kompetencji (kierownicy i technicy) ponad 90% pracuje na podstawie umowy o pracę. Najbardziej na umowę o pracę zatrudniani są pracownicy przy pracach prostych i pracownicy usług i sprzedawcy. Ta polaryzacja odpowiada zróżnicowaniu typów umów ze względu na wykształcenie. Duże różnice widoczne są także ze względu na branże zatrudnienia. Największy odsetek osób pracuje na podstawie innej umowy niż umowa o pracę lub bez umowy o pracę w usługach tradycyjnych i nowoczesnych. Największą stabilność zatrudnienia mają pracownicy administracji publicznej i edukacji, a więc branże zdominowane przez podmioty publiczne.

Wykres 2.5 Odsetek pracowników najemnych wg rodzaju umowy i zawodu



Podział według klasyfikacji ISCO (w Polsce klasyfikacja PKZiS). Grupa „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy” (6) nie jest uwzględniona z powodu małej liczebności wśród pracowników najemnych. Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Wykres 2.6. Odsetek pracowników najemnych według rodzaju umowy i branży



Przedstawione grupowanie rodzajów działalności oparte jest o klasyfikację ISIC (w Polsce klasyfikacja PKD), przyporządkowując do przedstawionych grup odpowiednie sekcje klasyfikacji. Rolnictwo: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A); Przemysł: Górnictwo i wydobywanie (B), Przetwórstwo przemysłowe (C), Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E), Budownictwo (F); Usługi tradycyjne: Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G), Transport i gospodarka magazynowa (H), Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I), Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N); Usługi nowoczesne: Informacja i komunikacja (J), Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K), Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L), Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M); Administracja publiczna: Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O); Edukacja: Edukacja (P); Zdrowie: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q). Sekcja Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo rybactwo (A) nie jest uwzględniona z powodu małej liczebności wśród pracowników najemnych.

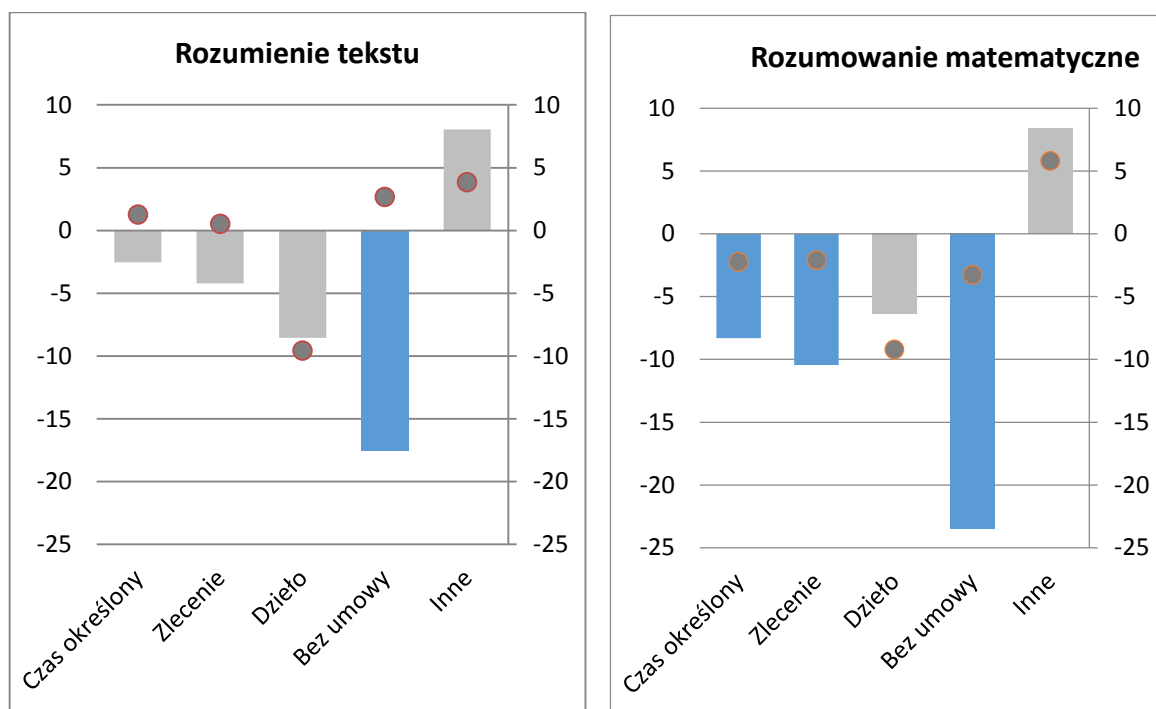
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

2.4.2. Wykorzystywanie i rozwijanie umiejętności

Poziom umiejętności pracowników posiadających to samo wykształcenie jest bardzo zróżnicowany (Burski, Chłoń-Domińczak, Palczyńska, Rynko, & Śpiewanowski, 2013). Potencjalnie umowy czasowe mogą służyć jako narzędzie do sprawdzenia umiejętności pracownika. Wtedy umowy stałe otrzymywaliby pracownicy o wyższych umiejętnościach. Czy rzeczywiście można zaobserwować różnice w umiejętnościach pracowników na odmiennych umowach? Wykres 2.7. przedstawia różnice w umiejętnościach w porównaniu do umowy na czas nieokreślony. W przypadku rozumienia tekstu tylko pracownicy bez umowy mają istotnie niższe umiejętności (o prawie 40% odchylenia standardowego). Natomiast poziom umiejętności rozumowania matematycznego jest niższy od osób ze stałą umową wśród zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, umowy zlecenie i bez umowy odpowiednio 16%, 20% i 46% odchylenia standardowego. Kiedy weźmiemy pod uwagę cechy społeczno-demograficzne oraz branżę zatrudnienia, nie ma istotnych różnic w umiejętnościach

stosunku do umowy na czas nieokreślony. Przemawia to przeciwko hipotezie o umowach czasowych służących sprawdzeniu kompetencji pracowników.

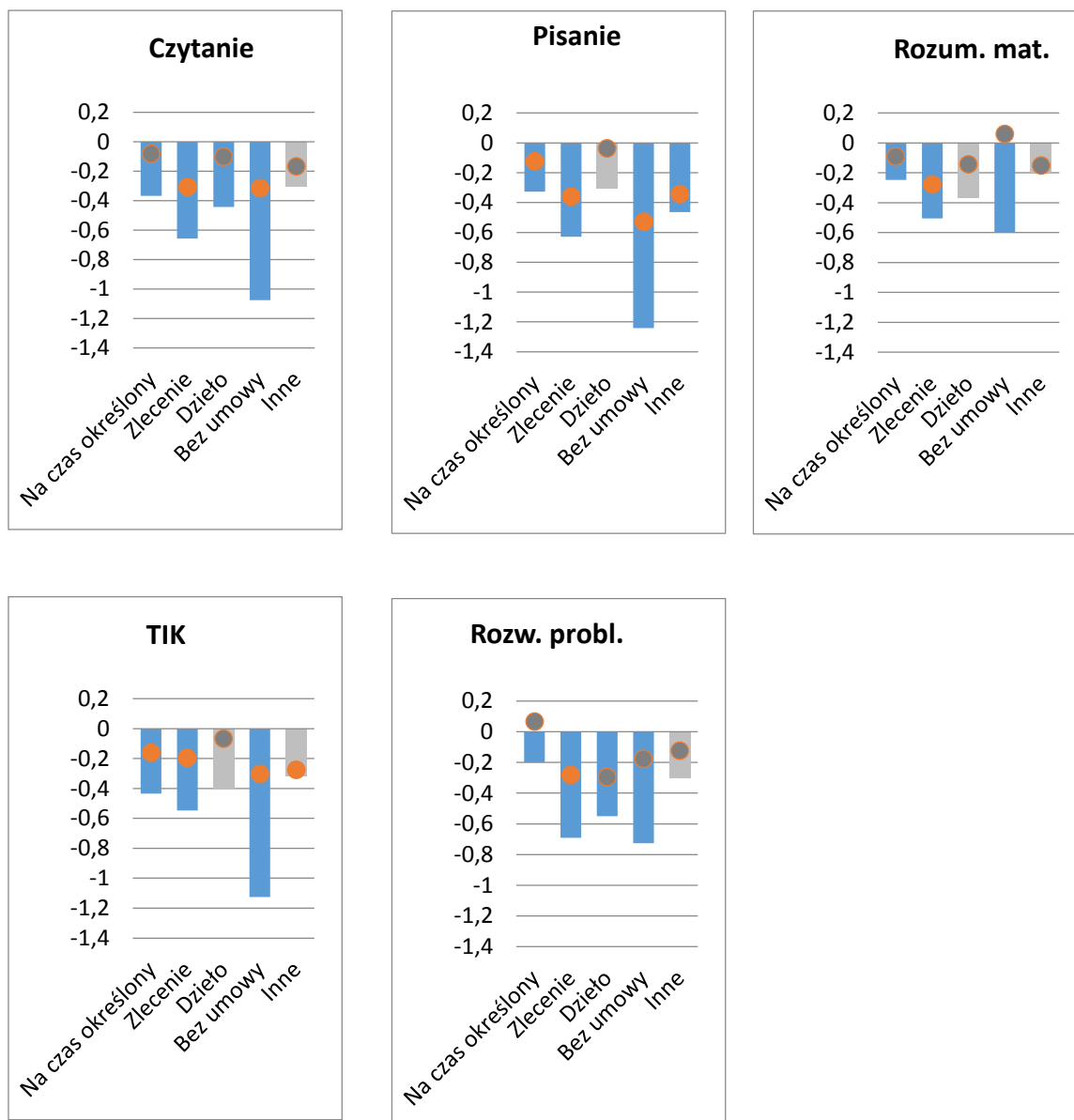
Wykres 2.7 Różnice w umiejętnościach względem umowy na czas nieokreślony



Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro.

Z punktu widzenia optymalnego wykorzystania kapitału ludzkiego pojawia się pytanie, czy miejsca pracy oferujące różne typy umowy o pracę różnią się między sobą pod względem umiejętności wykorzystywanych przez pracowników. Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie mniej intensywnie niż osoby posiadające stałą umowę wykorzystują wszystkie analizowane kompetencje informacyjne, kontrolując zmienne społeczno-demograficzne, a także umiejętności i liczbę przepracowanych godzin (Wykres 2.8). Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony rzadziej piszą i wykorzystują TIK. Intensywność wykorzystywania umiejętności osób bez umowy, gdy kontrolujemy istotne zmienne, dla czytania, pisania i wykorzystywania TIK, jest zbliżona sytuacji osób zatrudnionych na umowę zlecenia. Natomiast nie ma istotnych różnic pomiędzy osobami zatrudnionymi na umowę a osobami pracującymi bez umowy w wykorzystywaniu kompetencji związanych z rozumowaniem matematycznym i rozwiązywaniem problemów. Podobnie, nie występują różnice w wykorzystywaniu umiejętności pomiędzy osobami zatrudnionymi na czas nieokreślonymi oraz wykonującymi prace w oparciu o umowę o dzieło.

Wykres 2.8. Różnice w intensywności wykorzystywania kompetencji informacyjnych stosunku do umowy na czas nieokreślony



Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro. Kontrolowane zmienne: rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO. 1 to przejście pomiędzy kategoriami odpowiedzi: „nigdy”, „rzadziej niż raz w miesiącu”, „rzadziej niż raz w tygodniu, ale częściej niż raz na miesiąc”, „przynajmniej raz na tydzień, ale niecodziennie”, „codziennie”.

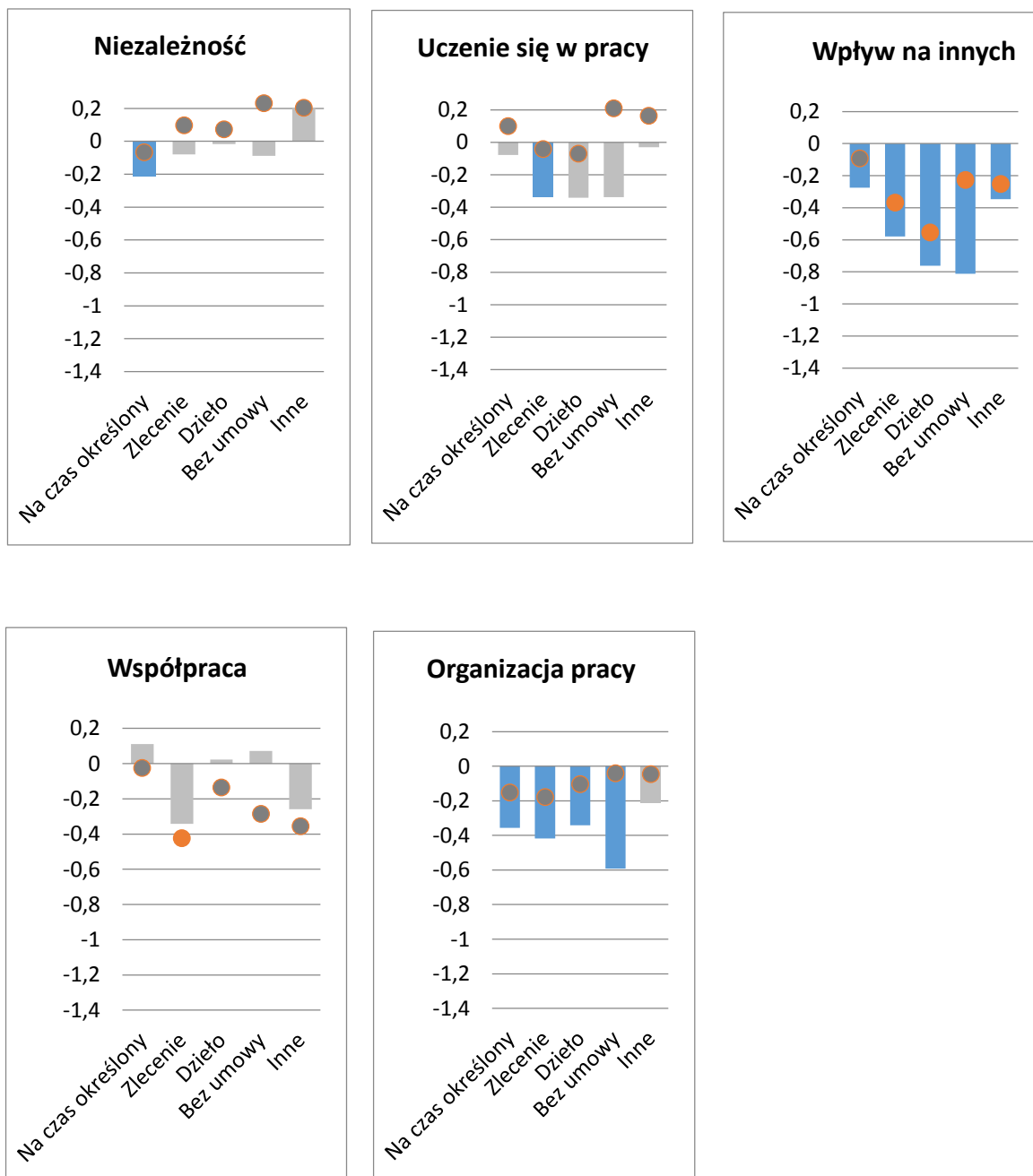
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Analizując pozostałe czynności wykorzystywane w pracy, zauważamy, że dla większości z nich nie ma istotnych różnic pomiędzy umową na czas nieokreślony a pozostałymi typami umów (Wykres 2.9.). Warto zauważyć, że osoby zatrudnione na podstawie wszystkich rodzajów umów poza umową o pracę rzadziej wykorzystują umiejętność określaną jako wpływanie na innych, a obejmującą uczenie innych,

przemawianie, doradzanie, planowanie czasu innych czy negocjowanie. Może to sugerować, że osoby posiadające umowę o pracę częściej są przełożonymi.

Wykres 2.9. Różnice w intensywności wykorzystywania pozostałych kompetencji w stosunku do umowy na czas nieokreślony



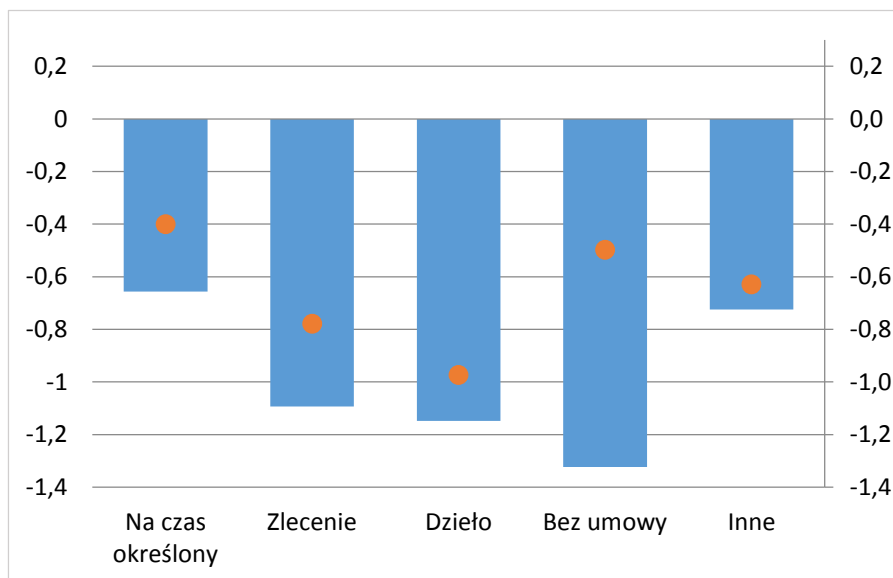
Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro. Kontrolowane zmienne: rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO. 1 to przejście pomiędzy kategoriami odpowiedzi: „nigdy”, „rzadziej niż raz w miesiącu”, „rzadziej niż raz w tygodniu, ale częściej niż raz na miesiąc”, „przynajmniej raz na tydzień, ale nie codziennie”, „codziennie”.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Brak różnic w niezależności, a więc w możliwości wpływania na kolejność wykonywanych zadań, czas pracy oraz sposób wykonywania zadań wskazują, że praca osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych nosi znamiona etatowej. Wskazuje się, że jedną z najpoważniejszych konsekwencji umów czasowych na poziomie makro jest wolniejsza akumulacja kapitału ludzkiego, spowalniająca innowacyjność gospodarczą, a więc i wzrost gospodarczy (Bogumil, 2015). Czy rzeczywiście osoby na umowach czasowych mają mniej okazji, aby zdobywać nowe umiejętności?

Codziennie uczenie się w pracy, na co składa się praktyczne uczenie w trakcie wykonywania zadań bieżące aktualizowanie wiedzy, nie zależy od rodzaju umowy (Wykres 2.9). Jednak uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę już tak (Wykres 2.10). Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych najrzadziej biorą udział w tego typu szkoleniach (średnio 1 i 0.8 szkolenia mniej w ciągu ostatnich 12 miesięcy odpowiednio dla umowy o dzieło i zlecenie). Pozostali biorą udział około 0,5 szkolenia mniej w ciągu roku niż osoby zatrudnione na umowy o pracę na czas nieokreślony. Potwierdza to hipotezę, że pracodawcy mniej chętnie inwestują w pracowników bez stałej umowy.

Wykres 2.10. Różnica w uczestnictwie w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę ciągu ostatnich 12 miesięcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony



Różnice istotne na poziomie 5% zaznaczone na kolorowo, różnice nieistotne na szaro.

Kontrolowane zmienne: rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, wiek, płeć, wykształcenie, grupa zawodowa ISCO, branża, wymiar czasu pracy w tygodniu. Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

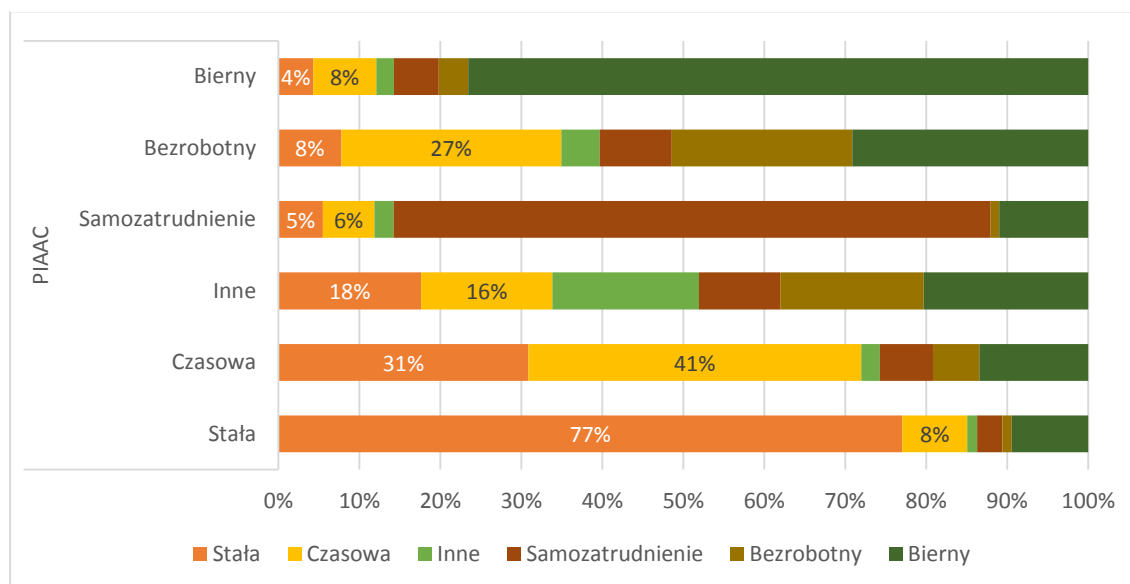
2.4.3. Mobilność między typami umów

Istotne jest pytanie, czy umowy czasowe są dla poszczególnych pracowników stanem przejściowym, prowadzącym do stałego zatrudnienia, czy pułapką, z której ciężko się wydostać. Badanie postPIAAC potwierdza, że rzadko dochodzi do zmiany typu umowy. Spośród osób w wieku 25-65 lat, które badaniu PIAAC (2011/2012) pracowały na podstawie umowy czasowej, tylko 31% 3 lata później miało stałą umowę⁵. Według danych EU-SILC zakres zmian w okresie 3-letnim (2008-2011) dotyczył w Polsce 35% umów (OECD, 2014). Jest to wynik bliski średniej dla krajów UE. Z kolei według raport NBP (Tyrowicz et al., 2014) w 2013 roku 37% osób pracujących na umowę czasową otrzymało umowę na czas nieokreślony w tej samej firmie w tym samym roku, co jest wynikiem dużo bardziej optymistycznym. Natomiast spośród osób zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony w czasie badania PIAAC 8% było zatrudnionych na umowę czasową 3 lata później.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Istotne jest pytanie, jakie cechy indywidualne związane są z prawdopodobieństwem, że osoba pracująca na umowę czasową 3 lata później będzie pracować na podstawie umowy na czas nieokreślony. Jeżeli część pracodawców używa umów czasowych jako mechanizmu sprawdzającego

Wykres 2.11. Przejścia pomiędzy rodzajami umów i statusem na rynku pracy pomiędzy 2011/2012 a 2014/2015 wśród osób 25-65 lat w trakcie pierwszej rundy.

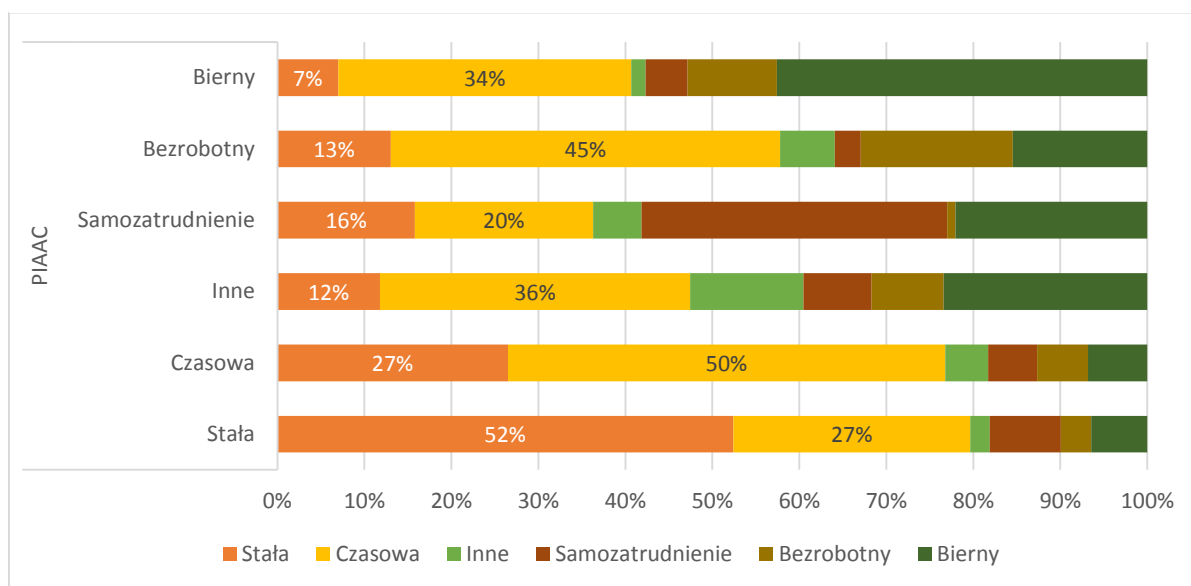


umiejętności i motywację pracownika (*screening device*), to osoby o wyższych umiejętnościach powinny mieć większe prawdopodobieństwo otrzymania stałej umowy.

⁵ W danych PIAAC nie można rozróżnić rodzajów umów czasowych, dlatego analizowane są one łącznie.

Wśród osób, które w 2011/2012 miały 16-25 lat, dużo częściej dochodzi do zmiany rodzaju umowy oraz przejścia od bierności zawodowej do aktywności. Większość osób biernych 3 lata później znalazła pracę lub zaczęła aktywnie jej szukać, co jest związane z kończeniem edukacji formalnej. Spośród osób bezrobotnych 58% pracuje w 2014/2015 na podstawie umowy o pracę, podczas gdy wśród osób starszych (25-65 lat) ten odsetek wynosi 35%. Dla osób młodych samozatrudnienie jest częściej epizodyczne. Osób wciąż samozatrudnionych po 3 latach było 74% i 35% odpowiednio wśród osób wieku 25-65 i poniżej 25 roku życia. Nieco niższe jest prawdopodobieństwo przejścia z umowy czasowej na stałą wśród osób młodych – 27% w stosunku do 31% dla osób 25-65 lat. Może to być związane preferencjami osób wciąż jeszcze uczących się.

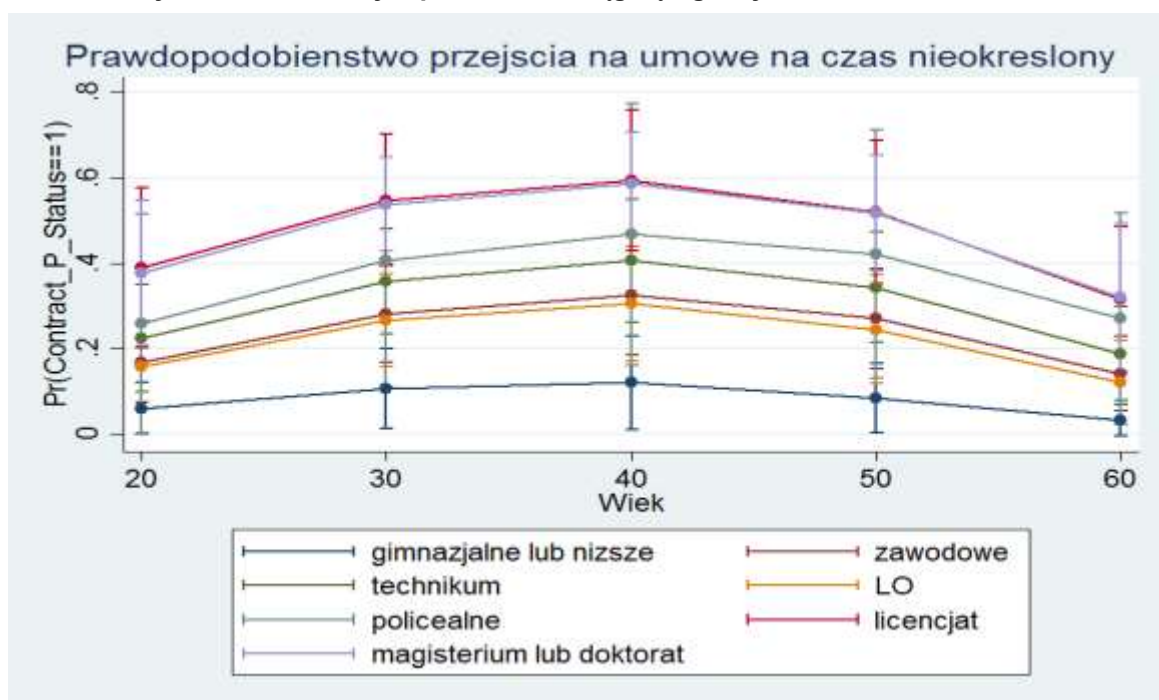
Wykres 2.12. Przejście pomiędzy rodzajami umów i statusem na rynku pracy pomiędzy 2011/2012 a 2014/2015 wśród osób 16-24 lata w trakcie pierwszej rundy.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Oszacowania uzyskane w regresji wielomianowej pokazują jednak, że wyższe umiejętności (mierzone w badaniu PIAAC) nie zwiększają prawdopodobieństwa przejścia na stałą umowę (zob. wyniki w Aneksie 2.6). Prawdopodobieństwo otrzymania umowy na czas określony jest najsilniej związane z wykształceniem i wiekiem. Dla osób z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne lub niższe) prawdopodobieństwo to wynosi tylko około 10% i w małym stopniu zależy od wieku (Wykres 2.13). W porównaniu do tej grupy osoby po technikum lub z dyplomem uczelni wyższej mają istotnie wyższe prawdopodobieństwo przejścia na stałą umowę. Dla osób po technikum prawdopodobieństwo to wynosi ok. 20-35% w zależności od wieku, natomiast dla osób po studiach 30-60%. Większe szanse na stałą umowę mają osoby w *prime-age* (30-45 lat).

Wykres 2.13. Szacowane prawdopodobieństwa przejścia na umowę na czas nieokreślony dla osób w różnym wieku i z różnym poziomem osiągniętego wykształcenia*



* dla średnich wartości pozostałych zmiennych uwzględnionych w modelu (zob. Aneks).

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

2.5. Wnioski

Umowy czasowe są często wskazywane jako narzędzie selekcji pracowników. Jeżeli tak by było, umowy stałe oferowane byłyby pracownikom o wyższych umiejętnościach. Hipoteza ta nie znajduje jednak potwierdzenia w wynikach analiz. Nie ma różnic w umiejętnościach rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego pomiędzy osobami pracującymi na podstawie umowy na czas nieokreślony a na podstawie pozostałych typów umów. Mimo że te umiejętności są uznawane za kluczowe i warunkujące nabywanie kolejnych, bardziej złożonych umiejętności, wynik ten nie wyklucza jednak, że pracownicy różnią się pod względem kompetencji zawodowych.

Z pogłębionych analiz wynika, że istnieją różnice w wykorzystywaniu umiejętności pracowników pracujących na różnych typach umów. Osoby pracujące na podstawie umowy na czas nieokreślony częściej wykorzystują kompetencje informacyjne takie jak czytanie, pisanie, czy wykorzystywanie TIK. Wynik ten sugeruje, że miejsca pracy oferujące różne typy umów osobom o tych samych cechach społeczno-demograficznych i umiejętnościach różnią się zakresem obowiązków pracowników, mimo że osoby te pracują na analogicznych stanowiskach według klasyfikacji ISCO.

Mniej intensywnemu wykorzystywaniu umiejętności przez pracowników na umowach czasowych towarzyszy rzadsze uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Osoby pracujące na umowach czasowych mają więc mniej okazji nie tylko, aby wykorzystywać swoje kompetencje, ale także aby je podnosić. Różnice są szczególnie widoczne pomiędzy umową na czas nieokreślony a umowami cywilno-prawnymi. Mniejsza akumulacja indywidualnego kapitału ludzkiego może w przyszłości prowadzić do ograniczenia możliwości znalezienia pracy ze stałą umową. W Polsce

obserwujemy niskie wskaźniki przejść z umów czasowych na umowy stałe – tylko około 1/3 pracujących na umowie czasowej pracuje na podstawie stałej umowy 3 lata później. Prawdopodobieństwo przejścia na stałą umowę zależy głównie od wieku i wykształcenia, przy czym największe szanse mają osoby z wykształceniem wyższym w *prime-age*, natomiast najmniejsze z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym bez względu na wiek.

2.6. Aneks

Tabela 1. Oszacowania współczynników modelu wielomianowego przewidującego prawdopodobieństwo przejścia z umowy czasowej na umowę stałą lub zakończenie pracy.

	Umowa stała	Nie pracuje
rozumienie tekstu	-0.175	0.034
wiek	0.177*	-0.024
wiek*wiek	-0.002*	0.001
pleć	-0.287	0.661*
wykształcenie		
zasadnicze zawodowe	0.898	-1.243*
średnie zawodowe	1.271*	-1.187*
średnie ogólne	0.877	-0.906
policealne	1.367	-2.249**
licencjat	2.145**	-0.881
magister lub doktorat	2.064**	-1.074*
miejsowość zamieszkania		
miasto <20000	0.045	0.022
miasto ≥20000 & < 50000	-0.217	-0.056
miasto ≥50000 & <100000	-0.947*	-1.485**
miasto ≥100000 & <500000	-0.010	-0.393
miasto ≥500000 & Warszawa	-0.904	-1.897**
Warszawa	-0.215	-1.334
wzrost poziomu	-0.515	-0.006

Współczynniki w metryce szans (odds ratio). Kategorią referencyjną jest umowa czasowa. Dla wykształcenia kategorią bazową jest wykształcenie gimnazjalne lub niższe, natomiast dla miejscowości zamieszkania wieś. Rozumienie tekstu to znormalizowana PVLIT1. *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

2.7. Literatura cytowana

- Arak, P., Lewandowski, P., & Żakowiecki, P. (2014). Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu. *IBS Policy Papers*.
- Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment & Society, 25*(4), 777–793.
- Baranowska-Rataj, A. (2011). Trash contracts? The impact of temporary employment on leaving the parental home in Poland. *Studia Demograficzne, 1*(159), 57–73.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine, 58*(9), 1671–1688.
- Blossfeld, H.-P. (2008). *Young workers, globalization and the labor market: comparing early working life in eleven countries*. Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (2005). *Globalization, uncertainty and youth in society: The losers in a globalizing world*. Routledge.
- Bogumil, P. (2015). Securing Poland's economic success II: labour market and product specialisation – is there a link? *ECFIN Country Focus, 4*(12).
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal, 112*(480), F189–F213. <http://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>
- Burski, J., Chłoń-Domińczak, A., Palczyńska, M., Rynko, M., & Śpiewanowski, P. (2013). Umiejętności Polaków–wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC). Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews, 10*(1), 25–51.
- de Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics, 24*(1), 107–139.
- Dickens, W. T., & Lang, K. (1988). The reemergence of segmented labor market theory. *The American Economic Review, 129*–134.
- Dolado, J. J., García-Serrano, C., & Jimeno, J. F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal, 112*(480), F270–F295.
- Eurostat. (2013). EU Labour Force Survey Explanatory Notes.
- Gebel, M. (2010). Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment & Society, 24*(4), 641–660.

- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 341–365.
- Lange, M. de, Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014). Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 413–434.
- Nunez, I., & Livanos, I. (2014). Temps 'by choice'? An Investigation of the Reasons Behind Temporary Employment Among Young Workers in Europe. *Journal of Labor Research*, 36(1), 44–66. <http://doi.org/10.1007/s12122-014-9195-3>
- OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing.
- OECD. (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Publishing. Retrieved from /content/book/empl_outlook-2014-en
- Pilc, M. (2015). The temporary employed in Poland: Beneficiaries or victims of the liberal labour market? *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X15574113. <http://doi.org/10.1177/0143831X15574113>
- Rodriguez, E. (2002). Marginal employment and health in Britain and Germany: does unstable employment predict health? *Social Science & Medicine*, 55(6), 963–979.
- Scherer, S. (2004). Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369–394.
- Steijn, B., Need, A., & Gesthuizen, M. (2006). Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000. *Work, Employment & Society*, 20(3), 453–472.
- Tyrowicz, J., Cichocki, S., Saczuk, K., Skibińska, M., Strzelecki, P., & Wszyński, R. (2014). Badanie ankietowe rynku pracy - Raport 2014. Narodowy Bank Polski.

3. Kompetencje osób młodych a ich aktywność edukacyjna i zawodowa

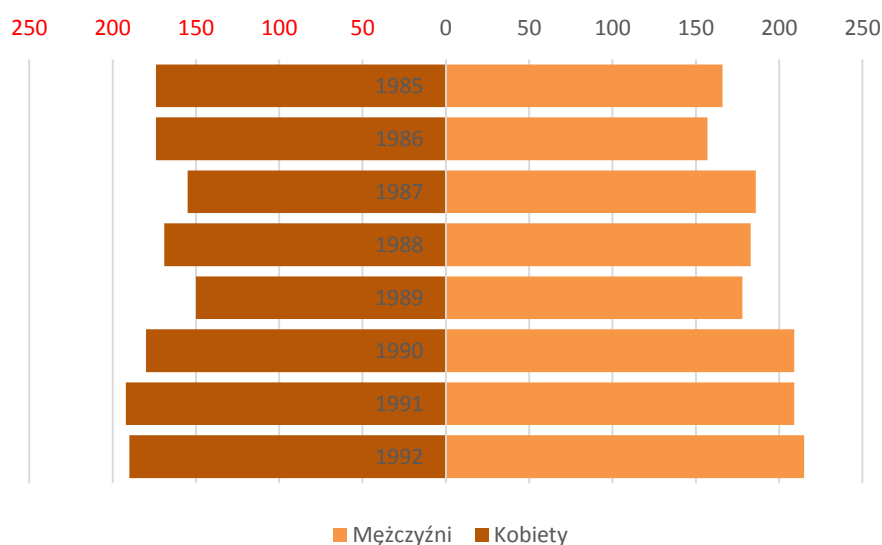
Agnieszka Chłoń-Domińczak

W tej części raportu wykorzystujemy panelowy charakter badania postPIAAC do analizy przechodzenia osób młodych z edukacji do rynku pracy.

W ramach badania PIAAC w Polsce zdecydowano się na nadreprezentację w badaniu osób młodych (19-26 lat), co miało na celu umożliwienie pogłębionej analizy (w oparciu o bardziej precyzyjne szacunki) relacji między ścieżkami edukacyjnymi, sytuacją na rynku pracy a poziomem kompetencji młodzieży. Liczba zrealizowanych wywiadów badania PIAAC wyniosła w Polsce 9366, w tym 5372 wywiadów w populacji osób w wieku 19-26 (urodzonych w latach 1985-1992).

W badaniu postPIAAC wzięło udział 2896 respondentów z tej grupy, co stanowiło 54% populacji z badania założycielskiego. Strukturę respondentów według roku urodzenia oraz płci przedstawia wykres 3.1.

Wykres 3.1. Struktura badanej subpopulacji według wieku i płci



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych postPIAAC

Uzyskane liczebności oraz struktura wieku i płci respondentów pozwala nam na przeprowadzenie analizy losów edukacyjnych i zawodowych młodych Polaków, z uwzględnieniem osiągniętego przez nich poziomu kompetencji w badaniu PIAAC.

3.1. Wejście osób młodych na rynek pracy – wnioski z literatury

Wejście na rynek pracy osób młodych staje się szczególnie istotnym tematem obecnie. Z jednej strony wiele krajów, w tym Polska, odnotowuje niskie stopy bezrobocia i relatywnie wysokie bezrobocie, szczególnie wśród młodych osób. Stąd rozpoczęcie aktywności zawodowej przez młode osoby kończące naukę jest tematem podejmowanym w licznych badaniach. Analizy te odnoszą się do poszczególnych krajów, jak i do szerszych grup krajów (Bernardi, Gangl, and Werfhorst 2004; Korpi et al. 2003; OECD 1999; Quintini and Martin 2014; Wolbers 2007) To, na ile absolwenci szkół znajdują pracę, zależy od wielu czynników, związanych zarówno z ukształtowaniem systemu edukacji, jak i charakterystyki rynku pracy. Z drugiej strony zmiany demograficzne i postępujące starzenie się populacji stanowią istotne wyzwanie dla poprawienia efektywności rynków pracy i jak najlepszego wykorzystania kapitału ludzkiego.

Wejście na rynek pracy jest szybsze w krajach, w których jest duży udział kształcenia zawodowego z rozwiniętymi praktykami zawodowymi na poziomie ponadgimnazjalnym. Osoby, które uczestniczyły w kształceniu zawodowym z dużą rolą komponentu praktycznego, rzadziej stają się biernie zawodowo, o ile mają za sobą epizod pierwszej, dobrej jakości pracy (Wolbers 2007).

Natomiast nie zawsze szybkie wejście na rynek pracy jest rozwiązaniem najlepszym – doświadczenie szybkiego, ale gorszej jakości wejścia na rynek pracy obserwowane np. w Stanach Zjednoczonych może prowadzić do utraty kapitału ludzkiego (Bernardi et al. 2004). Z drugiej strony wolniejsze wejście na rynek pracy, ale do lepszej jakości zatrudnienia, obserwowane na przykład we Włoszech, rodzi konsekwencje społeczne. Jest to na przykład późniejsze opuszczenie domu rodzinnego, wejście w dorosłość i założenie rodziny. Szybkie wejście na rynek pracy absolwentów z wykształceniem zawodowym nie oznacza, że w dalszych okresach ich przebiegu życia utrzymają oni dobrą pozycję na rynku pracy. Wyniki badań panelowych prowadzone w Wielkiej Brytanii, Holandii oraz Szwecji, opisane przez (Korpi et al. 2003) pokazują, że na dalszych etapach przebiegu życia kształcenie ogólne daje lepszą podstawę do zdobywania nowych kompetencji i jest traktowane jako czynnik sprzyjający większej elastyczności dotyczącej zmian w karierze zawodowej.

Rola kompetencji ogólnych w wejściu na rynek pracy wynika również z analiz prowadzonych przez OECD (OECD 2015). Wyniki badania PIAAC wskazują, że absolwenci szkół zawodowych cechują się nieco większym prawdopodobieństwem zatrudnienia w porównaniu do absolwentów kształcenia ogólnego. Jednak w wielu krajach, absolwenci szkół zawodowych są nawet o 50% bardziej narażeni na słabe umiejętności rozumowania matematycznego w porównaniu do absolwentów kształcenia ogólnego. Ponadto mniej niż 15% młodych ludzi, którzy kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, kontynuują naukę na wyższych poziomach.

Wejście na rynek pracy zależy też od charakterystyki rynku pracy: w krajach, w których stosunki pracy są silnie uregulowane, wejście młodych na rynek pracy jest opóźnione (Wolbers 2007). W takich krajach sposób wejścia na rynek pracy i charakter pierwszej istotnej pracy stanowi wyznacznik pozycji zawodowej także na dalszych etapach przebiegu życia.

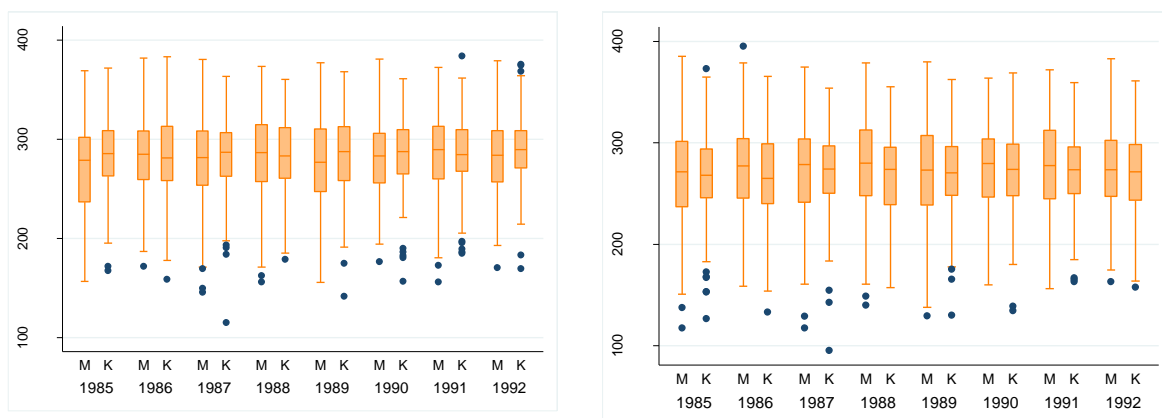
Biorąc pod uwagę wnioski płynące z literatury, w analizach dla Polski chcemy zwrócić uwagę na rolę umiejętności rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego – a zatem kompetencji o ogólnym charakterze – w kształtowaniu ścieżek edukacyjnych i zawodowych młodych osób. Podstawowe pytania badawcze, na które szukamy odpowiedzi to:

- Identyfikacja grup ryzyka i grup szans wśród osób młodych, uwzględniając ich poziom wykształcenia oraz aktywność edukacyjną;
- Mobilność edukacyjna osób młodych i prawdopodobieństwo podniesienia poziomu wykształcenia po trzech latach w zależności od ukończonej szkoły;
- Wejście na rynek pracy: prawdopodobieństwo zatrudnienia oraz udział w grupie nieuczących się i nie pracujących w zależności od poziomu wykształcenia oraz poziomu osiągniętych kompetencji.

3.2. Kompetencje młodych Polaków – grupa ryzyka i grupa szans

Wyniki badania PIAAC (Burski et al. 2013) wyraźnie wskazały na to, że młodzi Polacy posiadają przeciętnie lepszy poziom umiejętności we wszystkich badanych obszarach: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych. Niemniej jednak ten poziom jest zróżnicowany, co ilustruje wykres 3.2.

Wykres 3.2. Rozkłady wyniku pomiaru kompetencji wśród osób urodzonych w latach 1985-1992



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Biorąc pod uwagę uzyskany w pomiarze PIAAC poziom kompetencji, możemy zidentyfikować dwie grupy. Grupę ryzyka, tj. osoby, których poziom kompetencji w zakresie rozumienia tekstu lub rozumowania matematycznego jest na poziomie 1 lub niższym⁶, oraz grupę szans, tj. osoby, których poziom kompetencji w tych dwóch obszarach jest na poziomie 4 lub wyższym⁷. W analizowanych kohortach wieku w każdej z tych dwóch grup znajduje się ok. 15% osób.

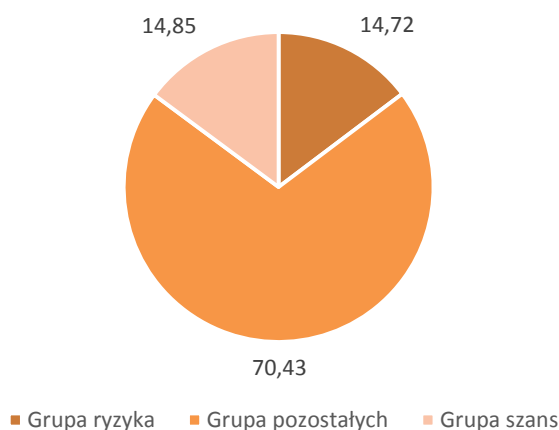
W celu identyfikacji czynników mających znaczenie dla przynależności do jednej z dwóch grup oszacowany został wielomianowy model regresji logistycznej (*multinomial logit*), którego wyniki przedstawiono w tabeli 3.1. Oszacowano ryzyko znalezienia się w grupie ryzyka bądź w grupie szans

⁶ Poniżej 226 punktów według skali PIAAC.

⁷ Powyżej 326 punktów według skali PIAAC.

w relacji do osób, które nie znalazły się w żadnej z tych grup. Otrzymane wyniki wskazują, że do czynników mających statystycznie istotne znaczenie dla prawdopodobieństwa znalezienia się w wyróżnionych grupach należą: płeć, aktywność edukacyjna oraz osiągnięty poziom wykształcenia.

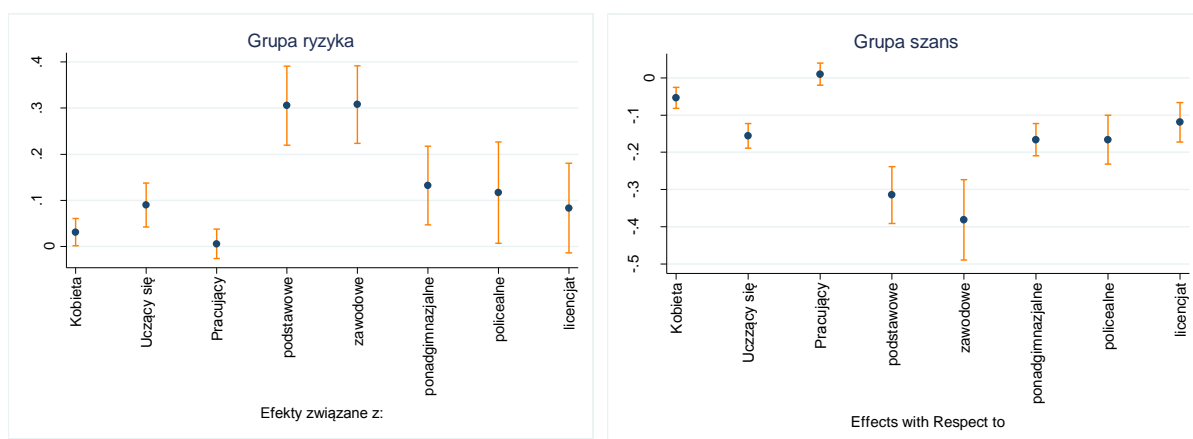
Wykres 3.3. Wielkość grup szans i ryzyka wśród osób urodzonych



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Kobiety mają nieco wyższe szanse niż mężczyźni znalezienia się w grupie ryzyka oraz niższe znalezienia się w grupie szans. Uzyskane poziomy średnich efektów krańcowych (AME) wskazują jednak, że wpływ płci na prawdopodobieństwo przynależności do wyróżnionych grup nie jest duży. Znacznie większe znaczenie miała aktywność edukacyjna. Osoby uczące się cechują się istotnie niższym prawdopodobieństwem znalezienia się w grupie ryzyka, a także większym prawdopodobieństwem znalezienia się w grupie szans w porównaniu do osób, które się nie uczyły.

Wykres 3.4. Oszacowanie średnich efektów krańcowych znalezienia się w grupie ryzyka i w grupie szans – wyniki modelu wielomianowej regresji logistycznej przewidującej prawdopodobieństwo znalezienia się w wydzielonych grupach



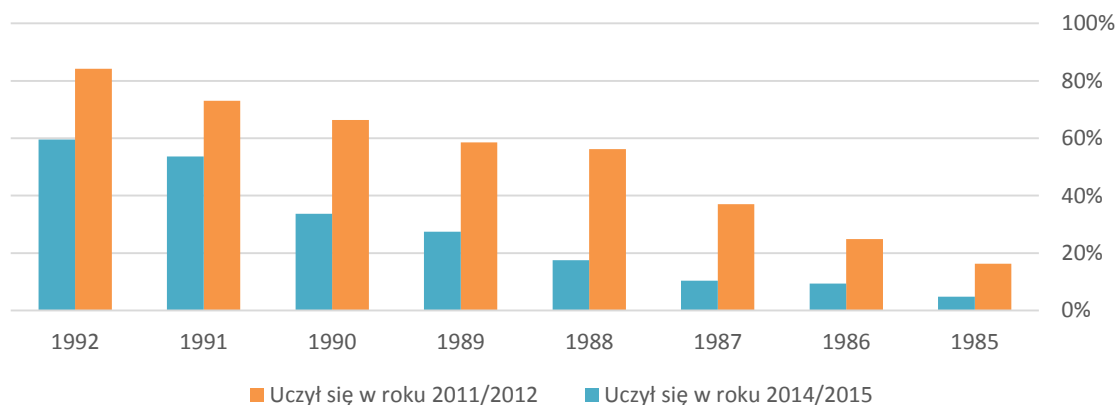
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Ważnym czynnikiem jest również osiągnięty poziom wykształcenia w momencie przeprowadzania badania PIAAC. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym cechują się o 0,3 wyższym prawdopodobieństwem znalezienia się w grupie ryzyka oraz o ponad 0,3 niższym prawdopodobieństwem znalezienia się w grupie szans w porównaniu do osób z wykształceniem wyższym. Osiągnięcie wykształcenia na poziomie licencjackim daje również nieco niższe w porównaniu do wykształcenia magisterskiego prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie szans (przy poziomie istotności poniżej 10%).

3.3. Aktywność edukacyjna młodych Polaków

W trakcie badania PIACC ponad połowa (51,30%) osób w wieku 19-26 lat uczyła się. W badaniu postPIAAC, a więc w roku szkolnym 2014/2015 nadal uczyło się 26,41% badanych osób. W oczywisty sposób poziom aktywności edukacyjnej zależała od wieku osoby, co ilustruje Wykres 3.4.

Wykres 3.4. Odsetek osób uczących się według roku urodzenia w badaniu PIAAC i postPIAAC

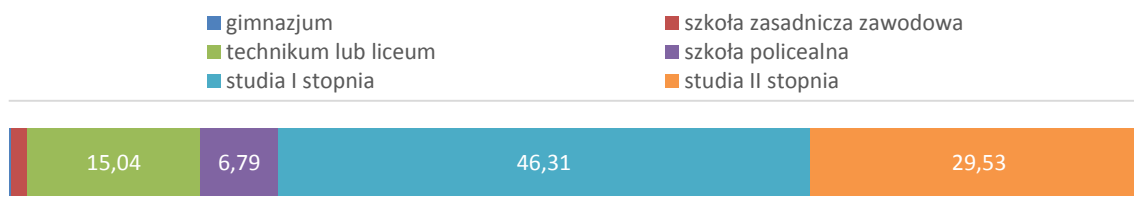


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

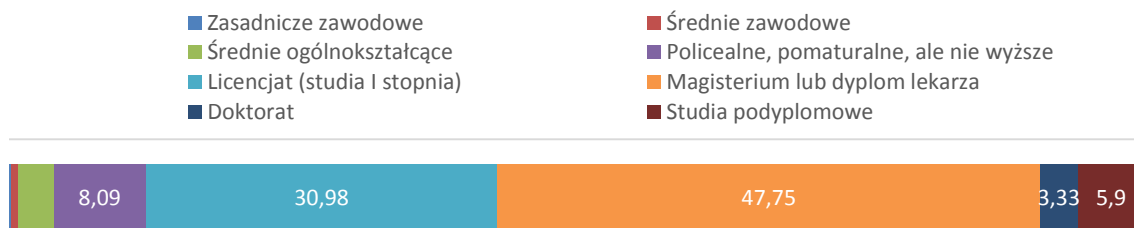
Wśród osób uczących się w roku 2011/2012 dominowały osoby uczące się w szkolnictwie wyższym będące na studiach licencjackich i magisterskich – łącznie było to ponad 75% ogółu uczących się, przy czym w tej grupie większość studiowała na studiach I stopnia. W roku 2014/2015 rozkład ten kształtował się podobnie – dominowali uczący się na poziomie wyższym – w tym niemal połowa uczących się byli to studenci studiów II stopnia (Wykres 3.5).

Wykres 3.5. Poziom kształcenia na bieżącym etapie nauki wśród uczących się

W roku 2011/2012 (PIAAC)



W roku 2014/2015 (postPIAAC)

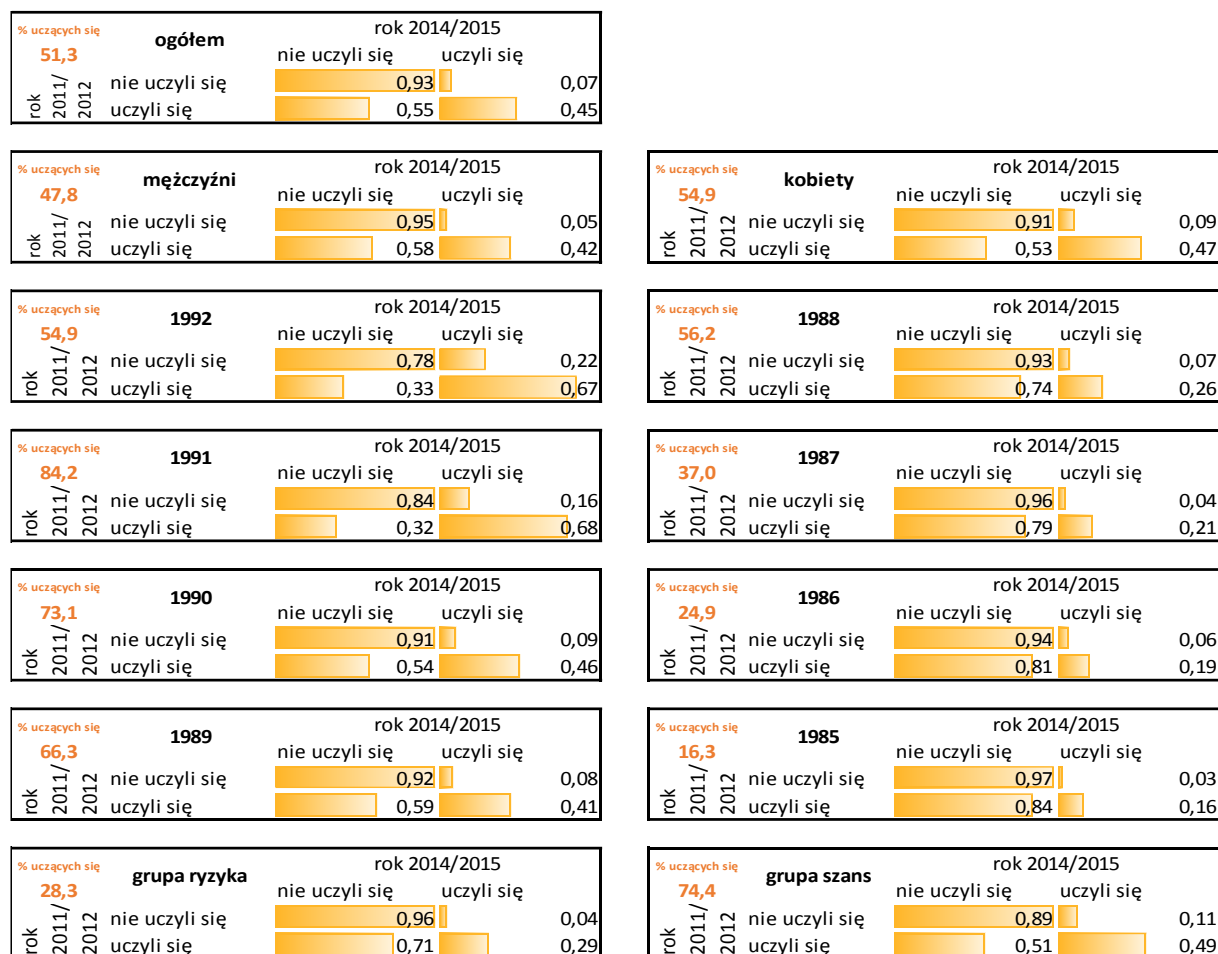


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Dla oceny kontynuacji ścieżki edukacji przez młodych Polaków oszacowane zostały macierze przepływów pomiędzy stanami związanymi z uczeniem się, tj. pomiędzy grupami osób uczących się i nieuczących się w latach 2011/2012 oraz 2014/2015. Ponieważ część z badanych kończyła pomiędzy badaniem PIAAC i postPIAAC studia, w przepływach obserwujemy głównie odpływ ze stanu osób uczących się – niewiele osób, które nie uczyły się w roku 2011/2012 powraca do tego stanu – częściej powrót do nauki występuje wśród osób najmłodszych – urodzonych w latach 1990-1992, odnotowujemy ją także w grupie szans. Ponad 80% osób uczących się w roku 2011/2012 urodzonych w latach 1985-1988 opuściły ten stan w roku 2014/2015.

Warto zwrócić uwagę na różnice w oszacowaniach przepływów pomiędzy stanami związanymi z edukacją w grupach ryzyka i szans. Wśród osób w grupie ryzyka w 2011/2012 r. uczyło się jedynie 28,3%, podczas gdy w grupie szans było to niemal ¾ osób. Ponad 70% osób uczących się w grupie ryzyka w badaniu PIAAC opuściło ten stan w kolejnym pomiarze. W przypadku osób należących do grupy szans około połowy uczących się w roku 2011/2012 uczyło się również w roku 2014/2015.

Tabela 3.2. Macierz przepływów: aktywność edukacyjna w latach 2011/2012 i 2014/2015 według płci, wieku oraz grupy ryzyka i grupy szans.



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Kontynuacja ścieżki edukacyjnej oznacza również, że osoby podnoszą swój poziom wykształcenia. Porównanie poziomu wykształcenia w obu pomiarach zawiera tabela 3.3. Przedstawione wyniki wskazują na znaczną mobilność edukacyjną wśród młodych Polaków z wykształceniem gimnazjalnym – wśród osób z tym poziomem wykształcenia ponad połowa podniosła swoje wykształcenie. Wśród tej grupy największa część (30% tych którzy mieli wykształcenie gimnazjalne w roku 2011/2012) skończyła technikum. W przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym obserwujemy niską mobilność – jedynie niecałe 20% osób z tej grupy podniosła swój poziom wykształcenia do średniego. Mobilnie edukacyjnie są też osoby z wykształceniem policealnym, z których ponad jedna trzecia uzyskała wykształcenie na poziomie licencjata. Z kolei ponad połowa osób z wykształceniem licencjata po trzech latach od badania PIAAC legitymuje się tytułem magistra.

Tabela 3.3. Mobilność edukacyjna w latach 2011/2012 i 2014/2015

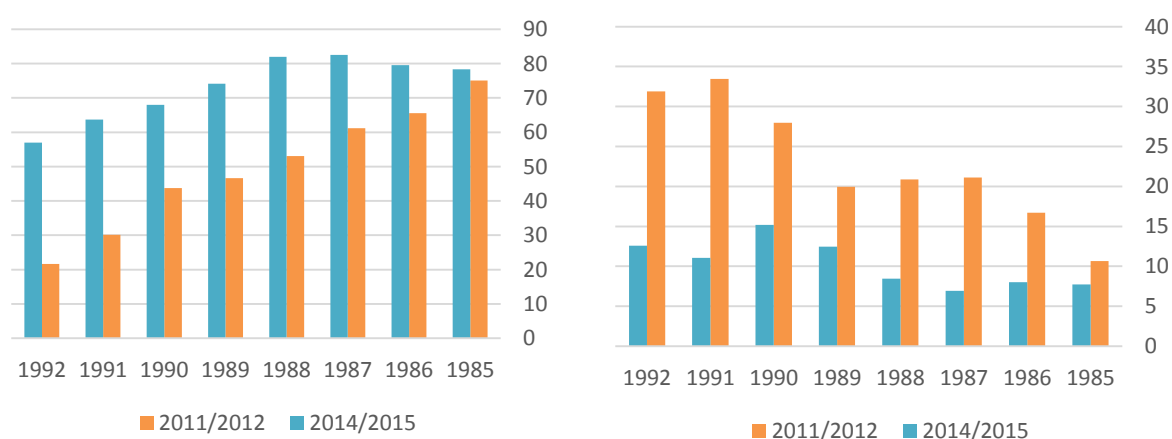
Wykształcenie PIAAC	Wykształcenie postPIAAC					
	gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	technikum	liceum i policealne	licencjat	magister
gimnazjalne	0,42	0,10	0,30	0,18	-	-
zasadnicze zawodowe	-	0,83	0,07	0,10	-	-
średnie	-	-	0,26	0,36	0,27	0,12
policealne	-	-	-	0,55	0,37	0,09
licencjat	-	-	-	-	0,44	0,56

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

3.4. Wejście młodych Polaków na rynek pracy

Wiek 19-26 lat to okres, w którym młode osoby rozpoczynają swoją aktywność zawodową. W tej części raportu analizujemy aktywność zawodową respondentów badania w badanych okresach. Oszacowane wskaźniki wskazują, że w przypadku każdej z kohort w analizowanej grupie sytuacja na rynku pracy uległa poprawie, to znaczy wskaźnik zatrudnienia wzrósł, a stopa bezrobocia – spadła. Oszacowania w oparciu o wyniki badania postPIAAC wskazują, że roku 2011/2012 wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w wieku 19-26 (urodzonych w latach 1985-1992) lat wynosił 50,2%, a stopa bezrobocia 20,9%. Biernych zawodowo pozostawało 36,5% osób. W roku 2014/2015 wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w wieku 22-29 lat (urodzonych w latach 1985-92) wynosił 73,4%, stopa bezrobocia 10,0%. Natomiast poziom bierności zawodowej kształtował się na poziomie 18,4%.

Wykres 3.5. Wskaźnik zatrudnienia (lewy wykres) oraz stopa bezrobocia (prawy wykres) według roku urodzenia PIAAC i postPIAAC

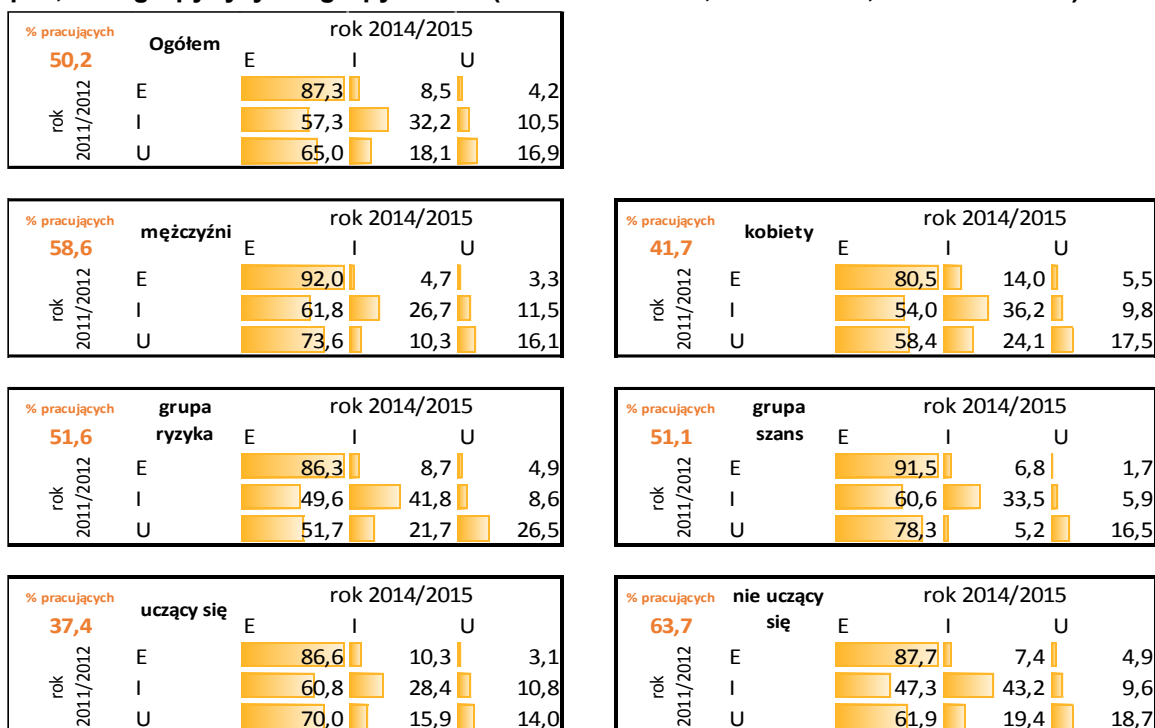


Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Poprawa ogólnych wskaźników aktywności zawodowej jest osiągnięta przez zwiększenie zatrudnienia i spadek bezrobocia w każdej badanej kohorcie, co ilustruje wykres 5.5. Warto zwrócić uwagę na znaczący spadek stóp bezrobocia wśród wszystkich kohort, co jest zarówno efektem stopniowej integracji tych osób na rynku pracy, jak i też ogólną poprawą sytuacji na rynku pracy.

Potwierdzają to oszacowane macierze przepływów pomiędzy stanami na rynku pracy, przedstawione w tabeli 3.4. Otrzymane wyniki wskazują, że z osób pracujących (E) w 2011/2012 r. ponad 80% pracowało również w okresie 2014/2015.

Tabela 3.4. Macierz przepływów stanów na rynku pracy w latach 2011/2012 i 2014/2015 według płci, oraz grupy ryzyka i grupy szans. (E – zatrudnienie, I – bierność, U – bezrobocie)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Niższe wskaźniki utrzymania w stanie zatrudnienia (E) obserwujemy u kobiet. Wśród pracujących w 2011/2012 r. 14% przeszło w stan bierności – prawdopodobnie częściowo w związku z sytuacją rodzinną i opieką nad dzieckiem. Pracujący mężczyźni w ponad 90% utrzymali swój status. Widać także różnice pomiędzy grupami ryzyka i szans – w pierwszej grupie ponad 10% pracujących w 2011/2012 r. przeszło w stan bierności (I) a niemal 5% do grupy bezrobotnych (U). W grupie szans 91,5% zatrudnionych utrzymało swój status na rynku pracy. Nie obserwujemy istotnych różnic pomiędzy zmianą stanu na rynku pracy osób pracujących, które jednocześnie uczyły się, i tych, które się nie uczyły. Ponad jedna trzecia osób w grupie uczących się w latach 2011/2012 łączyła pracę i naukę, podczas gdy w grupie nieuczących się pracowało niemal dwie trzecie.

O dużym napływie osób młodych na rynek pracy świadczą przede wszystkim obserwowane przepływy ze stanu bierności. Z grupy biernych zawodowo ogółem 57,3% opuściło ten stan, przechodząc do zatrudnienia, a 10,5% w okresie 2014/2015 przeszła do stanu bezrobocia. W stanie bierności zawodowej w roku 2014/2015 pozostawało nieco poniżej jednej trzeciej osób biernych w trakcie badania PIAAC. Oszacowane macierze przepływów wskazują na to, że mężczyźni częściej niż kobiety opuszczają stan bierności zawodowej. Ponad ¼ mężczyzn i 1/3 kobiet biernych w okresie 2011/2012

była bierna także trzy lata później. Relatywnie niskie (poniżej 50%) prawdopodobieństwa przepływu z bierności do zatrudnienia obserwujemy w grupie ryzyka, a także wśród osób, które nie uczyły się w okresie 2011/2012. Natomiast w grupie szans, a także osób uczących się w 2011/2012 przepływ z bezrobocia do zatrudnienia przekroczył 60%.

Najwyższy odsetek osób biernych, które pozostały w tym stanie, obserwujemy wśród osób, które nie uczyły się w roku 2011/2012. Takie zjawisko wskazuje na to, że relatywnie wczesne zakończenie aktywności edukacyjnej niesie także skutki dla aktywności na rynku pracy.

Wysokie przepływy do stanu zatrudnienia obserwujemy również spośród grupy osób, które były bezrobotne w roku 2011/2012. Około $\frac{2}{3}$ osób bezrobotnych w analizowanej grupie przeszło do stanu zatrudnienia w okresie 2014/2015, pozostali w mniej więcej równych częściach pozostali w stanie bezrobocia lub przeszli do stanu bierności zawodowej. Przepływy z bezrobocia do zatrudnienia były wyższe wśród mężczyzn niż wśród kobiet, a także wśród uczących się w porównaniu do nieuczących się. Kobiety cechuje najwyższy spośród wyodrębnionych grup odsetek przepływu z bezrobocia do bierności zawodowej. Najwyższymi przepływami z bezrobocia do zatrudnienia cechowały się osoby z grupy szans – niemal 80% osób z tej grupy, które były bezrobotne przeszły do zatrudnienia, a jedynie około 5% do stanu bierności zawodowej. W grupie ryzyka przepływ z bezrobocia do zatrudnienia był niższy i sięgał niecałych 52%. W grupie tej odnotowujemy również jeden z wyższych odsetków przepływu z bezrobocia do bierności zawodowej, sięgający niemal 20%.

W celu oszacowania, jakie cechy badanych osób mają znaczenie dla prawdopodobieństwa zatrudnienia, oszacowane zostały modele regresji logistycznej, w których zmienną objaśnianą jest prawdopodobieństwo zatrudnienia, a zmiennymi objaśniającymi: płeć, poziom wykształcenia, a także przynależność do grupy szans lub grupy ryzyka. Oszacowane zostały trzy modele: w pierwszym jako zmienne objaśniające uwzględnione zostały: aktywność edukacyjna, płeć oraz poziom wykształcenia. W drugim modelu: aktywność edukacyjna, płeć oraz przynależność do grupy szans i grupy ryzyka. W trzecim modelu uwzględniono wszystkie stosowane w poprzednich dwóch modelach zmienne.

Uzyskane wyniki wskazują że osoby uczące się mają niższe prawdopodobieństwo zatrudnienia w porównaniu do tych, które już uzyskały swoje wykształcenie. Kobiety również cechują się niższym (i statystycznie istotnym) prawdopodobieństwem zatrudnienia. Wykształcenie poniżej poziomu magistra wpływa na obniżenie prawdopodobieństwa znalezienia pracy. W przypadku modelu uwzględniającego poziom kompetencji otrzymujemy podobne wyniki w przypadku płci i aktywności edukacyjnej. Przynależność do grupy ryzyka istotnie obniża szanse bycia zatrudnionym, podczas gdy przynależność do grupy szans wpływa na znaczne zwiększenie szansy pracy. Ponieważ poziom umiejętności jest powiązany z poziomem wykształcenia, w trzecim modelu, w którym uwzględniamy zarówno formalny poziom wykształcenia, jak i pomiar kompetencji widzimy, że przynależność do grupy szans nie jest statystycznie istotna, natomiast nadal (choć na wyższym poziomie istotności) pozostaje istotna zmienna związana z przynależnością do grupy ryzyka. W modelu trzecim widać również, że w porównaniu do wykształcenia na poziomie magistra posiadanie wykształcenia gimnazjalnego i zawodowego na poziomie zasadniczym oraz średniego obniża szanse bycia zatrudnionym.

Tabela 3.4. Wyniki modelu regresji logistycznej przewidującego prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie pracujących.

	Model 1 wykształcenie		Model 2 kompetencje		Model 3 wykształcenie i kompetencje	
	iloraz szans	błąd standardowy	iloraz szans	błąd standardowy	iloraz szans	błąd standardowy
aktywność edukacyjna	0,542***	0,053	0,456***	0,043	0,526***	0,052
kobieta	0,403***	0,037	0,499***	0,043	0,407**	0,037
mężczyzna	ref.		ref.		ref.	
gimnazjalne lub niższe	0,168***	0,060			0,184***	0,042
zawodowe	0,257***	0,071			0,284***	0,068
średnie	0,347***	0,080			0,358*	0,073
policealne	0,310***	0,220			0,320*	0,083
licencjat	0,903				0,919	0,225
magister	ref.				ref.	
grupa ryzyka			0,599***	0,071	0,792*	0,099
grupa szans			1,302**	0,168	1,069	0,143
stała	14,2436		4,996***	0,388	14,074***	2,947

poziom istotności: 1% - ***; 5% **, .10% *;

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

3.5. Młodzi nieuczący się i niepracujący

Jednym z negatywnych zjawisk związanych z kształtowaniem się losów edukacyjnych i zawodowych jest występowanie kategorii osób młodych, które nie uczą się i nie pracują (tzw. NEET).

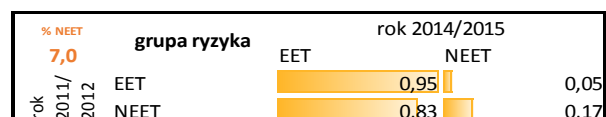
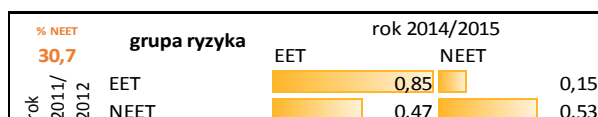
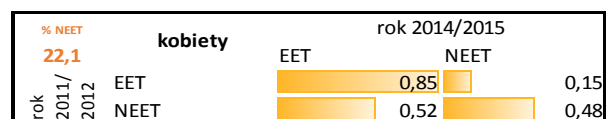
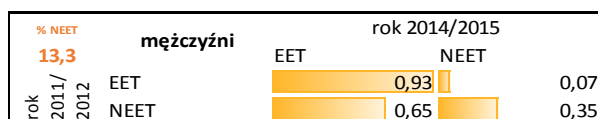
Bierność edukacyjna i brak zatrudnienia po zakończeniu obowiązkowej edukacji jest czynnikiem który może mieć istotne znaczenie dla dalszej ścieżki zawodowej, na co wskazują np. analizy losów edukacyjno-zawodowych prowadzonych w oparciu o wyniki badania Uwarunkowania Decyzji Edukacyjnych (Pawłowski, 2016). W literaturze efekt związany z występowaniem na wczesnym etapie kariery zawodowej okresów bierności i bezrobocia określany jest mianem „efektu blizny” (Aulamapalam, Gregg i Gregory 2001; Cockx i Picchio 2013).

Eurofound (2012) w raporcie poświęconym grupie NEET wskazuje, że zjawisko to ma poważne negatywne konsekwencje dla jednostki, społeczeństwa i gospodarki. Spędzanie czasu bez pracy i bez nauki może prowadzić do szerokiego zakresu problemów społecznych, takich jak niezadowolenie, niepewność i niestabilne zatrudnienie w przyszłości, wykroczenia młodzieży, a także problemów ze zdrowiem psychicznym i fizycznym.

W Polsce, wśród osób urodzonych w latach 1985-1992 poziom NEET w roku 2011/2012 wyniósł 17,67%. W okresie 2013/2014 poziom ten był nieznacznie niższy i wyniósł 16,43%. Jest to grupa, w której obserwujemy znaczną mobilność, na co wskazują oszacowane macierze przepływów (tabela 3.5). Pomiędzy pomiarami badania PIAAC i postPIAAC, grupę NEET opuściło 43% należących do tej grupy, z kolej z grupy osób aktywnych edukacyjnie lub pracujących 11% przeszło do grupy NEET.

Kobiety cechują się niższymi współczynnikami odpływu z grupy NEET w porównaniu do mężczyzn: niemal połowa kobiet, które nie uczyły się i nie pracowały w roku 2011/2012, nie była również aktywna w tym obszarze w roku 2013/2014. Również większy odsetek kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 15% i 7%) przeszedł z grupy aktywnych do grupy NEET. Grupa kobiet nieuczących się i niepracujących w badanej grupie (22,1%) była również większa niż grupa mężczyzn (13,3%).

Tabela 3.5. Macierz przepływów osób do grupy NEET w latach 2011/2012 i 2014/2015 według płci, oraz grupy ryzyka i grupy szans



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

Posiadane umiejętności mają również znaczenie dla przynależności do grupy NEET, a także napływu do tej grupy i odpływu z niej. Wśród osób należących do grupy ryzyka 30,7% nie uczyło się i nie pracowało w roku 2011/2012. Po trzech latach w grupie tej pozostało 53%, a z grupy osób, które uczyły się lub pracowały, napływ do NEET wynosił 15% i był zbliżony do poziomu odnotowanego wśród kobiet. W przypadku osób z grupy szans ponad 80% opuściło tę grupę w okresie od 2011/2012 do 2014/2015, a jedynie 5% osób, które się uczyły bądź pracowały, napłynęło do grupy NEET.

Związek pomiędzy cechami badanej populacji takimi jak: płeć, wykształcenie czy poziom kompetencji a NEET został oszacowany z wykorzystaniem modeli regresji logistycznej. Uzyskane wyniki potwierdzają, że bycie kobietą w sposób istotny statystycznie wpływa na prawdopodobieństwo należenia do grupy NEET. Do cech zwiększających ryzyko NEET należy również posiadanie niskiego wykształcenia: gimnazjalnego i zasadniczego zawodowego. Posiadane umiejętności w zakresie rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego są również istotne statystycznie, zarówno w przypadku gdy w modelu nie uwzględniamy poziomu wykształcenia (model 2), jak i wtedy, gdy uwzględniamy łącznie zmienne związane z wykształceniem oraz kompetencjami (model 3).

Tabela 3.6. Wyniki modelu regresji logistycznej przewidującego prawdopodobieństwo znalezienie się w grupie NEET w 2013/2014 r.

	Model 1 wykształcenie		Model 2 kompetencje		Model 3 Wykształcenie i kompetencje	
	iloraz szans	błąd standardo wy	iloraz szans	błąd standardo wy	iloraz szans	błąd standardo wy
kobieta	2,899***	0,318	2,292***	0,239	2,818***	0,312
gimnazjalne lub niższe	4,442***	1,047			3,327***	0,806
zawodowe	4,129***	0,995			2,991***	0,744
ponadgimnazjalne	1,460	0,314			1,308	0,284
policealne	1,694	0,492			1,511	0,443
licencjat	1,156	0,294			1,071	0,274
magister	ref.		ref.		ref.	
grupa ryzyka			2,142***	0,268	1,550***	0,206
grupa szans			0,378***	0,076	0,453***	0,093
stała	0,059***	0,013	0,125***	0,011	0,071***	0,016

poziom istotności: 1% - ***; 5% **, .10% *;

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

3.6. Wnioski

Jakość wejścia osób młodych na rynek pracy jest powiązana z ich wykształceniem oraz posiadanymi kompetencjami. Wśród, które w trakcie badania PIAAC miały 19-26 lat (a więc tuż po zakończeniu wieku obowiązku nauki), jedna na siedem należy do grupy ryzyka – jej kompetencje rozumienia tekstu lub rozumowania matematycznego są na najniższym (według skali ustalonej w badaniu) poziomie. Również około 1 na 7 osób znajduje się w grupie szans, czyli ich kompetencje w jednym z dwóch badanych obszarów należą do bardzo wysokich lub najwyższych.

Prawdopodobieństwo znalezienia się w jednej z tych dwóch grup jest związane przede wszystkim z poziomem wykształcenia – osoby, które mają wykształcenie gimnazjalne lub zasadnicze zawodowe, częściej trafiają do grupy ryzyka, podczas gdy osoby z wykształceniem wyższym – do grupy szans. Młodzi Polacy w wieku do 23 lat najczęściej kontynuują swoją edukację – do tej granicy wieku ponad 50% kohorty (wśród badanych w PIAAC i postPIAAC osób) deklaruowało aktywność edukacyjną. To także oznacza, że badani przez 3 lata pomiędzy badaniami podnosili swoje wykształcenie. Wśród tych, którzy najczęściej podnosili swój poziom wykształcenia, są osoby z wykształceniem średnim, gimnazjalnym oraz licencjackim. Najrzadziej wykształcenie rośnie w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Osoby młode stopniowo coraz lepiej odnajdują się na rynku pracy – wraz z ich wiekiem rośnie zarówno wskaźnik zatrudnienia, jak i spada poziom bezrobocia. Poprawa sytuacji na rynku pracy pomiędzy badaniami jest również widoczna w spadku stopy bezrobocia w poszczególnych grupach wieku – w roku 2011/2012 bezrobocie wśród 23-latków wynosiło 20%, podczas gdy w roku 2014/2015 sięgało ono 13%. Najmniejsze prawdopodobieństwo posiadania pracy cechuje osoby młode z wykształceniem gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym. Osoby z grupy szans częściej utrzymują pracę, a także ją znajdują w porównaniu do osób z grupy ryzyka. Co więcej, niższe prawdopodobieństwo bycia

zatrudnionym w 2014/2015 cechuje osoby z grupy ryzyka nawet wtedy, gdy bierzemy pod uwagę poziom wykształcenia. Niskie wykształcenie w porównaniu z niskimi kompetencjami znacząco zwiększa również ryzyko przynależności do grupy nieuczących się i niepracujących.

Młodzi z niskim wykształceniem, a szczególnie ci, którzy jednocześnie mają bardzo niskie kompetencje ogólne, stanowią więc grupę, która cechuje się niską mobilnością edukacyjną oraz niższym prawdopodobieństwem posiadania pracy i wysokim prawdopodobieństwem bierności edukacyjnej oraz bezrobocia lub bierności zawodowej. Uzyskanie przez absolwentów tych szkół odpowiednich kompetencji, także ogólnych, na zakończenie ich edukacji ponadgimnazjalnej jest ważnym warunkiem dla zwiększenia ich szans na rynku pracy i efektywnego rozpoczęcia aktywności zawodowej.

3.7. Aneks

Tabela 3.1. Wyniki modelu wielomianowej regresji logistycznej przewidującej prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie ryzyka lub w grupie szans.

	grupa ryzyka		grupa szans	
	współczynnik	Błąd standardowy	współczynnik	Błąd standardowy
kobieta	0,237*	0,122	-0,540***	0,115
mężczyzna	ref.			
pracujący	0,035	0,123	0,097	0,119
nie pracujący	ref.			
uczący się	-0,907***	0,127	1,268***	0,139
ukończony poziom wykształcenia w 2011/2012				
gimnazjalne lub niższe	1,561***	0,151	-1,187***	0,259
zasadnicze zawodowe	1,408***	0,154	-1,513***	0,397
liceum lub technikum	ref.			
policealne	0,075	0,286	0,033	0,234
licencjat	-0,364	0,235	0,253*	0,152
magister	-1,225***	0,360	1,308***	0,185
stała	-1,813***	0,149	-2,227***	0,156
liczba obserwacji	2 896			
<i>poziom istotności: 1% - ***, 5% **, .10% *;</i>				

Uwaga: grupą odniesienia dla modelu jest grupa osób nie będąca w grupie ryzyka i w grupie szans
Źródło: obliczenia własne na podstawie danych panelowych PIAAC i postPIAAC

3.8. Literatura cytowana

- Aulamapalam, Wiji, Paul Gregg, i Mary Gregory. 2001. "Unemployment Scarring." *The Economic Journal* 111(November):577–84.
- Bernardi, F., Gangl, M., & Werfhorst, H. G. van de. (2004). The From-school-to-work dynamics: timing of work and quality of work in Italy, the Netherlands and the United States, 1980-1998. *Centro de Estudios Avanzados En Ciencias Sociales Working Papers*, 53, 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Burski, J., Chłoń-Domińczak, A., Palczyńska, M., Rynko, M., & Śpiewanowski, P. (2013). Umiejętności Polaków–wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC).
- Cockx, Bart, i Matteo Picchio. 2013. "Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers." 951–80.
- Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe , Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Korpi, T., de Graaf, P., Hendrickx, J., & Layte, R. (2003). Vocational Training and Career Employment Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden. *Acta Sociologica*, 46(1), 17–30. doi:10.1177/0001699303046001002
- OECD. (1999). Preparing youth for the 21st century: The transition from education to the labour market. *Preparing Youth for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades*, 460. doi:10.1787/9789264173422-en
- OECD. (2015). *OECD Skills Outlook 2015*. doi:10.1787/9789264204256-en
- Quintini, G., & Martin, S. (2014). Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, (154), 1–57. doi:10.1787/5jzbb2t1rcwc-en
- Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica*, 50(3), 189–210. doi:10.1177/0001699307080924