**Marta Franczuk, Karolina Gomoła**
Studenckie Koło Naukowe „Progress”,
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej
– opiekun naukowy dr Mariusz Pyra

# PREKARIAT – OBRAZ ZJAWISKA NA PRZYKŁADZIE STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW Z UCZELNI WYŻSZYCH POWIATU BIALSKIEGO

**Streszczenie**
Niniejsza praca traktuje o zjawisku prekariatu; jej celem było scharakteryzowanie prekariatu jako nowej klasy społecznej, wskazanie problematycznych obszarów dotyczących tego zjawiska, ukazanie jego skutków oraz próba zbadania sytuacji młodego pokolenia powiatu bialskiego w świetle poruszonego tematu. Wobec tak postawionego celu przeprowadzono badanie ankietowe na próbie osiemdziesięciu osób w przedziale wiekowym od 18 do 26 lat, będących studentami lub absolwentami uczelni wyższych. W toku badania uzyskano odpowiedzi na pytania dotyczące przygotowania do uczestnictwa wybranych osób w rynku pracy, ich doświadczeń związanych z procesami rekrutacyjnymi, posiadania lub nieposiadania zatrudnienia w różnych formach, dostosowania profilu wykonywanej pracy do posiadanych kwalifikacji i zainteresowań, motywów poszukiwania pracy, podejmowania zatrudnienia w szarej strefie, korzystania z pomocy organizacji wspierających funkcjonowanie rynku pracy oraz głównych barier w podejmowaniu zatrudnienia. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi sformułowano wniosek, iż przebadana próba nosi znamiona klasy prekaryjnej, co wyraża się m.in. w ich trudnościach ze zdobyciem zatrudnienia, pracą na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę lub też podejmowaniu zatrudnienia w szarej strefie, z braku innej możliwości uzyskiwania przychodów. Przeprowadzone badanie powinno stanowić bodziec do głębszej analizy zjawiska prekariatu w powiecie bialskim, przebadania większej części lokalnego społeczeństwa pod kątem zagrożeń wynikających ze skali problemu oraz próby podjęcia działań mających na celu niwelowanie skutków i zapobieganie rozrostu wielkości zjawiska.

## Wstęp

„Prekariat” jest pojęciem stosunkowo nowym. Po raz pierwszy zostało ono użyte oficjalnie w 2010 roku przez Guya Standinga, brytyjskiego ekonomistę i specjalistę od zagadnień rynku pracy, w jego książce zatytułowanej „Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa” (ang. „The Precariat: The New Dangerous Class”). Pojęcie prekariatu (Szarfenberg, 2016) powstało z połączenia słów „precarity” oraz „proletariat”. O ile „proletariat” jest zjawiskiem znajomym większości,

o tyle połączenie go ze słowem „precarity" może wymagać wyjaśnienia; jest to bowiem określenie sytuacji niepewnej, niestabilnej, w której jednostki, grupy, czy nawet całe społeczności są pozbawione zabezpieczenia przed następstwami wynikającymi z potencjalnych negatywnych zdarzeń powiązanych z ich zatrudnieniem.

Zjawisko prekariatu jest dla wielu ludzi – zwłaszcza młodych – zupełnie nieznanym pojęciem. Celem niniejszej pracy było scharakteryzowanie tego zjawiska, ukazanie jego wagi z punktu widzenia jednostki oraz zarysowanie jego obecnego obrazu na przykładzie studentów i absolwentów uczelni wyższych zamieszkujących obszary powiatu bialskiego w województwie lubelskim.

## Materiał i metody

Zjawisko prekariatu dotyczy w dużej mierze ludzi młodych, którzy – mimo posiadania pewnego wykształcenia, poszerzania horyzontów myślowych, dążenia do samorozwoju – nie mogą odnaleźć się na rynku pracy (Urbański, 2014). Nie są w stanie przełożyć swojego wykształcenia na doświadczenie zawodowe, przez co ostatecznie najczęściej wykonują pracę zupełnie niezwiązaną z obszarami swoich zainteresowań zawodowych, pracują stanowczo poniżej posiadanych kwalifikacji, marnując tym samym swój potencjał i zapał do pracy. Prekariat stanowią ludzie, którzy „muszą utrzymać siebie i rodzinę z prac niskiej jakości, czyli niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, bez umowy" (Urbański, 2014). Odniesienie do proletariatu wymownie podkreśla klasowy sens tego pojęcia.

Skutki prekariatu, rozpatrywanego jako nowa klasa społeczna, widoczne są nie tylko na rynku pracy, ale również w kontekście polityki społecznej. Wyróżnia się kilka aspektów charakterystycznych dla tego zjawiska (Federici, 2010):

1. szczególne stosunki produkcji; wymienia się tutaj m.in. niestabilność zatrudnienia, a także brak tożsamości zawodowej, wykonywanie pracy poniżej uzyskanych kwalifikacji, poniżej własnego potencjału;
2. szczególne stosunki dystrybucji, co ma związek głównie z utrudnionym dostępem do różnego rodzaju świadczeń, takich jak świadczenia chorobowe, a także emerytury. Niekiedy występuje nawet brak dostępu do tego rodzaju świadczeń;
3. szczególny stosunek do państwa, wręcz zanik praw socjalnych, a także postępująca utrata praw politycznych.

Standing sformułował w swojej publikacji siedem form bezpieczeństwa, powiązanych z wykonywaną pracą, których w części lub całości pozbawieni są prekariusze (Standing, 2010). Są to kolejno:

– bezpieczeństwo rynku pracy – konkretniej polityka na rzecz pełnego zatrudnienia;

– bezpieczeństwo zatrudnienia – np. objęcie ochroną przed arbitralnym zwolnieniem ze stanowiska;
– bezpieczeństwo miejsca pracy – szanse na zachowanie swojego miejsca w organizacji, jak również możliwości dotyczące rozwoju zawodowego związanego z miejscem pracy;
– bezpieczeństwo pracy – przede wszystkim BHP i regulacja czasu pracy;
– bezpieczeństwo reprodukcji kwalifikacji – szanse na ich zdobycie poprzez staże, praktyki;
– bezpieczeństwo dochodu – regulacje płac, w tym płacy minimalnej, zabezpieczenie społeczne poprzez ubezpieczenie społeczne;
– bezpieczeństwo reprezentacji – prawo do zrzeszania się, strajku.

Niektóre punkty z listy Standinga bywają bagatelizowane przez część społeczeństwa. Dzieje się tak, ponieważ pojęcie prekariatu jest bardzo ogólne, zatem wielu ludzi uważa, że zjawisko to nie dotyczy ich bezpośrednio. Właśnie dlatego na uwagę zasługuje niedawno przeprowadzona próba pomiaru prekaryzacji polskiego rynku pracy na tle innych krajów będących członkami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Pomiaru dokonano na podstawie złożonego indeksu prekaryzacji miejsc pracy, na który składają się:
– wskaźnik zatrudnienia;
– wskaźnik sztywności rynku pracy;
– odsetek pracujących na umowach tymczasowych;
– przeciętna liczba godzin przepracowanych przez pracowników w roku;
– udział płacy minimalnej w jej średniej wartości;
– nierówności społeczne mierzone współczynnikiem Giniego (nierównomierny rozkład dóbr, zwłaszcza dochodu);
– uzwiązkowienie;
– poziom bezrobocia.

Po obliczeniu indeksu dla krajów OECD za lata 2003-2014 wyprowadzono wniosek, że prekaryzacja miejsc pracy w Polsce uległa największemu spadkowi na tle pozostałych państw, lecz mimo tego indeks kraju nadal znajduje się powyżej średniej europejskiej. Należy zwrócić uwagę jednak na fakt, iż jest to pośrednia metoda badania prekaryzacji, nie podejmująca próby identyfikowania zbiorowości prekariuszy i śledzenia jej rozmiaru oraz cech porównywanych w czasie (Szarfenberg, 2016). Co prawda, stopa bezrobocia w Polsce w ostatnich latach jest coraz niższa, jednak BAEL ukazuje jedynie wielkości w wymiarze „zatrudniony – bezrobotny", nie uwzględnia natomiast formy zatrudnienia, która jest w omawianym zagadnieniu niezwykle ważna (BAEL uwzględnia jedynie rozróżnienie na pracowników najemnych i samozatrudnionych). Umowy cywilnoprawne stosowane zamiast umów o pracę stanowią w polskiej gospodarce znaczący problem, z jakim muszą mierzyć się głównie młodzi pracownicy.

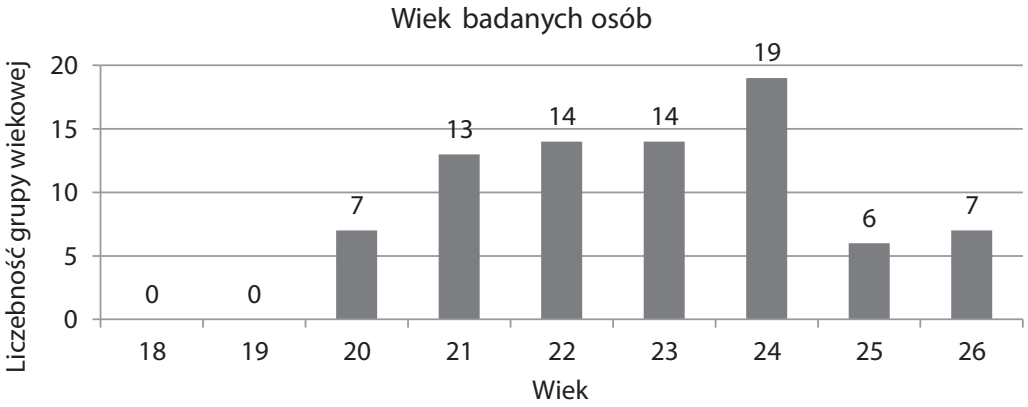
Zgodnie z badaniami CBOS z 2013 r., podejmowanie studiów wyższych jest dobrym krokiem w celu kształtowania swojej przyszłej sytuacji zawodowej i pozycji na rynku pracy (Hipsz, 2013). Zjawisko prekariatu niejako obala to stanowisko, jednak w dużej mierze jest to wina faktu, iż część młodych ludzi wybiera na studia nie posiadając konkretnego pomysłu na siebie, czyni to z powodu nudy, braku zajęcia, wskutek namowy bliskich osób, czy też chęci posiadania jedynie dyplomu ukończenia studiów, a nie wiedzy czy kwalifikacji. Wówczas na rynek pracy docierają tysiące nowych absolwentów, z których wielu niekoniecznie zamierza podejmować pracę w wyuczonym zawodzie lub kierunku. Według badania CBOS, jedynie 24% osób utożsamia wybór studiów z ambicjami, chęcią rozwoju, nabyciem wiedzy, ochotą nauki, realizacją aspiracji i wybiera kierunek zgodnie z powołaniem. Część pracodawców natomiast, oprócz zdobytych kwalifikacji, wymaga od potencjalnych pracowników posiadania także doświadczenia zawodowego, dlatego poprzestawanie na samej nauce w okresie studiów może okazać się niewystarczającym krokiem do przyszłej kariery. W realiach gospodarczych można spotkać ogłoszenia o pracę dedykowane dla osób uczących się, których sednem jest dostosowanie czasu pracy do planu zajęć na uczelni. Najczęściej jednak nie jest to zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w wymiarze odpowiedniej części etatu, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W celu zbadania, jak zjawisko prekariatu kształtuje się wśród młodych ludzi w powiecie bialskim, przeprowadzono badanie, które skierowano do studentów oraz absolwentów uczelni wyższych w przedziale wiekowym 18 – 26 lat, zamieszkujących obszary powiatu bialskiego. Jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankiety składający się z 26 pytań dotyczących sytuacji zawodowej jednostek. Respondenci ocenili subiektywnie gotowość do uczestniczenia w rynku pracy, opisali swoją obecną pozycję zawodową, wskazali własne doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy oraz ocenili działalność organizacji wspomagających funkcjonowanie rynku pracy.

## Wyniki

W ankiecie brało udział osiemdziesięciu respondentów w przedziale wiekowym 20 – 26 lat; żadna z badanych osób nie wykazała wieku 18 lub 19 lat. Wśród badanych znalazło się 56 kobiet (70% badanej próby) oraz 24 mężczyzn (30% badanej próby). Niestety liczebność badanych osób jest zbyt mała, by można było podjąć próbę wartościowej analizy, czy zjawisko prekaryjności dotyka kobiet i mężczyzn w różnym stopniu. Na pytanie o status studencki 63 osoby odpowiedziały, że są studentami, 15 osób to absolwenci, natomiast dwie osoby wskazały, iż nie ukończyły studiów; ich odpowiedzi również zostały wzięte pod uwagę w toku realizacji badań, ponieważ spełniały one inne kryteria doboru próby badawczej, tj. wiek, uczestniczenie w rynku pracy oraz zdobycie pewnych

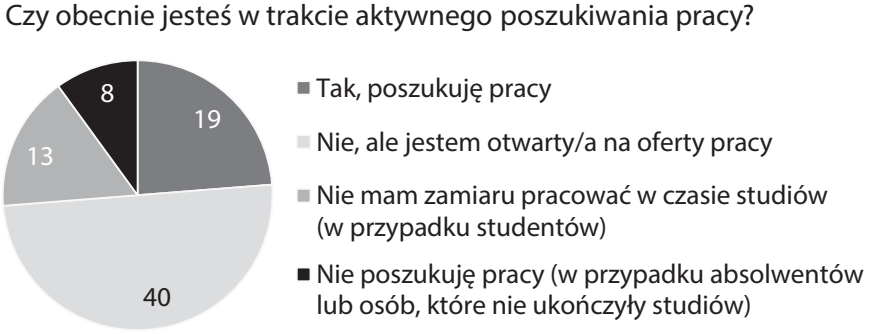
umiejętności podczas okresu studiowania. Strukturę wieku badanych przedstawiono na rycinie 1.




**Ryc. 1.** Wiek badanych osób
Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z ryciny 1, respondenci to ludzie młodzi znajdujący się w przedziale wiekowym od 20 do 26 lat. Najwięcej osób stanowiła grupa w wieku 24 lat; było to 19 osób, najmniej natomiast stanowiły osoby w wieku 25 lat; tych osób było 6. Średni wiek ankietowanych wyniósł w przybliżeniu 23 lata.

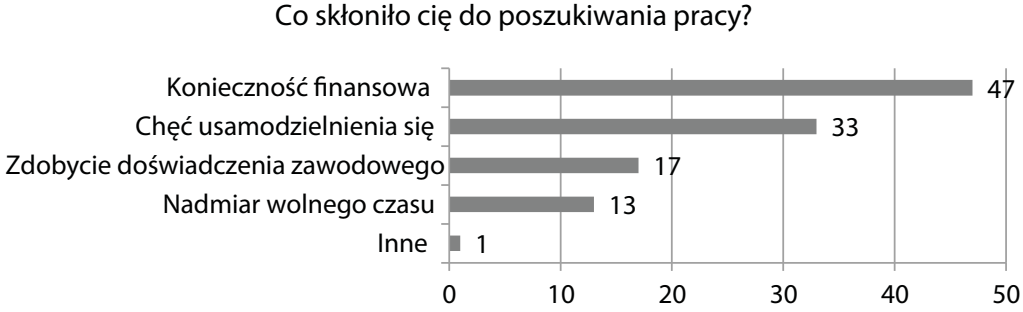
Ankietowanym zadano pytanie, czy kiedykolwiek poszukiwali pracy oraz czy obecnie są oni w trakcie aktywnego jej poszukiwania. Fakt poszukiwania pracy kiedykolwiek w swoim życiu wykazało 68 osób, co stanowiło 85% całości, natomiast 12 osób (15% całości) do tej pory nigdy nie podjęło się poszukiwania zatrudnienia. Poniżej, na rycinie 2. przedstawiono odpowiedzi na pytanie o poszukiwanie pracy w chwili obecnej. Ankietowani mieli do wyboru cztery odpowiedzi: potwierdzenie aktywnego poszukiwania zatrudnienia lub brak aktywności w działaniu, z jednoczesną otwartością na potencjalne oferty, natomiast możliwości wyboru odpowiedzi negatywnej zostały zróżnicowane dla studentów i absolwentów lub osób, które nie ukończyły studiów.




**Ryc. 2.** Aktywność w poszukiwaniu pracy
Źródło: opracowanie własne

Prawie ćwierć badanych osób, czyli 24% potwierdziło, że są w trakcie aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Choć mogłoby się wydawać, że liczbę tę zasilają głównie przebadani absolwenci szkół wyższych, to jednak z jednostkowej analizy kwestionariuszy wynika, iż aktywie poszukujący pracy w głównej mierze są studenci, a nie absolwenci. Największą część, czyli dokładnie połowę próby stanowiły osoby, które nie poszukują pracy aktywnie, jednak są otwarte na możliwie pojawiające się propozycje płynące z rynku pracy. Jest to kolejne następstwo faktu, iż zdecydowana większość ankietowanych to studenci, zatem najprawdopodobniej w obecnym okresie to nauka jest dla części nich priorytetem stawianym przed podjęciem zatrudnienia. Ponadto, do osób otwartych na oferty pracy należą także absolwenci już posiadający zatrudnienie. Łącznie 26% przebadanych jednostek wcale nie poszukuje zatrudnienia, jest wśród nich 16% próby, które stanowią studenci oraz 10%, które stanowią absolwenci.

Jako następne zadano respondentom pytanie o to, co skłoniło ich do poszukiwania pracy. Było to pytanie z możliwością wskazania jednej lub dwóch odpowiedzi. Łącznie odpowiedzi padło 111. Spośród 68 osób, które kiedykolwiek poszukiwały zatrudnienia, aż 47 wskazało, że powodem, dla którego podjęły próbę poszukiwania wakatu, była konieczność finansowa. Trzydzieści trzy osoby wskazały, iż była to decyzja podyktowana chęcią usamodzielnienia się, 17 osób wyraziło chęć zdobycia doświadczenia zawodowego, natomiast 13 osób wskazało, iż do takiej decyzji skłonił ich także nadmiar wolnego czasu do zagospodarowania. Jedna osoba odpowiedziała, że powodem ponownego podjęcia poszukiwań był fakt, iż jej ówczesny pracodawca nie wypłacał należnego wynagrodzenia (ryc. 3).

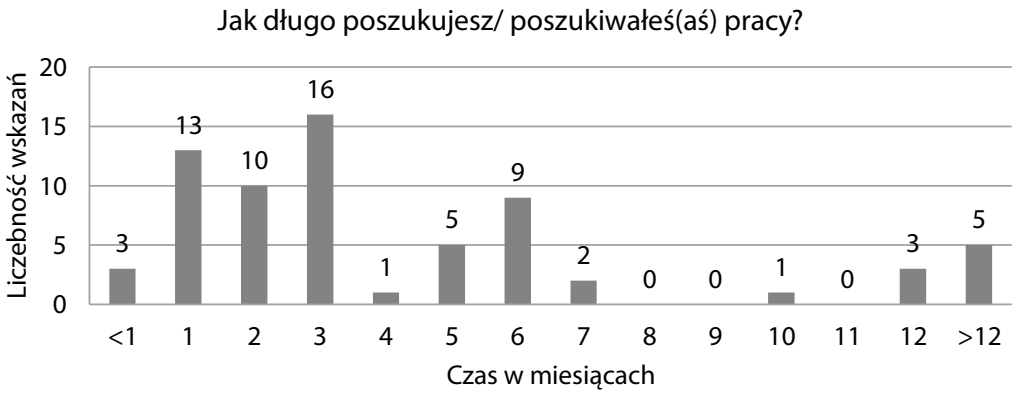



**Ryc. 3.** Powody decyzji o poszukiwaniu zatrudnienia
Źródło: opracowanie własne

Oprócz powodu poszukiwania pracy, zapytano respondentów także o to, jakiego typu pracy poszukują lub poszukiwali. Prawie 46% z nich (31 osób) wskazało na pracę zgodną ze swoim wykształceniem lub zainteresowaniami, nieco więcej, czyli 49% (33 osoby) wskazało, że interesuje ich jakakolwiek praca, natomiast znalazły się również osoby, które szukały bądź szukają pracy niezgodnej ze swoim wykształceniem; były to cztery osoby. Poszukiwanie pracy niezgodnej

z wykształceniem czy zainteresowaniami może mieć logiczne przyczyny, np. gdy wybrana kilka lat wcześniej ścieżka edukacyjna z biegiem lat okazała się nietrafiona lub gdy znalezienie pracy w zawodzie sprawia znaczne trudności, przez co jednostka decyduje się na inne rozwiązanie.

Kolejna rycina 4. przedstawia zestawienie długości okresu, w jakim respondenci byli w trakcie poszukiwania wakatów.




**Ryc. 4.** Długość okresu poszukiwania pracy
Źródło: opracowanie własne

Najczęściej wskazywaną odpowiedzią długości poszukiwania zatrudnienia były 3 miesiące (16 wskazań), następnie miesiąc (13 wskazań), dwa miesiące (10 wskazań) oraz pół roku (9 wskazań). Pięć osób wskazało, iż szukało lub szuka pracy dłużej niż rok; te odpowiedzi wynosiły nawet do 3 lat. Odrzucając skrajnie oddalone w rozkładzie odpowiedzi powyżej 8 miesięcy i odpowiedzi poniżej jednego miesiąca (kłopotliwe w obliczeniach), można wywnioskować, że średni czas poszukiwania pracy dla przebadanej próby wyniósł niecałe 4 miesiące. Należy jednak zwrócić uwagę, iż odpowiedź o wartości czterech miesięcy padła w rzeczywistości tylko raz, dlatego też najtrafniejszym wnioskiem dla pomiaru długości czasu szukania zatrudnienia będzie wskazanie, iż zdecydowana większość badanych szukała pracy nie dłużej niż 7 miesięcy, jak wynika z przedstawionej ryciny 4.

W odniesieniu do wymiaru czasu zatrudnienia ankietowani w większości wskazali na poszukiwanie pracy stałej; takiej odpowiedzi udzieliły 32 osoby, czyli 47% poszukujących. Pracy tymczasowej szukało 25 osób, natomiast pozostałe 11 osób poszukiwało pracy sezonowej. Wśród osób oczekujących stałego zatrudnienia przeważali absolwenci, natomiast studenci preferowali w większości zatrudnienie tymczasowe lub sezonowe.

Kolejne pytanie wielokrotnej odpowiedzi dotyczyło elementów, jakie były kluczowymi zagadnieniami podczas rozmów kwalifikacyjnych, w jakich uczestniczyli respondenci. Wyniki przedstawia rycina 5.

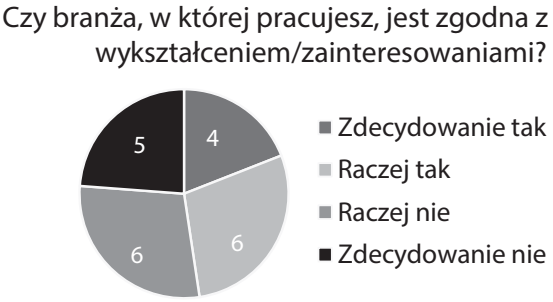



**Ryc. 5.** Elementy, na które wg respondentów zwracają uwagę pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej
Źródło: opracowanie własne

Aż 45 badanych osób twierdzi, że dla pracodawców jednym z najważniejszych czynników decydujących o zatrudnieniu jest dyspozycyjność do pracy. Jako drugie przedstawia się doświadczenie, które zostało wskazane przez 36 osób. Jedna trzecia ankietowanych, czyli 23 osoby twierdzą, że ważne w tej kwestii są także kwalifikacje zawodowe, natomiast pozostałe elementy takie jak: podejście do pracy, pracowitość, znajomość języka obcego oraz zaangażowanie są według zebranych odpowiedzi mniej ważne od tych wcześniej wymienionych. Ponadto, kilkoro ankietowanych skorzystało z możliwości podania innej odpowiedzi, do których należały: znajomości (2 wskazania), posiadanie prawa jazdy oraz umiejętność szybkiego wykonywania zadań. Dwie spośród osób poszukujących pracy nie uczestniczyły jeszcze w rozmowie rekrutacyjnej.

Następna kwestia dotyczyła obecnej sytuacji zawodowej; zadano pytanie, czy respondenci posiadają obecnie jakiekolwiek zatrudnienie, a jeśli tak, to na jakiej podstawie świadczą swoją pracę. Według uzyskanych odpowiedzi, 21 osób spośród 68, które kiedykolwiek poruszały się na rynku pracy, posiada zatrudnienie, natomiast pozostałe 47 osób nie jest obecnie stroną żadnego stosunku pracy. Wśród osób świadczących pracę znajduje się jedna osoba zatrudniona na podstawie dwóch umów (umowy o pracę oraz zlecenia), kolejne 7 osób posiada umowę o pracę, 8 osób pracuje na zlecenie, jedna osoba jest w trakcie stażu, natomiast cztery osoby wykazują pracę bez posiadania jakiejkolwiek umowy. Należy w tym momencie zwrócić uwagę na prawdopodobieństwo zatajenia przez inne osoby biorące udział w badaniu faktu o świadczeniu pracy bez posiadania stosownej umowy.

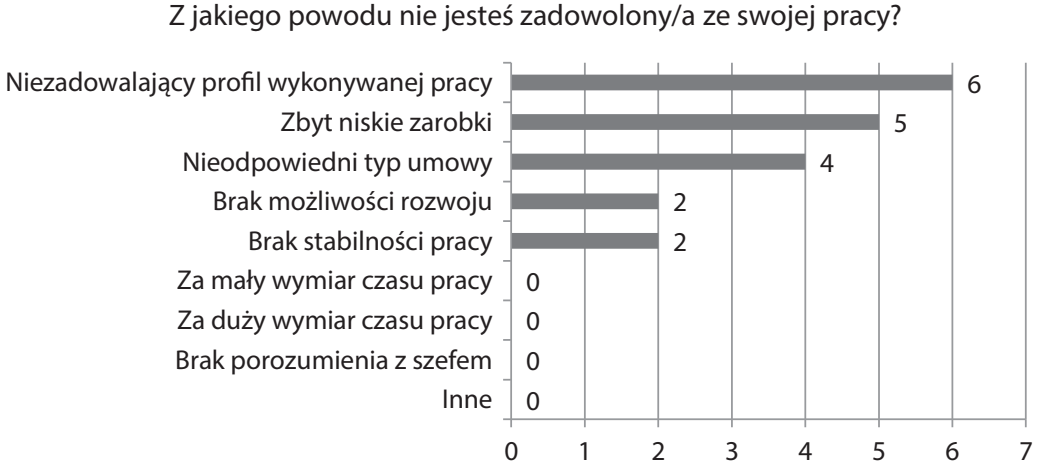
Poniżej, na rycinie 6 przedstawiono wyniki odpowiedzi na kolejne pytanie z kwestionariusza.




**Ryc. 6.** Zgodność branży zatrudnienia z kierunkiem wykształcenia/zainteresowaniami
Źródło: opracowanie własne

Odpowiedzi na pytania o zgodność branży z wykształceniem są do siebie zbliżone ilościowo: cztery osoby pracują w zawodzie zdecydowanie zgodnym z ich wykształceniem lub zainteresowaniami, sześć osób pracuje w branży zbliżonej do ich wykształcenia lub zainteresowań, kolejne sześć osób twierdzi, że ich wykształcenie oraz branża, w której pracują, nie są ze sobą do końca zbieżne, natomiast pięć osób wykazuje kompletny brak powiązania pomiędzy tymi czynnikami.

Dwanaście osób, zapytanych o zadowolenie z wykonywanej przez siebie pracy, odpowiedziało twierdząco, kolejne cztery osoby stwierdziły niezadowolenie względem tego faktu, a pięć osób nie potrafiło tego jednoznacznie określić. Wobec ostatnich dziewięciu osób wystosowano pytanie dwukrotnego wyboru o powody niezadowolenia z wykonywanej przez nie pracy. Na rycinie 7 ujęto wskazane przez nie odpowiedzi.

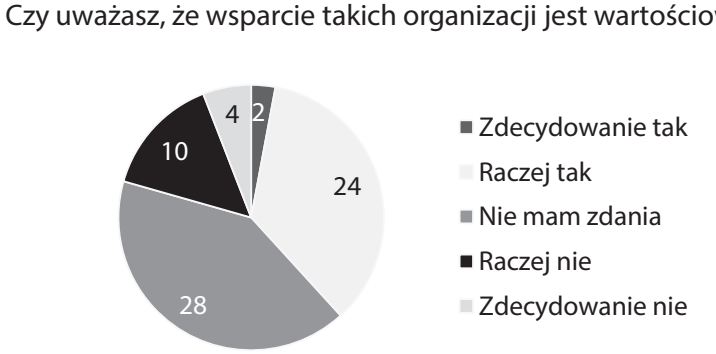



**Ryc. 7.** Powody niezadowolenia z wykonywanej pracy
Źródło: opracowanie własne

Głównym powodem negatywnej odpowiedzi pracujących respondentów na wcześniejsze pytanie jest niezadowalający profil wykonywanej przez nich pracy – takiej odpowiedzi udzieliło sześć osób. Dla pięciu pracujących osiągane

zarobki są zbyt niskie, a czworo z nich jest niezadowolonych z typu posiadanej umowy. Oprócz tego, dwie osoby wskazały, że w swoim miejscu pracy nie mają możliwości rozwoju, a dwie kolejne nie posiadają poczucia stabilności względem zatrudnienia. Nikt nie wskazał niezadowolenia z pracy z tytułu wymiaru czasu pracy lub nieporozumień z szefem.

Kolejne zagadnienie poruszone w kwestionariuszu dotyczyło funkcjonowania wszelkiego rodzaju organizacji wspomagających rynek pracy, do jakich należy np. Urząd Pracy, Biuro Karier czy też różnego rodzaju targi pracy lub doradztwo zawodowe. Ankietowani odpowiedzieli na pytanie, czy kiedykolwiek korzystali z pomocy takich organizacji oraz jak oceniają celowość ich działania. Zaledwie 11 spośród pytanych osób skorzystało z pomocy organizacji wspomagających rynek pracy, co stanowi 16% osób poszukujących kiedykolwiek pracy. Dziesięcioro z nich wskazało, iż korzystało z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy, natomiast jedna osoba dodatkowo uczestniczyła w targach pracy. Opinia respondentów na temat celowości funkcjonowania takich organizacji została zobrazowana na rycinie 8.

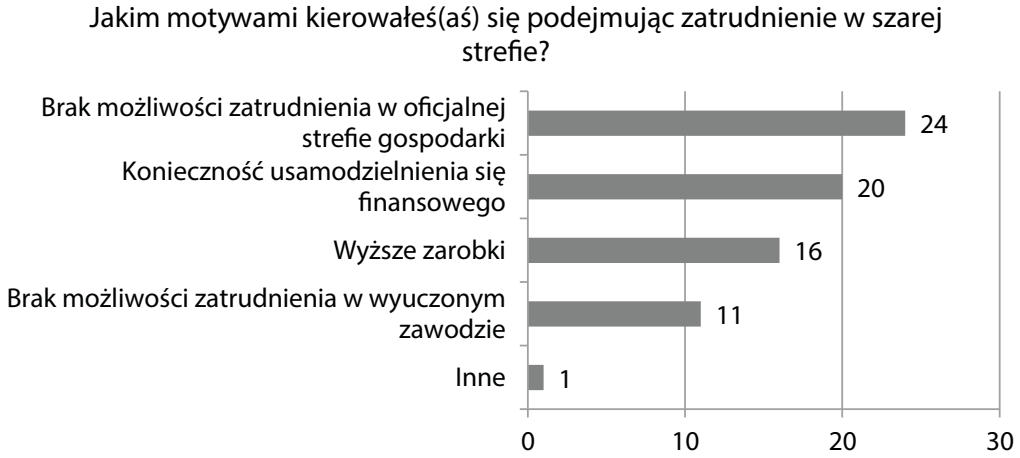



**Ryc. 8.** Ocena celowości funkcjonowania organizacji wspomagających rynek pracy
Źródło: opracowanie własne

Jedynie dwie osoby zdecydowanie twierdzą, że korzystanie z pomocy organizacji wspomagających rynek pracy jest wartościowe. Dwadzieścia cztery osoby skłaniają się ku temu twierdzeniu, dziesięć osób, jest jemu raczej przeciwne, natomiast cztery osoby twierdzą, że taka pomoc jest zupełnie bezwartościowa. Dwadzieścia osiem osób nie ma zdania w tej kwestii. Inaczej wyglądają jednak odpowiedzi na pytanie, czy respondenci zamierzają w przyszłości skorzystać z pomocy takich organizacji – 9 osób jest zdecydowanych skorzystać z takiej możliwości, 12 osób raczej się ku temu skłania, 18 osób odpowiedziało „raczej nie", a tylko dwie osoby odpowiedziały „zdecydowanie nie". Dwadzieścia siedem osób nie udzieliło ani twierdzącej ani przeczącej odpowiedzi.

Następna część kwestionariusza zawierała pytania o zatrudnienie w szarej strefie, tzn. bez posiadania jakiejkolwiek pisemnej podstawy stosunku pracy oraz rejestrowania tegoż stosunku w odpowiednich instytucjach. Spośród wszystkich

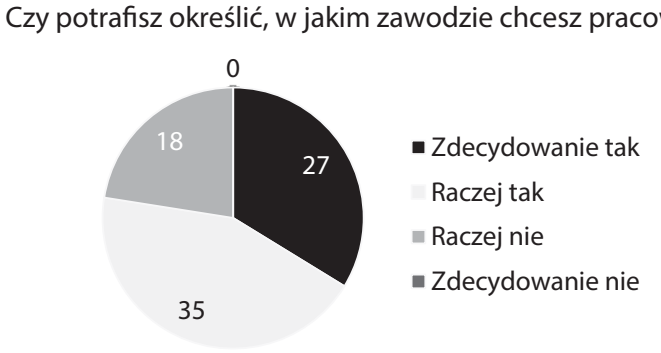
68 osób, które kiedykolwiek poruszały się po rynku pracy, aż 51 przynajmniej raz podjęło pracę w szarej strefie. Zadano im pytanie o motywy podjęcia takiej decyzji. Poniżej, na rycinie 9 przedstawiono ich odpowiedzi.




**Ryc. 9.** Motywy podejmowania pracy w szarej strefie
Źródło: opracowanie własne

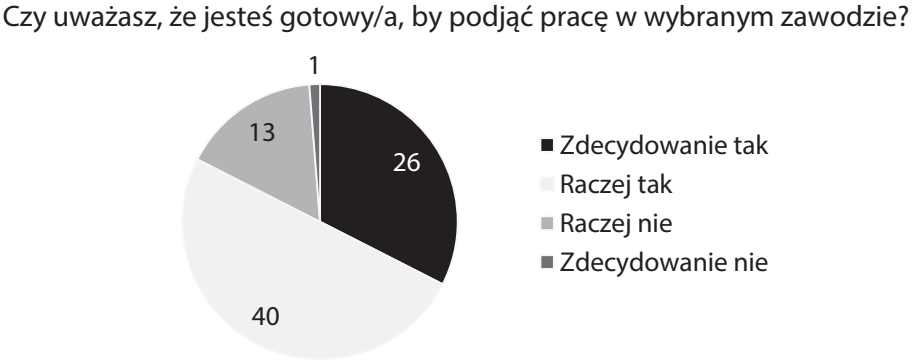
Głównym motywem podejmowania pracy w szarej strefie okazał się brak możliwości zatrudnienia w oficjalnej strefie gospodarki, czyli niepowodzenie przy próbie pozyskania formalnego zatrudnienia. Odpowiedź tę wskazały 24 osoby. Na drugim miejscu, wskazana przez 20 osób, znalazła się konieczność usamodzielnienia się finansowego. Na motyw możliwości osiągnięcia wyższych niż w oficjalnej sferze gospodarki zarobków wskazało 16 osób, a kolejne 11 stwierdziło brak możliwości oficjalnego zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Jedna osoba skorzystała z możliwości udzielenia innej odpowiedzi, przy czym wskazała, że podjęcie zatrudnienia w oficjalnej sferze gospodarki było w jej przypadku podyktowane świadomą decyzją.

Kolejna kwestia to świadomość respondentów na temat ich gotowości do poruszania się na rynku pracy. Pierwsze pytanie w tym zagadnieniu odnosiło się do określenia preferowanego zawodu. Dwadzieścia siedem osób potrafi zdecydowanie określić, w jakim zawodzie chce pracować, 35 osób udzieliło odpowiedzi „raczej tak", kolejne 18 osób raczej nie wie, w jakim zawodzie chciałoby podjąć pracę. Nikt natomiast nie udzielił zdecydowanie przeczącej odpowiedzi. Powyższe odpowiedzi obrazuje rycina 10.




**Ryc. 10.** Zdolność określenia przez respondentów preferowanego zawodu
Źródło: opracowanie własne

Drugie pytanie odnoszące się do tego tematu miało na celu sprawdzenie, czy ankietowani czują się gotowi, by podjąć pracę w wybranym przez siebie zawodzie (ryc. 11).

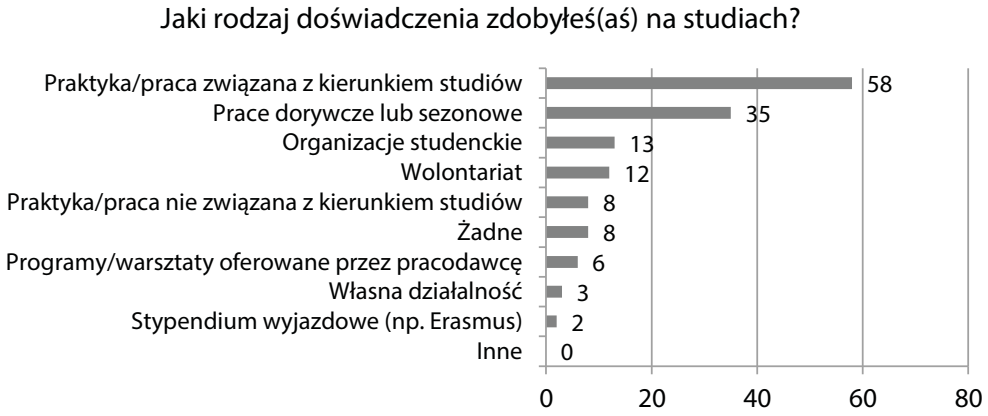



**Ryc. 11.** Określenie przez respondentów gotowości do wykonywania preferowanego zawodu
Źródło: opracowanie własne

Sześćdziesięciu sześciu respondentów jest gotowych do podjęcia pracy w wybranym przez siebie zawodzie, przy czym 26 z nich jest o tym zdecydowanie przekonanych. Trzynastu badanych raczej nie jest gotowych do podjęcia takiego kroku, a jedna osoba nie zamierza szukać jakiegokolwiek zatrudnienia w czasie studiów.

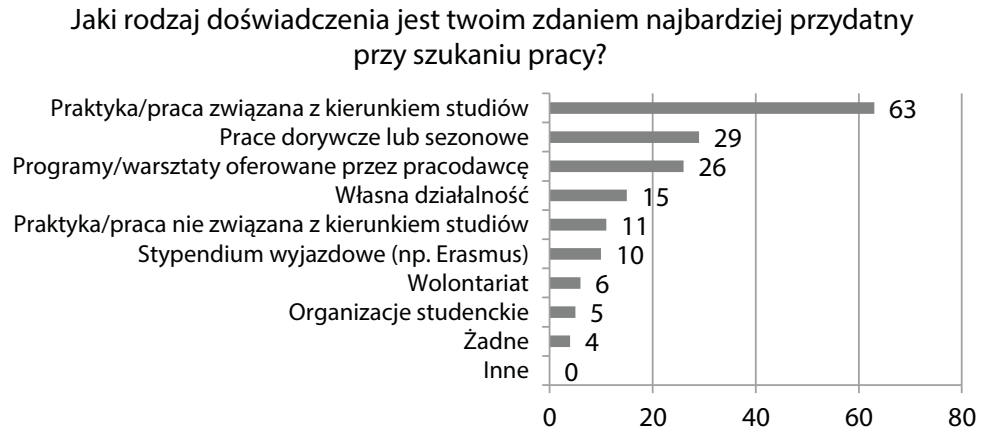
By mieć szerszy pogląd na pozycję studentów i absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy, zadano im pytanie o doświadczenia zdobyte w trakcie studiów. Najczęściej wskazywanym rodzajem doświadczenia była praktyka lub praca związana z kierunkiem studiów – aż 58 osób udzieliło takiej odpowiedzi. Prawie połowa (35 osób) podejmowała w trakcie studiów prace dorywcze lub sezonowe. Trzynaście osób było lub jest członkami organizacji studenckich, a 12 osób udziela się lub udzielało w formie wolontariatu. Praktykę lub pracę niezwiązaną z kierunkiem studiów podejmowało 8 osób, a kolejne 6 osób uczestniczyło w programach lub warsztatach oferowanych przez pracodawców.

Trzy osoby podjęły się własnej działalności, przy czym nie wyszczególniono, czy była to rejestrowana działalność gospodarcza na własny rachunek, czy też jakiekolwiek osobiste przedsięwzięcie zarobkowe. Dwóch respondentów brało udział w wyjeździe stypendialnym, a osiem osób wskazało, iż w trakcie studiów nie podejmowało żadnej aktywności zapewniającej zdobycie doświadczenia zawodowego (ryc. 12).




**Ryc. 12.** Rodzaje doświadczenia zdobytego w trakcie studiów
Źródło: opracowanie własne

Po wskazaniu doświadczenia zdobytego w trakcie studiów, respondenci określili, które z jego rodzajów są według nich najbardziej doceniane przez pracodawców. Odpowiedzi przedstawia rycina 13.




**Ryc. 13.** Rodzaje doświadczenia preferowane przez pracodawców według opinii respondentów
Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość ankietowanych (63 osoby) twierdzi, że podczas szukania pracy najbardziej przydatnym doświadczeniem jest odbyta praktyka lub praca związana z kierunkiem studiów. W drugiej kolejności wskazywano najczęściej prace dorywcze lub sezonowe podejmowane w trakcie studiów (29 wskazań), a jako trzecie programy lub warsztaty oferowane przez pracodawcę

(26 wskazań). Prowadzenie własnej działalności ma duże znaczenie według 15 ankietowanych, a praca inna niż obrany kierunek studiów jest wartościowa według 11 osób. Uczestniczenie w wyjazdach stypendialnych jest przydatne w ocenie 10 osób, natomiast wolontariat i organizacje studenckie są uznawane za wartościowe przez odpowiednio 6 i 5 osób. Cztery osoby wskazały odpowiedź, iż żadne z wymienionych doświadczeń nie jest przydatne podczas poszukiwania zatrudnienia.

Dla dopełnienia obrazu sytuacji ankietowanych osób na rynku pracy zadano im pytanie, w jakim stopniu cały proces nauki oraz wyuczone umiejętności przygotowały je do podjęcia zatrudnienia. Wyniki przedstawiają się następująco: 15 osób czuje się wystarczająco przygotowanych do podjęcia pracy, 48 osób uważa, że nie są przygotowane do pracy w wystarczającym zakresie, a 17 osób uważa, że cały proces nauki wcale ich nie przygotował do uczestnictwa w rynku pracy.

Ostatnie pytanie kwestionariusza dotyczyło barier, jakie stoją przed młodymi ludźmi na drodze do podjęcia zatrudnienia. Prawie 88% wszystkich ankietowanych (70 osób) stwierdziło, że największą barierę stanowi brak jakiegokolwiek doświadczenia (ryc. 14). Ponad 61% z nich, czyli 49 osób twierdzi także, że znaczącą barierą są niewystarczające kwalifikacje zawodowe. Zbyt niskie wynagrodzenie zostało wskazane przez 38 osób, a zbyt duża konkurencja stanowi przeszkodę dla zatrudnienia według 20 osób. Brak chęci do pracy jako przyczynę nieposiadania zatrudnienia wskazało 12 osób, a brak czasu – 3 osoby. Osiem osób wini za taką sytuację ogólny poziom bezrobocia, a jedna osoba wskazała, iż przyczynę braku pracy może stanowić nieposiadanie znajomości wśród odpowiednich osób, w przeciwieństwie do konkurencyjnych kandydatów na wybrane stanowiska pracy.




**Ryc. 14.** Główne bariery znalezienia pracy
Źródło: opracowanie własne

## Wnioski

Jak wynika z przeprowadzonego badania, młodzi ludzie zamieszkujący obszary powiatu bialskiego są dotknięci zjawiskiem prekariatu. Jest to niepokojący wniosek, ponieważ skutki takiego stanu rzeczy są dotkliwe nie tylko dla jednostek, ale mają wpływ również na rozwój gospodarczy całego obszaru.

Najbardziej widoczną oznaką faktu, iż studenci i absolwenci uczelni wyższych biorący udział w przeprowadzonym badaniu zasilają klasę prekariuszy jest to, iż mają oni znaczący problem z podjęciem zatrudnienia. Prawie trzy czwarte z nich poszukuje pracy aktywnie lub biernie, a jedynie 31% osób wyrażających chęć świadczenia pracy faktycznie tę pracę posiada. Głównym motywem poszukiwania pracy przez badane osoby jest konieczność finansowa oraz chęć uzyskania samodzielności finansowej. Zdecydowana większość poszukiwała pracy w czasie do 7 miesięcy, przy czym średni czas okresu poszukiwań wyniósł około 4 miesiące. Chociaż poszukiwanie pracy okazuje się dość problematyczne, to niewiele osób decyduje się jednak na skorzystanie z pomocy jakichkolwiek organizacji dedykowanych wspomaganiu funkcjonowania rynku pracy, uważając ich działalność za niezbyt wartościową. Jedynie dziesięcioro respondentów skorzystało z usług Urzędu Pracy, a jedna osoba dodatkowo odwiedziła targi pracy. Według opinii badanych, pracodawcy podczas procesu rekrutacji największą uwagę zwracają na dyspozycyjność, posiadane doświadczenie oraz kwalifikacje, a pomimo tego, iż część badanych spełnia powyższe kryteria, to wciąż pozostaje bez zatrudnienia. Główne rodzaje doświadczenia, jakie posiadają ankietowani to praktyka lub praca związana z kierunkiem studiów oraz prace dorywcze i sezonowe, co pokrywa się z ich wyobrażeniem na temat najbardziej wartościowego doświadczenia z punktu widzenia pracodawców. Wśród 21 osób posiadających zatrudnienie wskazano osiem umów o pracę, dziewięć umów zlecenia, jedną umowę stażu oraz cztery przypadki świadczenia pracy bez posiadania jakiejkolwiek umowy. W sumie pośród 68 osób poszukujących pracy obecnie lub kiedykolwiek wcześniej, aż 51 osób przyznało, że pracowało w szarej strefie, czego przyczyną był głównie brak możliwości podjęcia legalnego zatrudnienia w oficjalnej sferze gospodarki lub też konieczność finansowa. Na 21 respondentów posiadających pracę, 9 nie jest do końca z niej zadowolonych, co z wynika przede wszystkim z nieodpowiedniego profilu wykonywanej pracy, zbyt niskich zarobków oraz nieodpowiedniego typu posiadanej umowy. Sześćdziesiąt dwie osoby na osiemdziesiąt są w stanie określić swój preferowany zawód, a sześćdziesiąt sześć z nich czuje się gotowymi do podjęcia pracy, jednak stoją przed nimi pewne bariery, na które paradoksalnie składają się w głównej mierze brak wystarczającego doświadczenia oraz kwalifikacji.

Podsumowując, współczesny rynek pracy w świetle przeprowadzonego procesu badawczego zdaje się być miejscem występowania pewnych paradoksów:

młodzi ludzie, posiadający wszelkie cechy, jakie sprzyjają podjęciu zatrudnienia, borykają się z problemem długotrwałego poszukiwania pracy, dyskwalifikacji z powodu posiadania niewystarczającego doświadczenia i umiejętności, a jeśli już znajdują zatrudnienie, to często jest ono poniżej ich oczekiwań zarówno finansowych jak i jakościowych. Tkwiąc w tak nieoptymistycznej rzeczywistości, każda z tych jednostek staje się prekariuszem, a wyjście z niekorzystnej sytuacji może okazać się nie lada wyzwaniem.

## Piśmiennictwo

1. Federici S. (2010), *Historia i pochodzenie koncepcji „pracy niepewnej" oraz niematerialistycznej teorii pracy.* Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego, s. 1-4.
2. Hipsz N. (2013), *Komunikat z badań BS/96/2013: Wykształcenie ma znaczenie?*, Warszawa.
3. Standing G. (2014), *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 9-16.
4. Szarfenberg R. (2016), *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*. wersja 3.5. http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf
5. Urbański J. (2014), *Prekariat i nowa walka klas: przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*. Książka i prasa, Warszawa, s. 6-20.

*Liczba znaków ze spacjami 31 287*