

**Instytut Badań i Analiz
Grupa Olsztyńska Szkoła Biznesu**

ANALIZA STRUKTURY, KIERUNKÓW I TYPÓW ALTERNATYWNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Opracowanie pod redakcją:

Dr Dariusza Śledź

Współautorzy:

Dr Piotr Raźniewski

Dr Małgorzata Gałęziowska

Mgr Magdalena Piernik

Ewaluacja:

Dr hab. Dariusz Waldziński, prof. UWM

ISBN 978-83-925692-1-3

Olsztyn, 2007 r.

Spis treści

Spis ilustracji:.....	3
Wykaz tabel:.....	4
1. Wprowadzenie.....	5
1.1. Cel badania.....	11
1.2. Teren badania.....	11
1.3. Przedmiot badania.....	11
2. Wyniki badań.....	13
3.1. Oferty alternatywnych form zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim.....	13
3.2. Oferty alternatywnych form zatrudnienia w Powiatowych Urzędach Pracy.....	23
3.3. Oferty alternatywnych form zatrudnienia w agencjach pośrednictwa pracy.....	33
3.5. Oferty alternatywnych form zatrudnienia skierowane do młodzieży.....	45
3. Podsumowanie i wnioski.....	49
4. Metodologia badania.....	50
4.1. Opis zastosowanych technik badawczych.....	51
4.2. Sprawozdanie z realizacji badań.....	52
4.3. Opis nadzoru i kontroli badań.....	52
Bibliografia:.....	53

Spis ilustracji:

Rys. 1. Struktura podmiotów pośredniczących w alternatywnych formach zatrudnienia	13
Rys. 2. Struktura alternatywnych ofert pracy	15
Rys. 3. Alternatywne oferty pracy dostępne w badanych kwartałach	16
Rys. 4. Wskaźnik bezrobocia w województwie zachodniopomorskim w kwartałach	16
Rys. 5. Struktura form alternatywnego zatrudnienia w poszczególnych kwartałach	17
Rys. 6. Branże, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia	19
Rys. 7. Udział poszczególnych alternatywnych form zatrudnienia z uwzględnieniem podziału na branże	20
Rys. 8. Struktura płci osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia	21
Rys. 9. Struktura wykształcenia osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia	22
Rys. 10. Procentowy udział alternatywnych form oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy w okresie od 01.04. 2006 do 31. 03. 2007r.	23
Rys. 11. Procentowy udział poszczególnych alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy z uwzględnieniem zmienności w czasie	24
Rys. 12. Branże, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia	25
Rys. 13. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży budowlanej z uwzględnieniem podziału na kwartały	26
Rys. 14. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym z uwzględnieniem podziału na kwartały	27
Rys. 15. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w handlu hurtowym i detalicznym, przy naprawie pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego z uwzględnieniem podziału na kwartały	28
Rys. 16. Struktura płci osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia	29
Rys. 17. Struktura wieku osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia	30
Rys. 18. Struktura wykształcenia osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia	31
Rys. 19. Zawody, w których oferowano pracę zaliczoną do alternatywnych form zatrudnienia	32
Rys. 20. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – wg grup elementarnych zawodów	34
Rys. 21. Struktura alternatywnych ofert pracy udostępnianych w ramach agencji zatrudnienia	37
Rys. 22. Struktura ofert pracy dostępnych w agencjach zatrudnienia w ujęciu kwartalnym	38
Rys. 23. Struktura branż, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia	39
Rys. 24. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży: transport, gospodarka magazynowa i łączność	40
Rys. 25. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży: hotele i restauracje	40

Rys. 26. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	41
Rys. 27. Struktura płci osób korzystających z ofert w ramach form alternatywnego zatrudnienia uzyskanych za pośrednictwem agencji zatrudnienia.....	42
Rys. 28. Struktura wieku osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia	43
Rys. 29. Struktura wykształcenia osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia	44
Rys. 30. Zawody, w których oferowano pracę zaliczoną do alternatywnych form zatrudnienia	44
Rys. 31. Struktura alternatywnych ofert pracy udostępnianych przez Ochotnicze Hufce Pracy	46
Rys. 32. Struktura alternatywnych ofert pracy udostępnianych przez Akademickie Biura Karier.....	46
Rys. 33 Struktura ofert pracy skierowanych do młodzieży w ujęciu kwartalnym.....	47
Rys. 34 Struktura branż, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia skierowane do młodzieży	48

Wykaz tabel:

Tabela 1. Udział alternatywnych ofert pracy w całości ofert dostępnych w poszczególnych instytucjach rynku pracy w województwie zachodniopomorskim	14
Tabela 2. Działalność agencji zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy w 2006 r.	33

1. Wprowadzenie

Funkcjonujemy w warunkach globalizacji światowego systemu gospodarczego, co między innymi oznacza mobilność kapitału przenoszonych do regionów o niższych kosztach siły roboczej i mniej restrykcyjnych systemach fiskalnych. Obecnie firmy produkujące w krajach o wysokich kosztach, aby nie utracić udziałów w rynku światowym, mają do wyboru trzy opcje¹:

- ograniczyć zarobki i inne koszty produkcji, aby być konkurencyjnym wobec zagranicznych producentów mających niższe koszty wytwarzania;
- zredukować zatrudnienie stosując jeszcze większą mechanizację, aby zwiększyć produktywność;
- przenieść produkcję z krajów o wysokich kosztach produkcji do tych o kosztach niższych.

Konsekwencją tych zjawisk jest obserwowany na współczesnych rynkach pracy stopniowy, ale stały spadek zapotrzebowania na pracowników posiadających kwalifikacje robotnicze. W przypadku nowoczesnych gospodarek mówi się o rozwoju opartym na kumulacji wiedzy i przepływie informacji, występujące sporadycznie wahania związane ze wzrostem zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych, nie zmieniają jednak trendu obserwowanego od lat w krajach wysoko rozwiniętych. Co więcej, w chwili obecnej trudno jest zostać tym, kim się wymarzyło w młodości, raz zdobyty zawód nie wystarcza na całe życie. Od pracowników wymaga się częstego wzbogacania posiadanej wiedzy i umiejętności, a nawet całkowitej zmiany zawodu w dostosowaniu do potrzeb rynku². Podstawowym rezultatem tych zjawisk jest utrzymywanie się wysokiego poziomu chronicznego bezrobocia wśród licznego grona nawet wysoko wykwalifikowanych robotników. Jednym ze sposobów na zaradzenie negatywnym zjawiskom zachodzącym na rynkach pracy państw rozwiniętych,

¹ D. B. Audrtesch, A. R. Thurik, 2000, Capitalism and democracy in the 21st Century: from managed to the entrepreneurial economy, Journal of Evolutionary Economics, Springer-Verlag 10.

² S. Borkowska, Świat pracy na przełomie wieków, Polityka Społeczna, 11/12 1997.

jest wprowadzanie rozwiązań legislacyjnych mających na celu zwiększenie elastyczności zatrudnienia.

Celem niniejszej analizy jest przedstawienie zakresu wykorzystywania alternatywnych form wykonywania pracy, w województwie zachodniopomorskim. Alternatywne formy zatrudnienia wiążą się z elastycznością czasu i miejsca pracy, a także elastycznością umów podpisanych w tym celu między pracownikami i pracodawcami. Zgodnie z definicją A. Chabota umowy te “nie mieszczą się w ramach paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej”³. Jednak, nie zawsze jest to równoznaczne z całkowitym odejściem od standardowego “etatu”, ale łączy się z jego uelastycznieniem.

Zatrudnienie “na etat” jest potocznym określeniem umowy o pracę, czyli umowy starannego działania, w którym pracodawca i pracownik pozostają w ścisłej zależności co do czasu pracy, miejsca jej wykonania, sposobu oraz terminu. Jest to zatrudnienie na czas nieokreślony, w tak zwanym pełnym wymiarze godzin. Z punktu widzenia pracodawcy, jest to dość kosztowny sposób zatrudnienia, gdyż zakłada jego udział w ponoszeniu kosztów rekrutacji oraz selekcji pracowników, kosztów i strat, które pojawiają się z powodu wzrostów i spadków wydajności pracy ze względu na koniunkturę. Etatowość oznacza też pewne wydatki na szkolenia, świadczenia socjalne, ponoszenie kosztów zwalniania pracownika - w przypadku, gdy za przyczynę zwolnienia odpowiada pracodawca⁴. Jest też, w świetle przepisów Kodeksu Pracy – nieco irracjonalnie, uważane jako zatrudnienie dające poczucie bezpieczeństwa pracy, trochę jako ochrona przed bezrobociem. Praca na etat jest także postrzegana jako charakterystyczna dla sektora państwowego, w przeciwieństwie do sektora niepublicznego, który jest silnie warunkowany mechanizmami rynku⁵. Tym bardziej więc niestandardowe, czyli nie klasyczne, na umowę o pracę, sposoby zatrudniania, są nieufnie przyjmowane zarówno przez pracowników jak i pracodawców. Obawy dotyczą długości i pewności zatrudnienia, są miarą zaufania do pracownika i perspektyw stabilności pracy, są

³ za: Bąk E., 2006, Elastyczne formy zatrudnienia, wyd. C. G. Beck, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa

⁴ Bąk E., 2006, Elastyczne formy zatrudnienia, op. cit.

⁵ Sikorska M., 2000, Przetransformować się na kogoś innego - definiowanie sytuacji pracy, w: Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości, pod red. M. Marody, Scholar, Warszawa

także związane z przestrzeganiem wymogów BHP oraz możliwościami kontroli przez instytucje państwowe. A przecież takie formy jak samozatrudnienie czy praca na zlecenie były obecne w Polsce jeszcze przed przełomem 1989 r., nie były jednak powszechnie przyjmowaną formą pracy i dotyczyły raczej wąskich grup zawodowych, takich jak artyści czy specjaliści w bardzo wąskich dziedzinach.

Praca ma wiele znaczeń – jest specyficzną aktywnością człowieka, która pozwala mu na zaspokajanie potrzeb bytowych i umożliwia rozwój osobowy. Praca spełnia funkcje kulturotwórcze, więziotwórcze, ma społeczny charakter, cechuje ją dyfuzyjność – jest ona silnie uzależniona od środowiska społecznego, w którym jest zakorzeniona⁶. Z racji rozwoju technologii komunikacyjnych, możliwości przemieszczania się w przestrzeni, pojęcie pracy zaczyna uwzględniać niestandardowy czas jej wykonywania. W takich warunkach niestandardowe zatrudnienie staje się coraz wygodniejsze dla pracodawcy, ale i dla pracownika. Obserwowane zjawiska wymagają zmiany nie tylko organizacji wykonywania pracy, o czym decydują możliwości techniczne i umiejętności człowieka, ale też organizacji dystrybucji pracy, czyli zatrudniania, pośrednictwa i poszukiwania pracy. Alternatywne formy pracy, jako stosunkowa nowość na polskim rynku pracy, często są postrzegane jako doraźny sposób zarobkowania, praca „niepełna” bądź gorszej jakości, zdarza się również, że w charakterystykach bezrobocia i zatrudnienia osoby, pracujące w systemie alternatywnych form zatrudnienia są określane jako „niepełnozatrudnione” lub „niedoatrudnione” (z ang. „underemployment”). Jednak *underemployment (niedoatrudnienie)*, to nieadekwatność zajęcia w stosunku do możliwości i potrzeb. W przeciwieństwie do alternatywnych form pracy, *underemployment* jest swoistą pochodną bezrobocia, w pewnych sytuacjach może odpowiadać ukrytemu bezrobociu, rozumianemu jako brak możliwości formalnego zatrudnienia, a jednocześnie wykonywanie dostępnej pracy, na niezbyt zadowalających warunkach⁷.

W Polsce zróżnicowane formy alternatywnego zatrudniania zaczęły się pojawiać na większą skalę niemal równoległe z narastającym bezrobociem, na przełomie lat 80. i 90. XX

⁶ Dyczewski L., 1995, Kultura polska w procesie przemian, TN KUL, Lublin

⁷ Lester B. Y., McCain R. A., An Equity-based Redefinition of Underemployment and Unemployment and Some Measurements, w: Review of Social Economy, Vol. Lix No. 2, June 2001

w. W Europie i USA poszukiwanie bardziej elastycznych form zatrudnienia na szerszą skalę rozpoczęto już w latach 70. ubiegłego wieku, a i tak widać znaczne różnice - w USA niestandardowe formy zatrudnienia są wykorzystywane o wiele częściej niż w Europie⁸.

W charakterystyce zatrudnienia alternatywnego najważniejszy jest elastycznie dopasowany wymiar czasu i miejsca pracy oraz zakres czynności. Standardowa forma zatrudnienia oznacza świadczenie pracy w umówionym wymiarze godzin. Poza tym, jest na ogół rozumiana jako przebywanie w tym czasie pod kontrolą pracodawcy, w miejscu pracy, a także korzystanie z dostarczonych przez niego urządzeń i narzędzi adekwatnych do wykonywanych czynności. Wśród niestandardowych form zatrudniania wyróżnia się takie jak: praca w niepełnym wymiarze godzin, praca na czas określony, praca kontraktowa czy praca kontyngentowa. Jednak do tych form zatrudnienia należy doliczyć także pracę przerywaną, którą cechuje sezonowość i przeplatanie okresów świadczenia pracy i nie wykonywania jej; dzielenie stanowiska pracy i czynności między kilku pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu (*job-sharing*); podział czynności między pracowników zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy za zmniejszone wynagrodzenie (*work-sharing*); zatrudnienie, w którym pracownicy otrzymują zadania na różnych stanowiskach i wykonują prace zamiennie (*job-rotation*); pracę na wezwanie; na umowę zlecenie i o dzieło; pracę z ruchomym czasem; pracę na zastępstwo; dorywczą; pracę wykonywaną w domu (praca nakładcza lub chałupnictwo) lub telepracę (telecommuting), samozatrudnienie, a także zatrudnianie poprzez agencje pracy tymczasowej. Nie bierze się tu pod uwagę takich form, jak praca wykonywana bez formalnie zawartej umowy oraz praca na rzecz rodziny (np. pomoc członków rodziny).

Badaniom przeprowadzonym w województwie zachodniopomorskim podlegały następujące formy alternatywnego zatrudnienia:

- umowa zlecenie - jest umową starannego działania, podobnie jak umowa o pracę, ale pozwala tylko na to, by pracodawca udzielał wskazówek co do wykonania pracy;
- umowa o dzieło - umowa rezultatu, o wykonanie dzieła w formie umówionej między

⁸ Kalleberg A. L., 2000, Nonstandard Employment Relations. Part Time, Temporary and Contract Work, Annual Rev. Sociol.

- pracodawcą i pracownikiem, w określonym, przyjętym przez obie strony czasie, pracownik ma przy tym dużą swobodę pracy;
- ruchomy czas pracy - praca polega na elastycznym określeniu początku i końca pracy, poprzez odpowiednie zapisy w regulaminie pracy, które dopuszczają, by pracownik samodzielnie regulował początek pracy i wykonywał ją przez określoną ilość godzin;
 - praca na wezwanie - świadczenie pracy w domu lub w zakładzie pracy, na wezwanie, w sytuacjach gdy pracodawca nie jest w stanie przewidzieć, kiedy pracownik będzie potrzebny i sam ściśle określa zakres i warunki wykonywania pracy, takie zatrudnienie wymaga bardzo dużej dyspozycyjności pracownika względem pracodawcy; według prawa pracy w Polsce praca na wezwanie może być świadczona w ramach dyżurów pracowniczych lub tzw. “pogotowia pracy”⁹;
 - praca dorywcza - praca sezonowa czy okresowa - tymczasowa, która wiąże się z podpisaniem umowy cywilnoprawnej między pracownikiem i pracodawcą, często stroną trzecią jest agencja pośrednictwa pracy;
 - praca tymczasowa - praca polega na umowie zawartej między pracodawcą, pracownikiem oraz agencją pracy tymczasowej, pośredniczącą między dwoma wyżej wymienionymi podmiotami;
 - praca na odległość - określana też jako telepraca, dotyczy pracy tzw. umysłowej, wykonywanej poza siedzibą pracodawcy, przy pomocy technologii teleinformatycznych i telekomunikacyjnych, najczęściej przy pomocy urządzeń dostarczonych przez pracodawcę; wyróżnia się telepracę wykonywaną sporadycznie (wyłącznie w trakcie realizacji określonych zadań), telepracę domową zmienną - świadczenie pracy i w domu i w zakładzie pracy, telepracę świadczoną tylko w domu; wyróżnia się też telecentra oraz telechatki - czyli swoiste, większe lub mniejsze biura dla pracowników zatrudnionych w formie telepracy, które są swoistym odpowiednikiem siedziby firmy, ze wszelkimi niezbędnymi urządzeniami, niezbędnymi pracownikom;
 - leasing pracowniczy – może przyjąć formę subkontraktu (outsourcing), gdy

⁹ Bąk E., 2006, Elastyczne formy zatrudnienia, op. cit.

pracodawca zleca wykonanie prac poprzez zawarcie umowy z inną firmą, specjalizującą się w określonych zadaniach lub szczególną odmianę leasingu pracowniczego – pracę zewnętrzną, gdy pracodawca zezwala swoim pracownikom na wykonywanie pracy poza siedzibą firmy, może to przyjąć formę “wypożyczenia” pracowników (za ich zgodą) do wykonania pracy dla innego pracodawcy; jest wygodną formą zatrudnienia w przypadku, gdy potrzebne jest zastępstwo dla pracownika czasowo nie wykonującego swoich obowiązków, przy realizacji nietypowych projektów, do wszelkiego rodzaju prac sezonowych, a także, gdy limity zatrudnienia pracodawcy nie pozwalają mu na zwiększenie liczb własnych pracowników.

Alternatywne formy pracy są w różnym stopniu akceptowane i przez pracowników i przez pracodawców, dlatego też wielką rolę odgrywają tu instytucje pośredniczące w postaci biur pośrednictwa pracy. Jest to rodzaj pośrednictwa pracy, który najwcześniej rozwinął się w USA, a w Europie został prawnie zaakceptowany w latach 70. XX w. Powstała wtedy definicja agencji pracy tymczasowej, co było o tyle istotne, że często agencje te były negatywnie postrzegane, jako instytucje wykorzystujące pracowników. Według definicji przyjętej przez Międzynarodową Organizację Pracy, agencja pracy tymczasowej “jest prywatnym biurem pośrednictwa pracy, które może prowadzić zarówno osoba fizyczna jak i prawna, niezależnie od władz publicznych, zapewniającym określone usługi rynku pracy, w tym także usługę polegającą na zatrudnieniu pracowników w celu ich udostępniania stronie trzeciej”¹⁰. Prace tymczasowe, oferowane przez agencje obejmują zatrudnienie przy doraźnych lub sezonowych zajęciach, przy wykonaniu prac, których pracownicy danej firmy nie zdołają wykonać ze względu na zakres obowiązków i obowiązujące terminy, a także wszelkiego rodzaju prace, w których trzeba zastąpić nieobecnego z jakiegoś powodu pracownika danej firmy.

¹⁰ za: Bąk E., 2006, Elastyczne formy zatrudnienia, op. cit

1.1. Cel badania

Celem badania jest opisanie, poznanie i zdiagnozowanie struktury i rodzajów alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez instytucje rynku pracy działające na obszarze województwa zachodniopomorskiego. W szczególności celem badania jest zanalizowanie typów alternatywnych form zatrudnienia oraz odsetka tych form zatrudnienia na zachodniopomorskim regionalnym rynku pracy.

1.2. Teren badania

Terenem badań był obszar województwa zachodniopomorskiego. Jest to rejon, w którym w marcu 2007 r. wskaźnik bezrobocia wynosił 12,2 %¹¹, a około 50% mieszkańców było aktywnych zawodowo¹². Najmniej aktywnych zawodowo było wśród osób z wykształceniem podstawowym oraz mających ponad 60 lat (GUS, 25 V 2007). W kwietniu 2007 r. w urzędach pracy w województwie zarejestrowanych było 124,9 tys. bezrobotnych, co daje województwu 7 pozycję w kraju. Przedsiębiorstwa w województwie zachodniopomorskim zatrudniały przeciętne 160 tys. osób (dane z I-IV 2007 r., GUS), co daje temu sektorowi 3,1% udziału w krajowym zatrudnieniu. Dane z pierwszego kwartału 2007 r. wskazują, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wynosiło 88,2% średniej krajowej¹³.

1.3. Przedmiot badania

Badanie obejmie następujące zagadnienia:

1. Liczebność i strukturę ilościową poszczególnych alternatywnych form zatrudnienia występujących w ofertach instytucji.

¹¹ Dane WUP w Szczecinie, <http://www.wup.pl/index.php?navi=ce>

¹² Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny w IV kwartale 2006 r. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_aktynosc_ekonomiczna_ludnosci_Polski_4kw2006.pdf

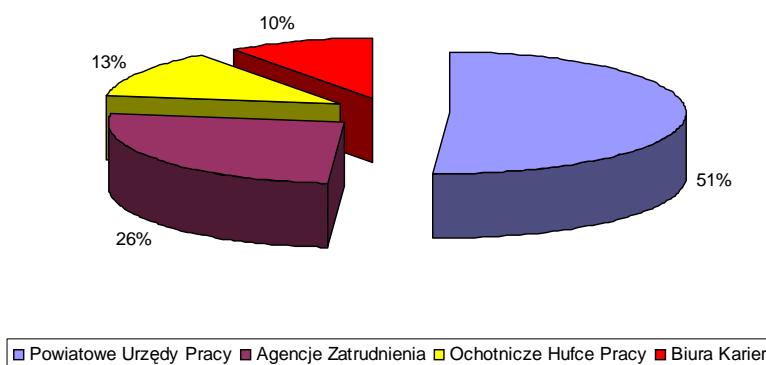
¹³ GUS, statystyka regionalna, www.stat.gov.pl/szczec

2. Odsetek ofert pracy bazujących na alternatywnych formach zatrudnienia wśród ogółu ofert pracy występujących w instytucji.
3. Strukturę wiekową osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia.
4. Strukturę płci osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia.
5. Strukturę wykształcenia osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia.
6. Branże, w których najczęściej oferowany jest ten rodzaj zatrudnienia.
7. Przedział czasowy, w których najczęściej oferowany jest ten rodzaj zatrudnienia.
8. Analizę struktury zawodowej osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia według obowiązującej klasyfikacji zawodów.
9. Strukturę podmiotów pośredniczących w tej formie zatrudnienia.

2. Wyniki badań

3.1. Oferty alternatywnych form zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim

W województwie zachodniopomorskim największy udział w pośrednictwie ofertami zatrudnienia alternatywnego mają Powiatowe Urzędy Pracy (51%), kolejne miejsce zajmują agencje zatrudnienia z 26% udziałem, natomiast ochotnicze hufce pracy i biura karier uzyskały zbliżony wynik – odpowiednio 13 i 10% (rys. 1). Należy jednakże zauważyć, że uzyskane wyniki mają charakter przybliżony. Ponieważ agencje zatrudnienia są najbardziej zróżnicowane pod względem wielkości, zasięgu i skali prowadzonej działalności, obok firm dużych występują również takie, które dysponują pojedynczymi ofertami, ich udział w rynku alternatywnych ofert zatrudnienia może być niedoszacowany.



Rys. 1. Struktura podmiotów pośredniczących w alternatywnych formach zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Alternatywne formy zatrudniania stanowią nieco ponad 50% ofert udostępnianych przez Ochotnicze Hufce Pracy, niemal o połowę mniej mają w swojej ofercie Akademickie Biura Karier (25,3%). W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy i Agencji Zatrudnienia mamy do czynienia z podobnym udziałem alternatywnych form zatrudnienia wśród wszystkich ofert, oscyluje on w pobliżu 15% (tab. 3.1). Obserwowane prawidłowości mają

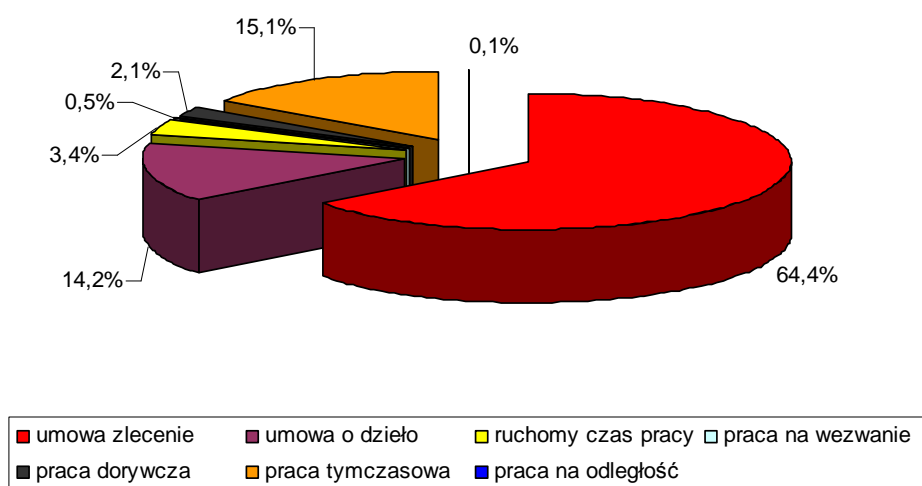
bez wątplenia związek ze specyfiką funkcjonowania poszczególnych instytucji pośrednictwa pracy. Zarówno Ochotnicze Hufce Pracy, jak i Akademickie Biura Karier swoją działalność koncentrują na określonej grupie osób, o charakterystycznych oczekiwaniach wobec rynku pracy. W obydwu przypadkach mamy do czynienia z ofertą skierowaną przede wszystkim do młodzieży, i to młodzieży uczącej się, dlatego jedną z ważniejszych cech oferty pracy powinna być możliwość pogodzenia obowiązków wynikających z zatrudnienia, z uczęszczaniem do szkoły. W takich przypadkach mamy do czynienia najczęściej z pracą sezonową (wakacje) lub dorywczą w dni wolne od nauki oraz wieczorami, a także krótkookresowym zatrudnianiem się w celu zdobycia doświadczenia zawodowego. Działalność Ochotniczych Hufców Pracy skierowana jest do młodzieży powyżej 15 roku życia i bezrobotnych do 25 roku życia, w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży. Znaczna część beneficjentów podlega jeszcze obowiązkowi szkolnemu, a pozostali – młodociani bezrobotni – z punktu widzenia pracodawcy, nie są konkurencyjnymi pracownikami. Powoduje to, że do tej grupy kierowane są oferty pracy, uznawane za nieatrakcyjne przez pozostałych uczestników rynku. Dlatego udział alternatywnych form zatrudniania jest w przypadku tej instytucji tak znaczący. Nieco podobny jest zakres działania Akademickich Biur Pracy – działania nakierowane są na pomoc studiującym – jednakże ich oferta uwzględniać musi także potrzeby absolwentów oraz studentów studiów zaocznych, dysponujących wystarczającym zasobem czasu. Dlatego właśnie, jak można domniemywać, udział alternatywnych form zatrudniania jest w ich ofercie znacznie mniejszy, niż w przypadku OHP.

Tabela 1. Udział alternatywnych ofert pracy w całości ofert dostępnych w poszczególnych instytucjach rynku pracy w województwie zachodniopomorskim

Instytucje rynku pracy	Udział ofert alternatywnych wśród wszystkich ofert pracy dostępnych w danej instytucji
Powiatowe Urzędy Pracy	14,3%
Agencje Zatrudnienia	15,7%
Ochotnicze Hufce Pracy	52,2%
Akademickie Biura Karier	25,3%

Źródło: opracowanie własne.

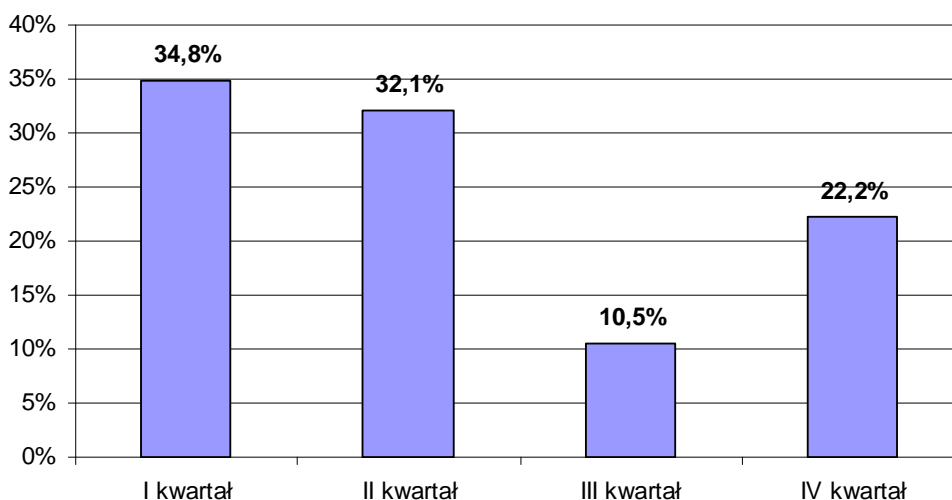
Z danych uzyskany w trakcie badań wynika, że wśród alternatywnych form zatrudnienia, jakimi dysponowały instytucje rynku pracy operujące w województwie zachodniopomorskim, zdecydowanie dominuje praca na umowę zlecenie – 64,4% przypadków (rys. 2). Należy odnotować znaczący udział pracy tymczasowej (15,1%) oraz pracy na umowę o dzieło (14,2%). Pozostałe kategorie alternatywnych form zatrudniania spotkać można znacznie rzadziej – ruchomy czas pracy i praca dorywcza (odpowiednio 3,4% i 2,1%), a niektóre występowały wręcz w śladowych ilościach – praca na wezwanie (0,5%) i praca na odległość (0,1%). W żadnej z analizowanych instytucji nie odnotowano oferty zatrudnienia w ramach leasingu pracowniczego.



Rys. 2. Struktura alternatywnych ofert pracy

Źródło: opracowanie własne.

Liczba alternatywnych ofert pracy podlegała znacznym wahaniom w trakcie poddanego badaniu przedziału czasowego.(rys. 3). Z analizy dostępnej dokumentacji, stanowiącej uzupełnienie przeprowadzonych badań wynika, że mamy tutaj do czynienia z wpływem dwóch czynników różnego typu. Przede wszystkim z sezonowością robót, które najczęściej zlecane są w postaci ofert alternatywnego zatrudnienia, oraz z faktem wyraźnego ożywienia na rynku pracy, skutkującego wzrostem dostępności atrakcyjniejszej formy zatrudnienia – pracą na etat.

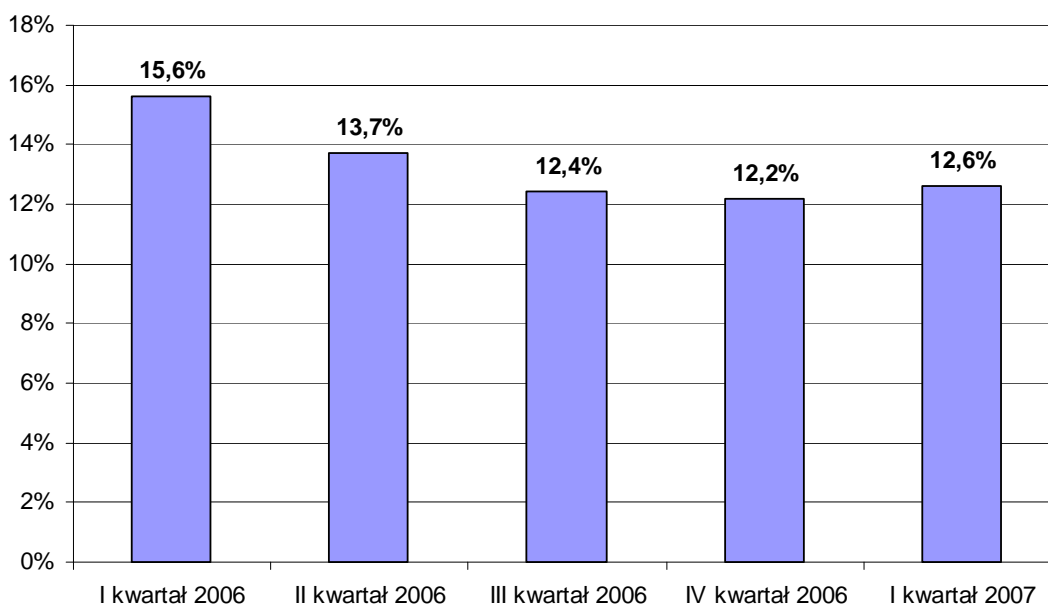


Legenda:

- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30. 06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 3. Alternatywne oferty pracy dostępne w badanych kwartałach

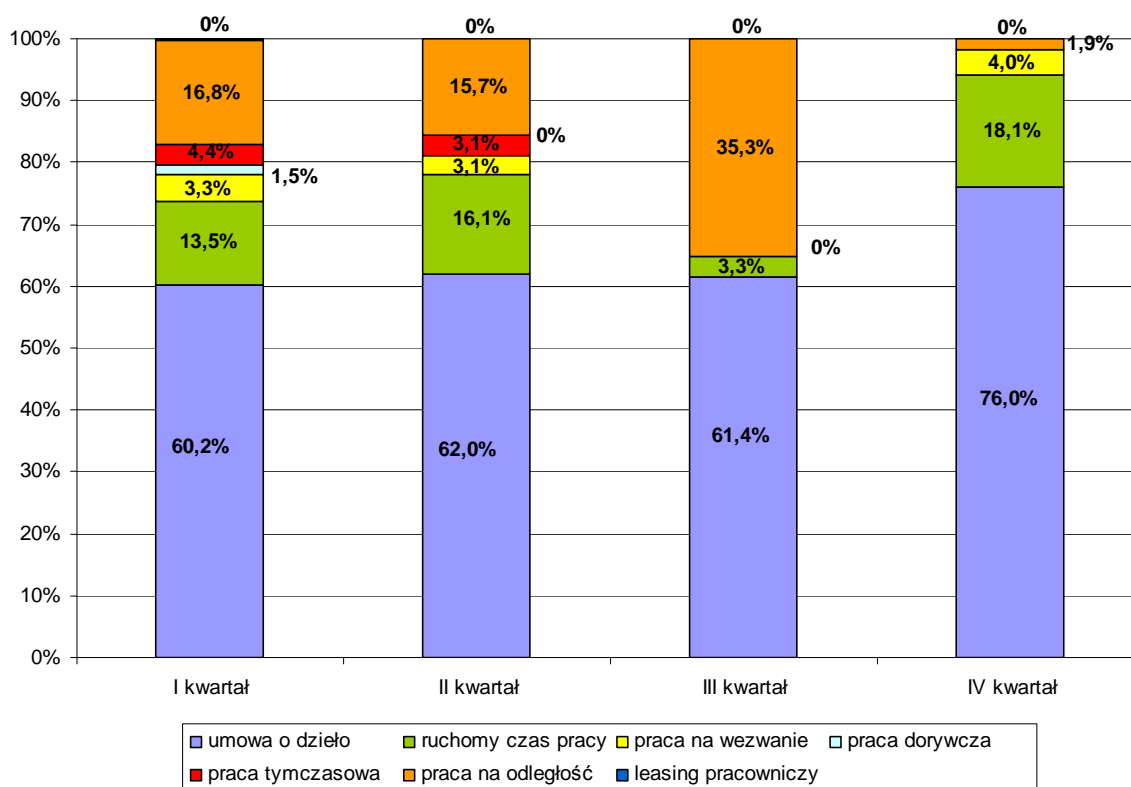
Źródło: opracowanie własne.



Rys 4. Wskaźnik bezrobocia w województwie zachodniopomorskim w kwartałach

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Szczecinie; <http://www.wup.pl/index.php?navi=ce>

Dla porównania należy zaprezentować dane dotyczące zmian we wskaźniku bezrobocia, jakie odnotowane zostały w ciągu minionego roku w województwie zachodniopomorskim (rys. 4). Uwzględnienie dodatkowego, pierwszego kwartału 2006 roku, ma na celu zobrazowanie wyraźnego trendu, objawiającego się spadkiem bezrobocia, z wykluczeniem wpływu czynników sezonowych. Z zaprezentowanych danych wynika, że wraz ze spadkiem bezrobocia maleje również liczba ofert pracy zakwalifikowanych jako alternatywne formy zatrudnienia.



Legenda:

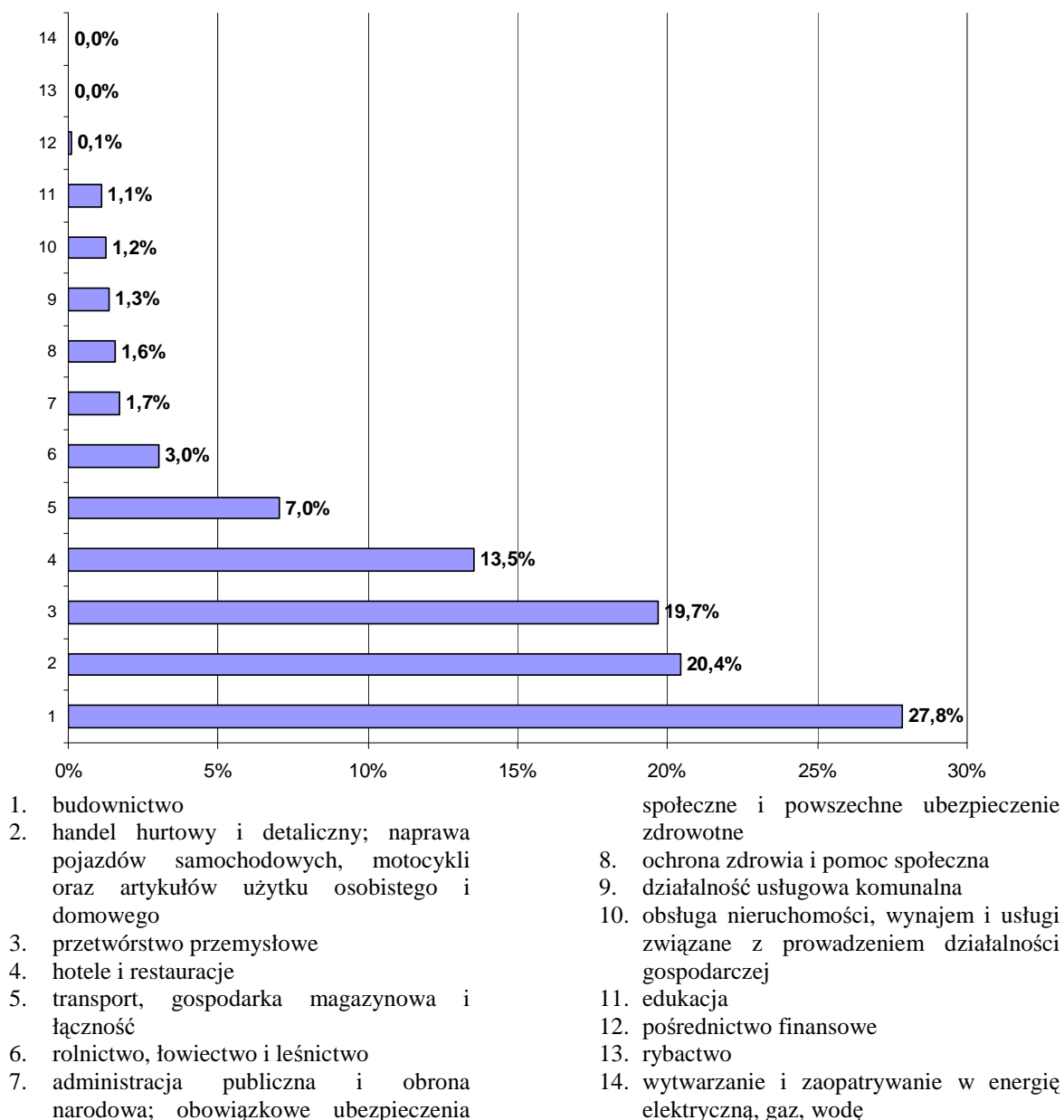
- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 5. Struktura form alternatywnego zatrudnienia w poszczególnych kwartałach

Źródło: opracowanie własne.

Czynnik czasu wywiera także wpływ na częstość występowania poszczególnych form alternatywnego zatrudnienia (rys. 5). Najpopularniejsza praca na umowę zlecenie przeważała w każdym z badanych kwartałów, choć należy odnotować wzrost zainteresowania tą formą zatrudnienia o około 15% w okresie od 01.01.2007 – 31.03.2007 (IV badany kwartał). Największym wahaniami liczebność alternatywnych ofert pracy podlegała w okresie od 01.10.2006 do 31.12.2006 roku (III badany kwartał).. Generalnie okres jesienno-zimowy nie sprzyja występowaniu urozmaiconej oferty alternatywnego zatrudnienia. Spośród 7 wyodrębnionych jego typów, odnotowano w tym czasie występowanie tylko trzech, z których tylko w jednej odnotowano wzrost liczby ofert.

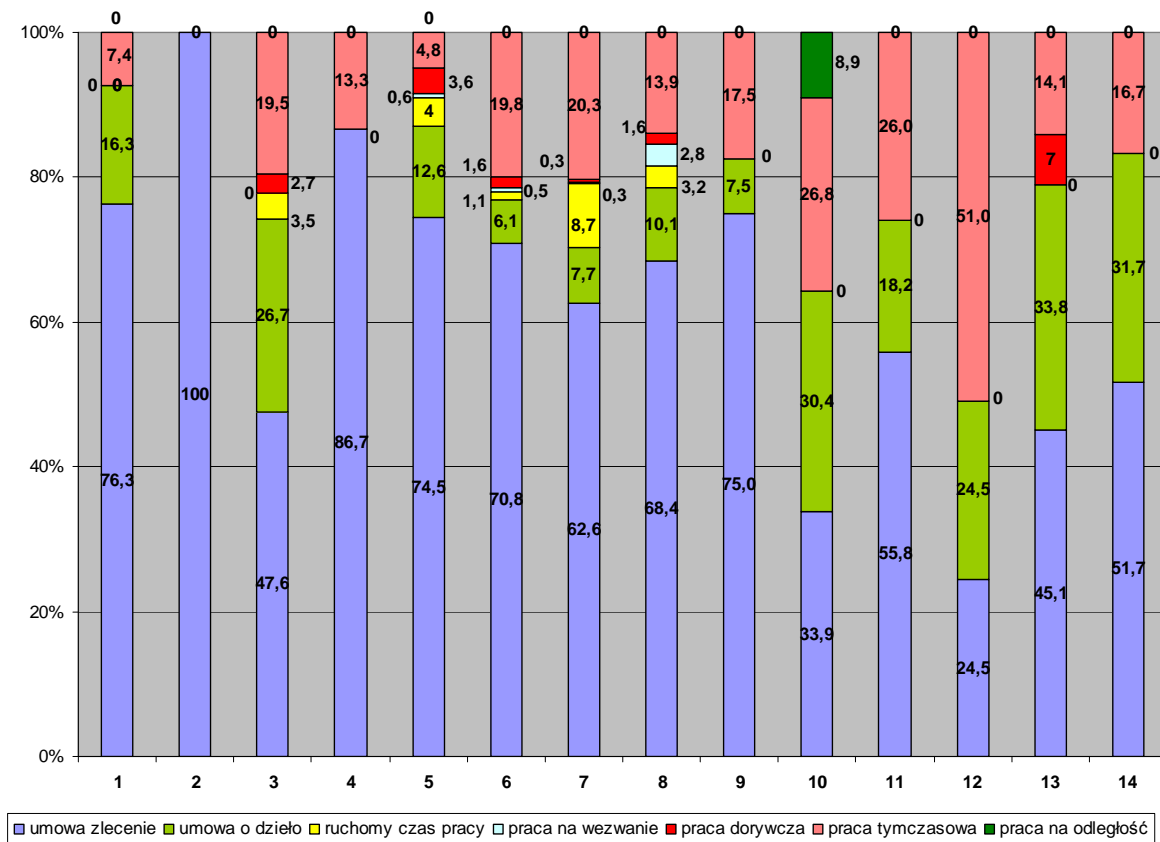
Najwięcej alternatywnych form zatrudnienia zgłaszanych było w następujących branżach: budownictwo (27,8%), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (20,4%), na trzeciej pozycji jest przetwórstwo przemysłowe z udziałem 19,7% (rys. 6). Kolejne trzy pozycje to branża: hotele i restauracje (13,5%), transport, gospodarka magazynowa i łączność (7,0%) oraz rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (3,0%). Udział alternatywnych ofert zatrudnienia w pozostałych kategoriach branż nie przekracza 2%. Obserwowane prawidłowości związane są zapewne z faktem, że trzy dominujące tutaj branże, to gałęzie gospodarki, które przyczyniają się do powstawania największej liczby miejsc pracy. Można również zauważyć, że przeważają branże, w których dominuje kapitał prywatny, oraz zatrudniają znaczną ilość osób na stanowiskach robotniczych. W dziedzinach, w których jako pracodawcy dominują instytucje publiczne, lub utożsamianymi z działalnością wymagającą wysokich kompetencji, alternatywne formy zatrudnienia pojawiają się znacznie rzadziej (np. administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne; ochrona zdrowia i pomoc społeczna; działalność usługowa komunalna; obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej; edukacja oraz pośrednictwo finansowe).



Rys. 6. Branże, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Prezentowane poniżej dane umożliwiają określenie tych rodzajów branż, które sprzyjają występowaniu alternatywnych ofert pracy (rys. 7).



Legenda:

- | | |
|---|---|
| 1. rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 9. pośrednictwo finansowe |
| 2. rybactwo | 10. obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej |
| 3. przetwórstwo przemysłowe | 11. administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne |
| 4. wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 12. edukacja |
| 5. budownictwo | 13. ochrona zdrowia i pomoc społeczna |
| 6. handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego | 14. działalność usługowa komunalna |
| 7. hotele i restauracje | |
| 8. transport, gospodarka magazynowa i łączność | |

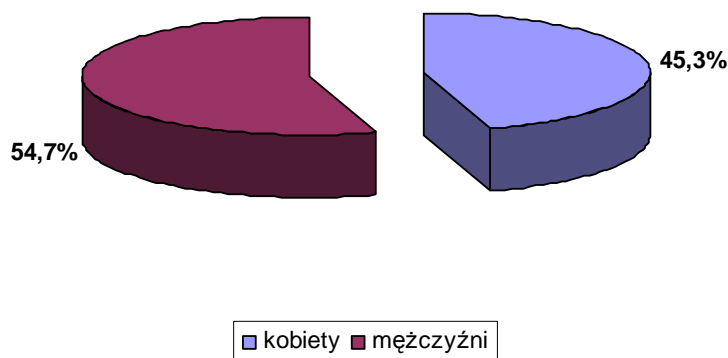
Rys. 7. Udział poszczególnych alternatywnych form zatrudnienia z uwzględnieniem podziału na branże

Źródło: opracowanie własne.

W większości przypadków w ramach jednej branży występują trzy typy alternatywnego zatrudnienia – najczęściej była to praca na umowę zlecenie, umowę o dzieło oraz praca tymczasowa. Natomiast budownictwo; handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego; hotele i restauracje; transport, gospodarka magazynowa i łączność to branże, w których występuje najwięcej odmian alternatywnych form zatrudnienia. W większości typów branż dominowały oferty pracy na umowę zlecenie, tylko w przypadku, kategorii: obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz edukacja, udział tej formy alternatywnego zatrudnienia był znacznie poniżej 50%.

Na obszarze województwa zachodniopomorskiego, w branżach: gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; organizacje i zespoły eksterytorialne oraz górnictwo nie odnotowano ofert w zakresie alternatywnych form zatrudnienia.

Wśród osób, które skorzystały w ciągu minionego roku z alternatywnych ofert pracy udostępnionych przez zachodniopomorskie instytucje pośrednictwa nieznacznie, o ok. 10%, przeważają mężczyźni (rys. 8):

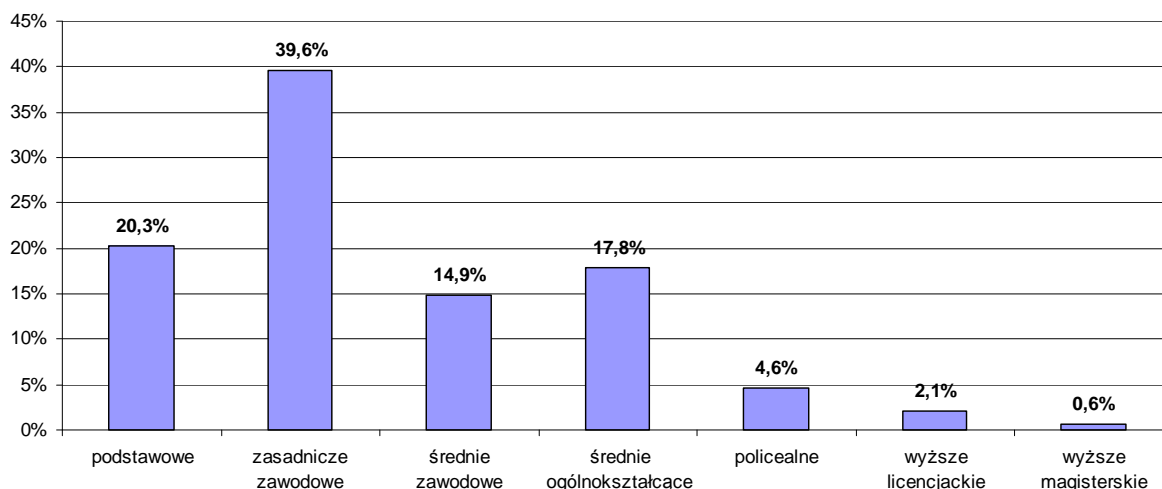


Rys. 8. Struktura płci osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Wśród osób, które skorzystały z zatrudnienia w ramach alternatywnych form pracy najliczniej reprezentowane były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 39,6%,

następnie podstawowym – 20,3% oraz średnim ogólnokształcącym – 17,8% (rys. 9). Najmniejsza liczba ofert trafiła do osób z wykształceniem wyższym magisterskim.

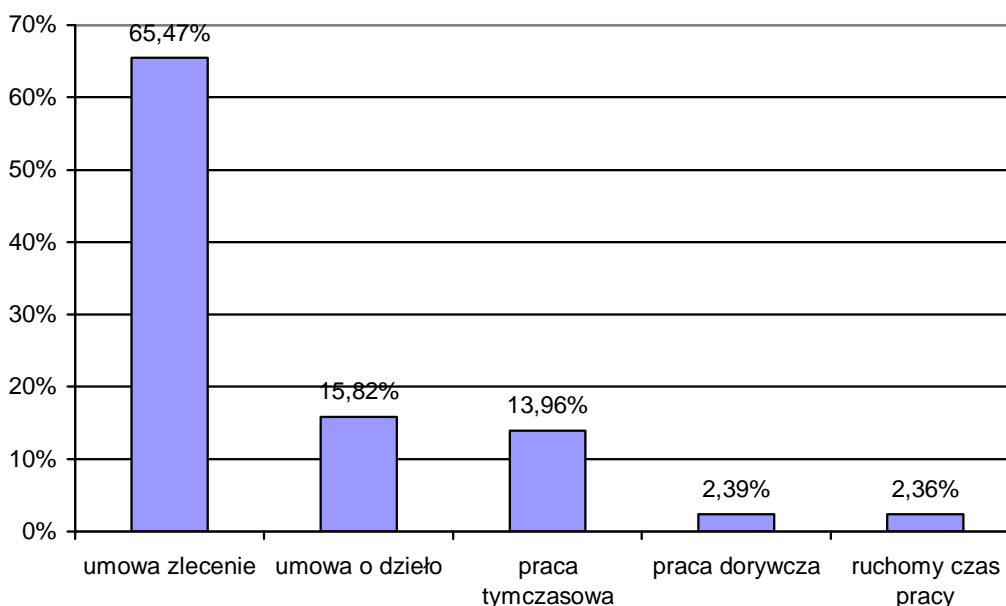


Rys. 9. Struktura wykształcenia osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia
Źródło: opracowanie własne.

Rozmieszczenie przestrzenne badanego zjawiska nie zostało poddane analizie. Zostało to spowodowane czynnikami dwójakiego rodzaju. Ponad 50% spośród agencji zatrudnienia, które przeszły wstępną selekcję zlokalizowanych jest w Szczecinie. Pozostałe w zdecydowanej większości – w sumie ok. 32% – zlokalizowane są w 3 kolejnych miastach regionu: Koszalinie, Stargardzie Szczecińskim i Świnoujściu. W większości pozostałych powiatów, firmy zajmujące się pośrednictwem pracy występują pojedynczo lub wcale, a znaczne obszary województwa są poza zasięgiem ich działania. Dodatkowo konstrukcja zastosowanej metody badawczej, opierającej się na próbie reprezentacyjnej, powoduje, że nie uzyskano danych od wszystkich instytucji pośrednictwa pracy operujących na terenie województwa zachodniopomorskiego. Z tego względu w analizie rozmieszczenia przestrzennego alternatywnych ofert pracy powstałyby luki uniemożliwiające prawidłową ocenę występowania tego zjawiska.

3.2. Oferty alternatywnych form zatrudnienia w Powiatowych Urzędach Pracy

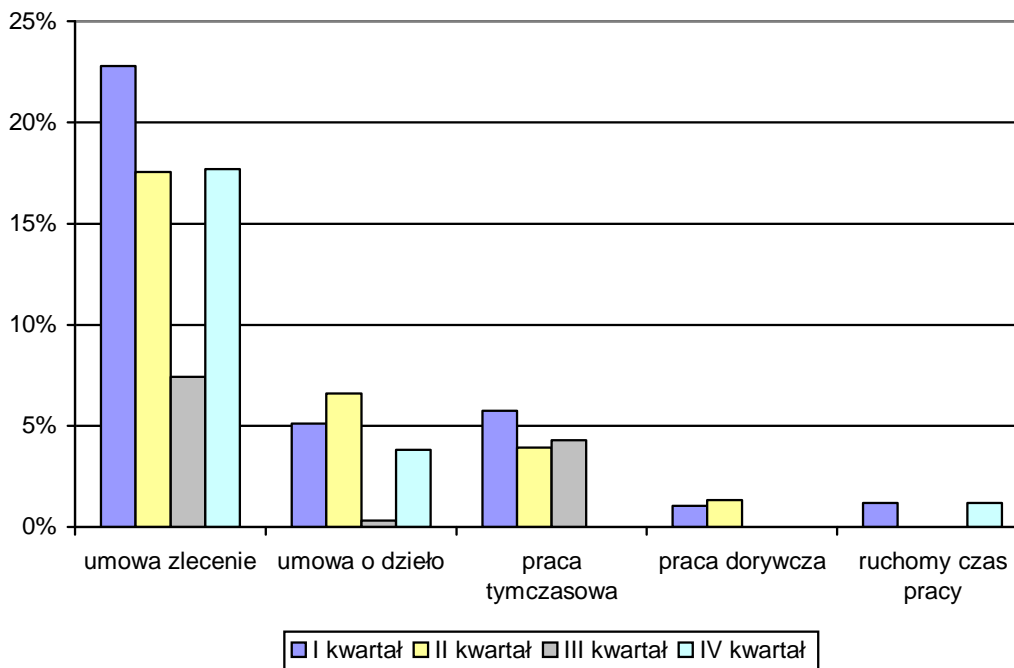
W ofertach Powiatowych Urzędów Pracy województwa zachodniopomorskiego wśród alternatywnych form zatrudnienia zdecydowanie dominuje umowa zlecenie (rys. 10). Stanowią one aż 65,47% wszystkich oferowanych alternatywnych form zatrudnienia. Na drugim miejscu pod względem ilości ofert znajduje się umowa o dzieło (15,82%), zaraz po niej oferty pracy tymczasowej (13,96%). Zdecydowanie rzadziej oferowano pracę dorywczą (2,39%) i opartą na ruchomym czasie pracy (2,36%). Nie odnotowano natomiast żadnych ofert pracy na wezwanie, pracy na odległość, leasingu pracowniczego czy pracy zewnętrznej.



Rys. 10. Procentowy udział alternatywnych form oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy w okresie od 01.04. 2006 do 31. 03. 2007r.

Źródło: opracowanie własne.

Można zauważyć zmiany ilościowe oferty alternatywnych form zatrudnienia w zależności od okresu, za który zgromadzono dane (rys. 11). Przedział czasowy objęty badaniem, podzielono na cztery podokresy:



Legenda:

- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30. 06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 11. Procentowy udział poszczególnych alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy z uwzględnieniem zmienności w czasie

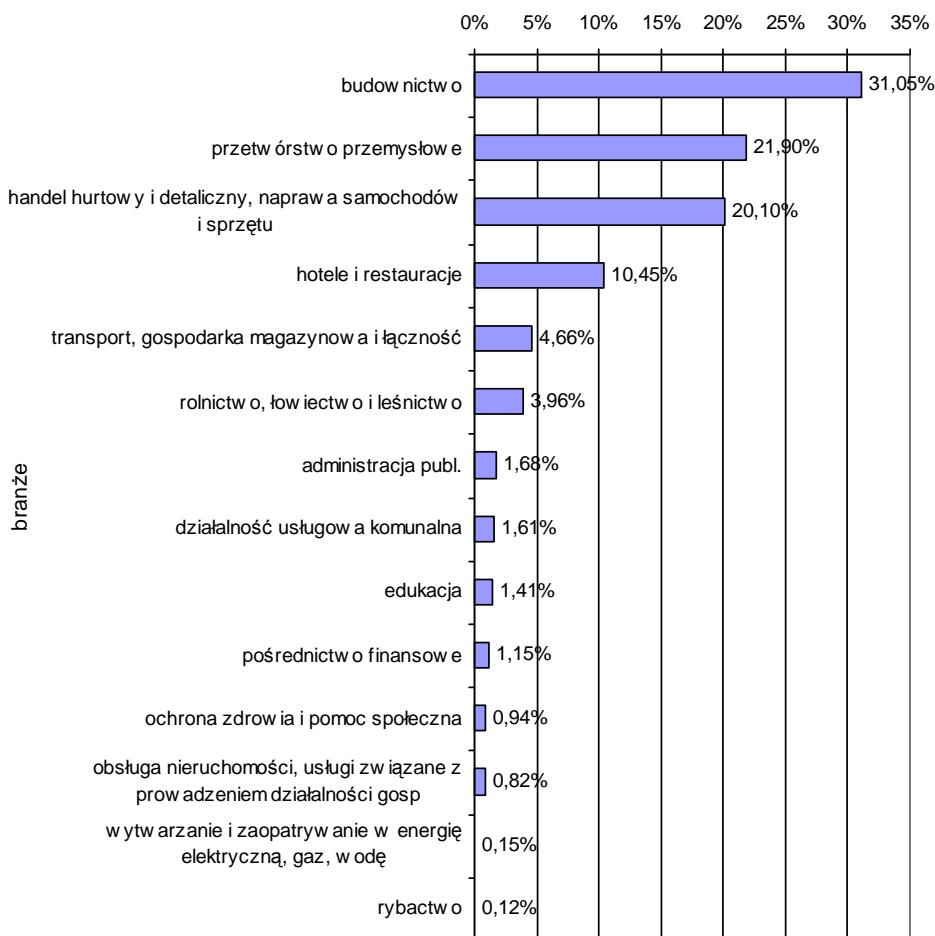
Źródło: opracowanie własne.

Wśród ofert pracy na podstawie umowy zlecenia widać wyraźny spadek ilościowy w okresie zimowym. Najwięcej takich ofert zanotowano na przełomie wiosny i lata. Podobny trend zauważyć można w przypadku umowy o dzieło – tutaj w okresie zimowym takich ofert prawie wcale nie było. Z kolei stosunkowo najwięcej odnotowano ich w okresie od lipca do końca września 2006 roku.

W przypadku pracy tymczasowej zauważyć można, że na początku 2007 roku nie oferowano jej wcale. Natomiast w pozostałym okresie ilość ofert utrzymywała się na względnie stałym poziomie 4–5% ogółu alternatywnych ofert zatrudnienia zgromadzonych w ciągu roku przez zachodniopomorskie PUP-y. Oferty pracy dorywczej pojawiały się tylko w okresie od kwietnia do września. Można więc przypuszczać, że były to prace o charakterze

sezonowym. Oferty uwzględniające ruchomy czas pracy odnotowano tylko w okresie wiosna – lato 2006 roku, następne pojawiły się dopiero na początku 2007 roku.

Jeśli chodzi o branże, w jakich najczęściej PUP-y oferują zatrudnienie, to wśród alternatywnych jego form dominuje branża budowlana – 31% wszystkich ofert zgromadzonych w ciągu roku (rys. 12).



Rys. 12. Branże, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia

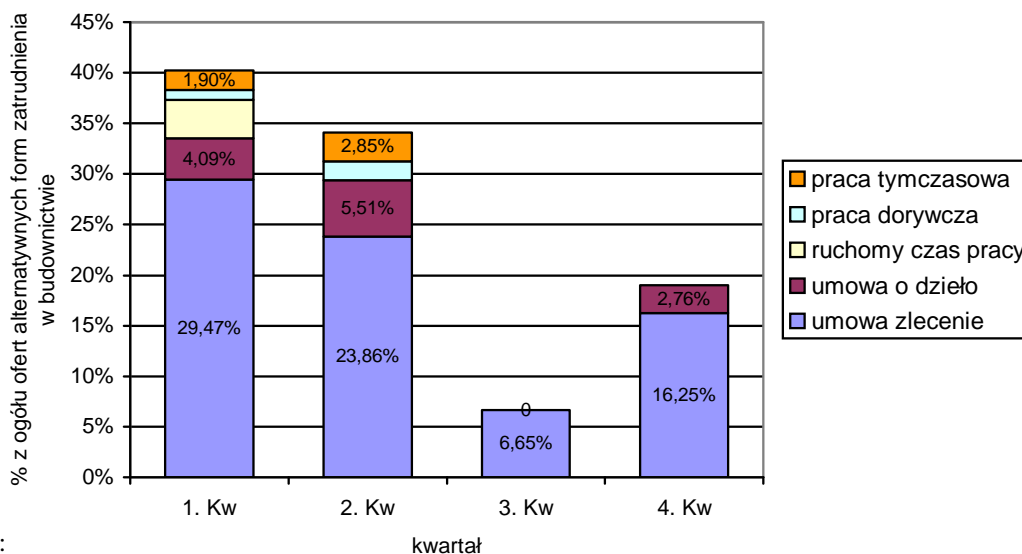
Źródło: opracowanie własne.

Na drugim miejscu, pod względem liczby ofert pracy w analizowanym okresie, znajduje się przetwórstwo przemysłowe – 21,9%. Niewiele mniej wśród alternatywnych form zatrudnienia odnotowano ofert pracy w handlu hurtowym i detalicznym, przy naprawie pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego. Nieco

ponad 10% ofert pracy dotyczyło hoteli i restauracji. O ponad połowę mniej ofert odnotowano w branży transportowej, gospodarce magazynowej i łączności. Niecałe 4% ofert pracy dotyczyło rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa.

Ilość ofert pracy w pozostałych branżach można uznać za śladową. Są to: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne; działalność usługowa i komunalna; edukacja; pośrednictwo finansowe; ochrona zdrowia i pomoc społeczna; obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej; wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę oraz rybactwo. W trzech kategoriach branżowych nie odnotowano z kolei żadnych ofert pracy opierających się na alternatywnej formie zatrudnienia. Były to górnictwo, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz organizacje i zespoły eksterytorialne.

Jak już wspomniano 30% wszystkich ofert dotyczyło branży budowlanej, w tym przypadku zauważyć można sporą zmienność liczby ofert w czasie (rys. 13).



Legenda:

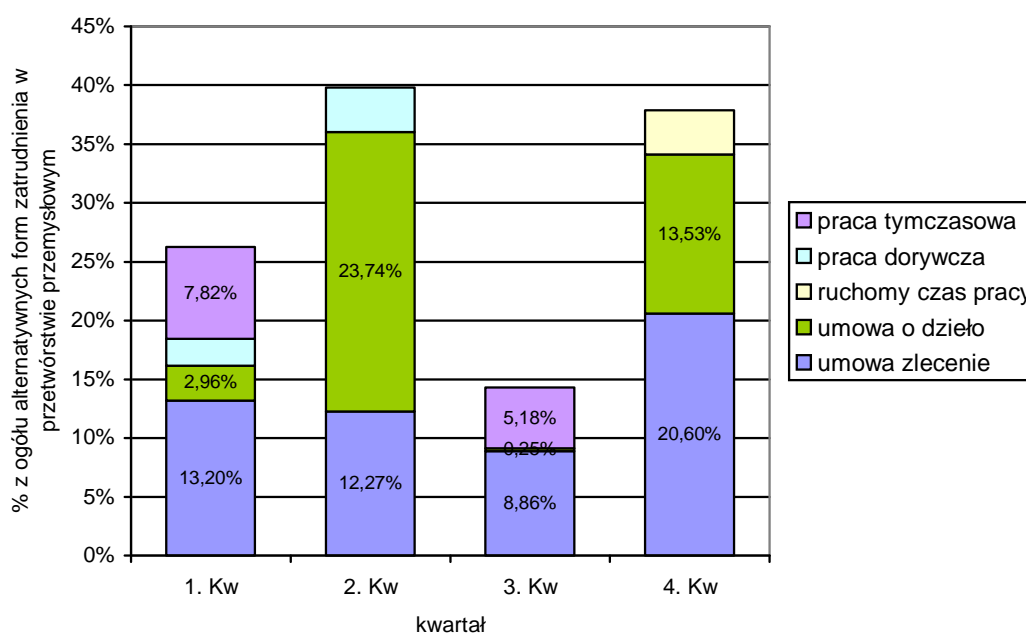
- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 13. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży budowlanej z uwzględnieniem podziału na kwartały

Źródło: opracowanie własne.

Widać wyraźny spadek liczby ofert w III kwartale analizowanego okresu, czyli od października 2006 do końca tego roku. Oczywiście związane jest to z sezonowością prac budowlanych – wiele z nich nie może być wykonywane w okresie zimowym. Wśród alternatywnych form zatrudnienia w tej branży dominuje umowa zlecenie. Rzadziej spotyka się umowę o dzieło czy oferty z ruchomym czasem pracy, niezwykle rzadko pracę tymczasową i dorywczą.

Podobny, ale nieco słabszy trend zauważyć można w przetwórstwie przemysłowym. Tu także zaobserwowano spadek liczby ofert pracy w okresie zimowym (rys. 14).



Legenda:

- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

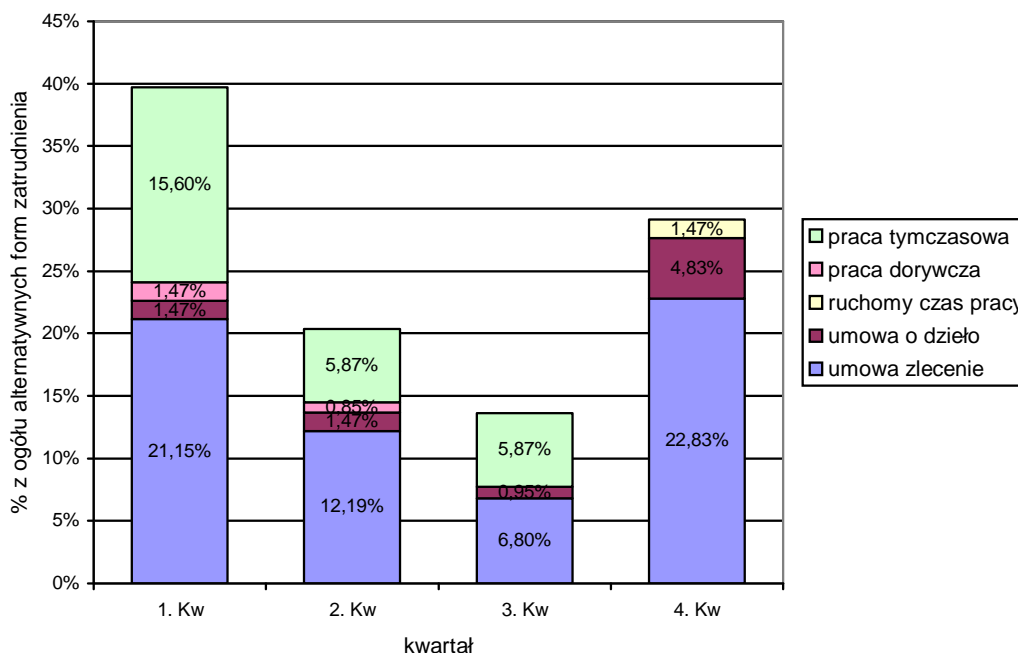
Rys. 14. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym z uwzględnieniem podziału na kwartały

Źródło: opracowanie własne.

Oferty pracy w przetwórstwie przemysłowym stanowią ponad 20% wszystkich alternatywnych form pracy oferowanych w ciągu analizowanego roku przez zachodniopomorskie PUP-y. Jest to więc znacząca kategoria. Jej cechą charakterystyczną jest stosunkowo duży (w porównaniu do innych branż) udział umów o dzieło. Tylko nieznacznie

ustępują one zatrudnieniu na umowę zlecenie. Rzadziej pojawiają się oferty pracy tymczasowej i dorywczej. W ostatnim okresie zauważyć można pojawienie się ofert z ruchomym czasem pracy.

Trzecią branżą, którą można zaliczyć do dominujących wśród ofert alternatywnych form zatrudnienia są prace w handlu hurtowym i detalicznym, przy naprawie pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 20,1% ogółu alternatywnych (rys. 15).



Legenda:

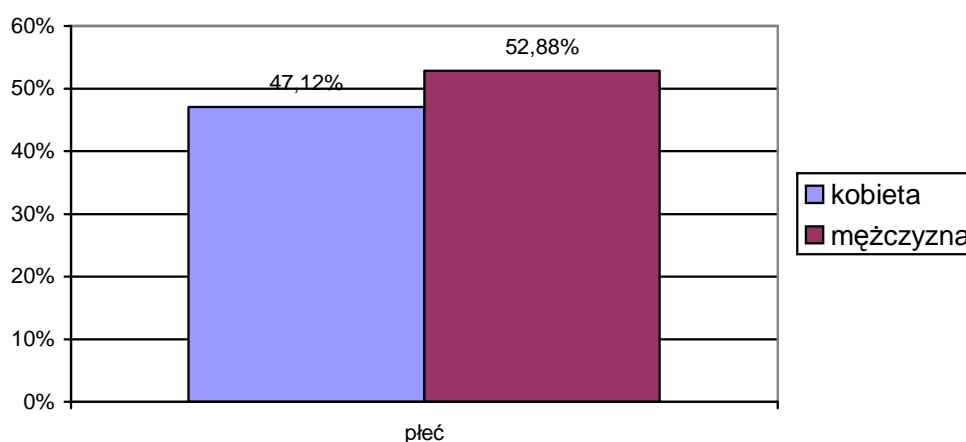
- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 15. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w handlu hurtowym i detalicznym, przy naprawie pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego z uwzględnieniem podziału na kwartały

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku omawianej branży wśród alternatywnych form zatrudnienia dominuje umowa zlecenie i praca tymczasowa. Udział tej ostatniej jest, w porównaniu do innych branż, znaczny – stanowi ponad 20%. Podobnie jak w poprzednich przypadkach tutaj również widać wyraźny spadek liczby ogłoszeń w okresie zimowym.

Zgromadzono także dane na temat osób, które za pośrednictwem PUP skorzystały z ofert zakwalifikowanych jako alternatywne formy zatrudnienia. Jeśli chodzi o strukturę płci tejże grupy, badania pokazują, że nieco więcej mężczyzn niż kobiet skorzystało z omawianych ofert pracy (rys. 16).



Rys. 16. Struktura płci osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne

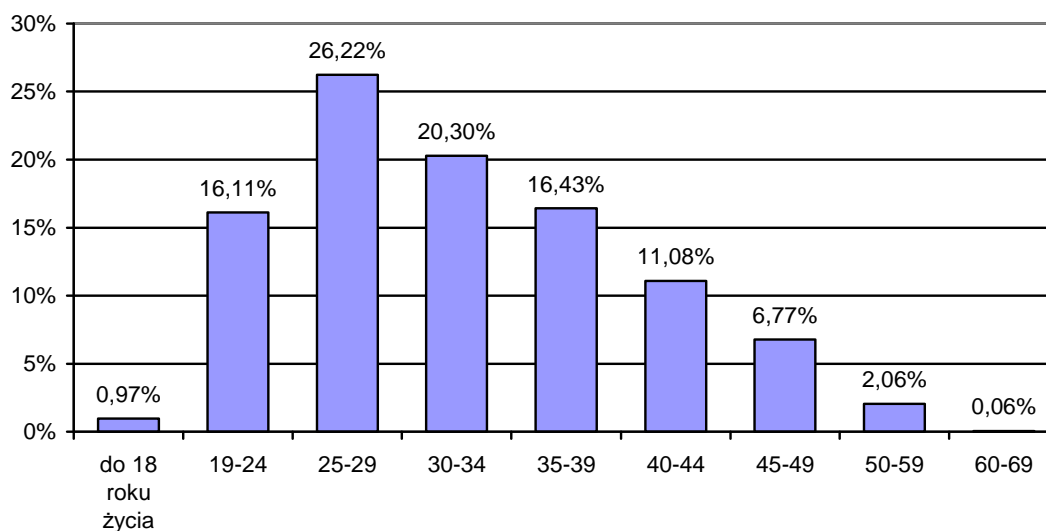
W przypadku struktury wieku widać natomiast znaczne zróżnicowanie. Najczęściej z alternatywnych form zatrudnienia korzystają ludzie młodzi. Najliczniejszą kategorię wiekową – 26,22% ogółu osób, które skorzystały z tych form zatrudnienia, stanowią osoby pomiędzy 25 a 29 rokiem życia (rys. 17). Są to więc ludzie, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy. Można postawić dwie hipotezy dla wyjaśnienia takiej struktury wiekowej.

Po pierwsze, w omawianej grupie wiekowej (25 – 29 lat) odnotowuje się wysoki poziom bezrobocia (według BAEL bezrobocie wśród absolwentów w 2006 roku wynosiło 28,8%¹⁴). Można przypuszczać, że wobec groźby pozostania bez pracy osoby młode obniżają

¹⁴ Dane GUS

swoje aspiracje i godzą się na zatrudnienie w innej formie niż na podstawie umowy o pracę. Dlatego też alternatywne formy zatrudnienia jawią się wg. tej hipotezy jako niepożądana konieczność, która spotyka osoby o najgorszej sytuacji na rynku pracy.

Po drugie alternatywne formy zatrudnienia są przejawem uelastyczniania się rynku pracy. Trend ten jest elementem większej zmiany społecznej, a mianowicie tworzenia się społeczeństwa ponowoczesnego. Cechuje się ono między innymi rosnącym udziałem alternatywnych form zatrudnienia na rynku pracy, dużą mobilnością pracowników, ich otwartością na zmiany, także częste zmiany pracy. Wraz z tworzeniem się społeczeństwa ponowoczesnego powstaje także typ osobowości ponowoczesnej. Ludziom młodym łatwiej jest przestawić się na nowy, bardziej otwarty, elastyczny sposób myślenia o swojej karierze zawodowej, a co za tym idzie akceptować alternatywne formy zatrudnienia. Być może właśnie dlatego najwięcej osób, które odpowiedziały na tego typu ogłoszenia to ludzie pomiędzy 25 a 29 rokiem życia.

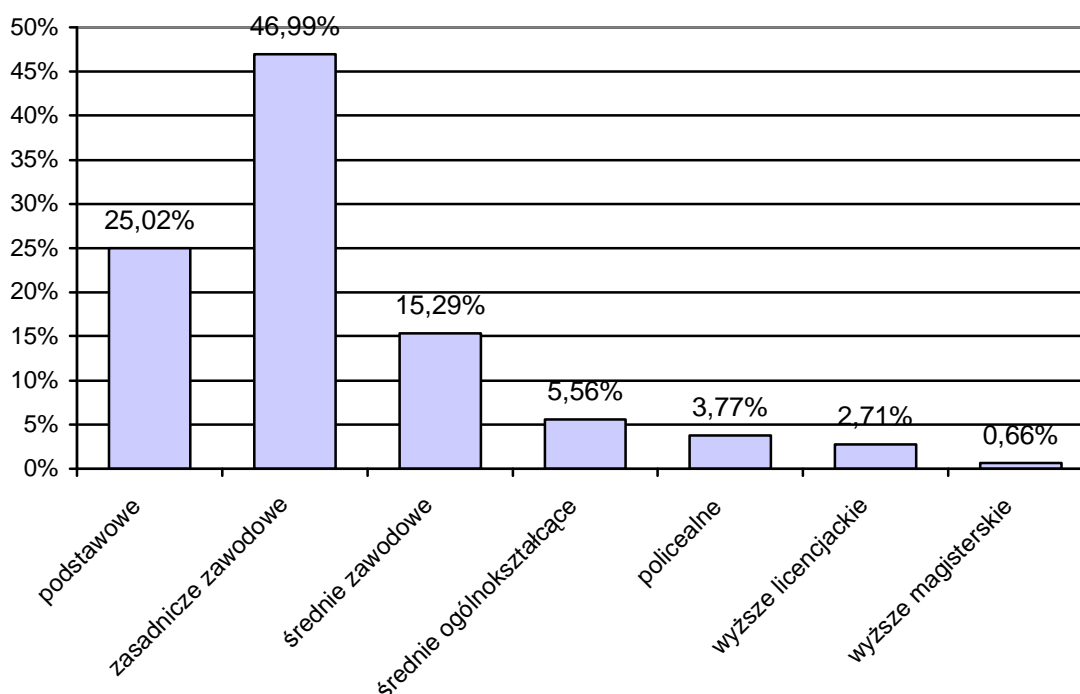


Rys. 17. Struktura wieku osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie, jak w przypadku wieku, struktura wykształcenia osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia za pośrednictwem zachodniopomorskich PUP-ów pokazuje znaczne zróżnicowanie (rys. 18). Zdecydowanie przeważają osoby słabo wykształcone.

Największą grupę – 47,99% stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W następnej kolejności są osoby z wykształceniem podstawowym – 25,02%. Generalnie im wyższe wykształcenie, tym mniejszy odsetek osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia. To potwierdzałoby hipotezę mówiącą, że na pracę inną niż na etacie godzą się osoby o najgorszej sytuacji na rynku pracy. Z drugiej jednak strony omawiana struktura wykształcenia może być uwarunkowana specyfiką PUP-ów. Zazwyczaj oferują one prace o niskim poziomie wymaganych kompetencji, a co za tym idzie – także o niskim poziomie wykształcenia.



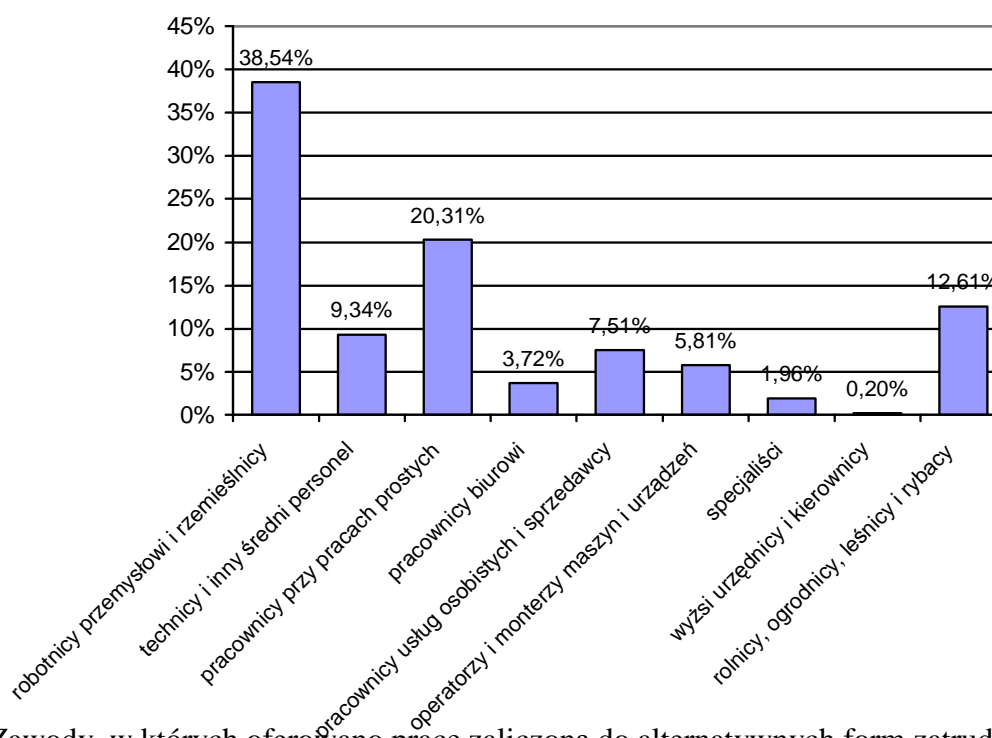
Rys. 18. Struktura wykształcenia osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Także pod względem zawodu, w jakim zostało znalezione zatrudnienie obserwujemy znaczne zróżnicowanie liczebności poszczególnych kategorii osób korzystających z alternatywnych form zatrudnienia poprzez zachodniopomorskie PUP-y (rys. 19). Zdecydowanie najwięcej ofert alternatywnych form zatrudnienia skierowanych było do robotników przemysłowych i rzemieślników – 38,54% wszystkich w analizowanym okresie.

Sporo ofert - 20,31% dotyczyło tak zwanych prac prostych; 12,61% stanowiły oferty skierowane do rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

Z ofert alternatywnych form zatrudnienia zachodniopomorskich PUP-ów najrzadziej w analizowanym okresie korzystały osoby wysoko wykwalifikowane. Dotyczy to zawodów, które wymagają wyższych kompetencji: wyżsi urzędnicy i kierownicy, specjaliści, pracownicy biurowi, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, technicy i inny średni personel. Podobnie jak w przypadku kategorii wykształcenie, można ten stan rzeczy tłumaczyć na dwa sposoby. Z jednej strony alternatywne formy zatrudnienia są postrzegane jako mniej atrakcyjne, dlatego nie stosuje się ich w przypadku wysoko cenionych zawodów i specjalności, nie korzystają z nich osoby wykwalifikowane, o dobrej pozycji na rynku pracy a z drugiej strony w ofertach PUP-ów przeważają te skierowane do osób o gorszej sytuacji na rynku pracy. A więc dla osób gorzej wykształconych, o niższym poziomie kompetencji, w zawodach prostych, o niskich wymaganiach.



Rys. 19. Zawody, w których oferowano pracę zaliczoną do alternatywnych form zatrudnienia
Źródło: opracowanie własne.

3.3. Oferty alternatywnych form zatrudnienia w agencjach pośrednictwa pracy

Do ewidencji osób pozostających w polu zainteresowania agencji pośrednictwa pracy zostały wpisane 14174 osoby, z czego prawie 50% to kobiety (tab. 3.2). Warto zauważyć, że ilości zewidencjonowanych w przedziałach wiekowych do 25 roku życia oraz między 25 a 50 rokiem życia są podobne – i wynoszą odpowiednio 6390 i 6982. Znaczna różnica pojawia się w przypadku osób po 50 roku życia, gdyż w ewidencji znajdują się zaledwie 802 osoby.

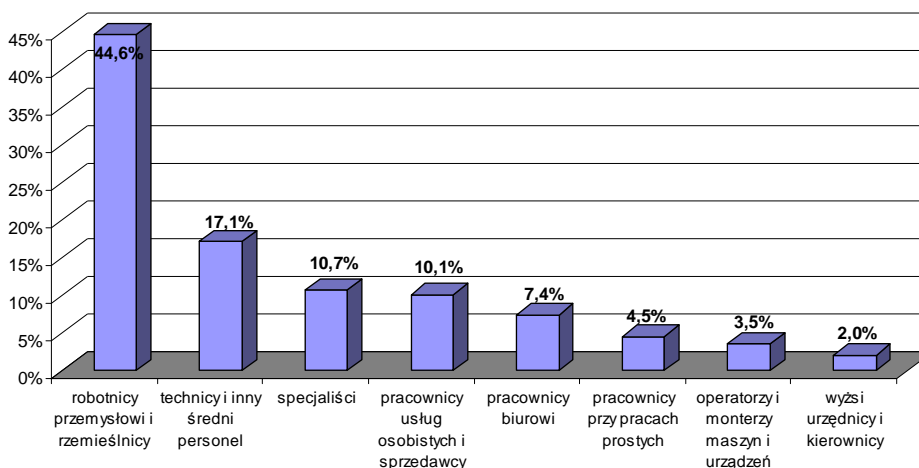
Agencje, dla poszukujących pracy, pozyskały w 2006 r. 3045 ofert, z których 545 spowodowało zatrudnienie, w tej liczbie 362 osób uzyskało zatrudnienie na podstawie stosunku pracy (66,4%). Znacząca jest przewaga osób między 25 a 50 rokiem życia, które uzyskały zatrudnienie (359 osób) w stosunku do młodszych (138 osób) oraz starszych (48 osób) kategorii wiekowych. Podobne zależności występują w przypadku tych, którzy zawiązali stosunek pracy – uczyniło to 230 osób między 25 a 50 rokiem życia oraz 106 osób do 25 roku życia, i zaledwie 26 osób po 50 roku życia.

Tabela 2. Działalność agencji zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy w 2006 r.

Wyszczególnienie	ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem osoby		
			do 25 roku życia	między 25 a 50 rokiem życia	powyżej 50 roku życia
Liczba osób, które zostały wpisane do prowadzonej przez agencję ewidencji osób poszukujących zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej	14174	7053	6390	6982	802
Liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji	545	212	138	359	48
w tym liczba osób, które podjęły pracę na podstawie stosunku pracy	362	168	106	230	26
Liczba miejsc pracy w pozyskanych ofertach pracy	3045				

Źródło: Dane WUP w Szczecinie

Uwzględniając podział na elementarne grupy zawodów poprzez agencje pośrednictwa najwięcej miejsc pracy znaleźli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 44,6% a następnie technicy i inny średni personel – 17,1%; kolejne grupy zawodowe: specjaliści i pracownicy usług, uzyskały po ok. 10% (rys. 20). Najmniej miejsc pracy uzyskali tą drogą wyżsi urzędnicy i kierownicy. Prezentowane dane potwierdzają pewną przewagę uznawanych za lepsze kategorii zawodów, które są dostępne w ofercie agencji zatrudnienia. Jednak zdecydowana dominacja grupy zawodów zakwalifikowanych jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy potwierdza, że obecnie, polski rynek pracy rozwija się w oparciu o przyrost miejsc pracy ulokowanych nie w wysoko wyspecjalizowanych zawodach przyszłości, ale w kategoriach, które w nowoczesnych państwach uznawane są za schyłkowe.



Rys. 20. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – wg grup elementarnych zawodów

Źródło: Dane WUP w Szczecinie

Uwzględniając różnicowanie płciowe możemy zauważyć, że kobiety najczęściej znajdowały pracę także w zawodach należących do kategorii robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Jednakże ich udział procentowy w poszczególnych typach zawodów jest zróżnicowany. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni zatrudniane były na stanowiskach: pracownicy przy pracach prostych (74% zatrudnionych w tej kategorii) oraz

jako pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (73%). W pozostałych grupach zawodów kobiety były zatrudniane nieco częściej niż mężczyźni (50-56% zatrudnionych), wyjątek stanowi kategoria wyżsi urzędnicy i kierownicy, gdzie kobiety zatrudniono w 25% przypadków.

Jeżeli dokonamy uszczegółowienia prezentowanego powyżej podziału na grupy wielkiej klasyfikacji zawodów, to wśród zawodów i specjalności, które miały największy udział w zatrudnieniu dzięki pośrednictwu agencji, wyróżnić będzie można następujące kategorie: robotnicy w przemyśle spożywczym (120 ofert), agenci do spraw sprzedaży (56), nieco mniej licznie skorzystali z ofert magazynierzy, spawacze, robotnicy budowlani, sprzedawcy i demonstratorzy, ekonomiści, murarze, monterzy konstrukcji liniowych (średnio od 35 do 15 miejsc pracy). Minimalne ilości ofert skierowano do dyrektorów generalnych i prezesów, kierowników wewnętrznych jednostek organizacyjnych, księgowych, socjologów, inżynierów elektryków, pracowników biurowych, sekretarek, pomocy biurowych, agentów ubezpieczeń, kucharzy, szlifierzy i ślusarzy. Z pojedynczych ofert mogli skorzystać elektromechanicy, architekci i graficy komputerowi, kosztorysanci, nauczyciele akademicy, ale też dekarze, piekarze i specjaliści księgowości lub administracji.

Jednym ze specyficznych obszarów działalności agencji pracy jest pośrednictwo przy zatrudnianiu w ramach pracy tymczasowej. W minionym roku agencje pracy tymczasowej działające na obszarze Polski spowodowały zatrudnienie 435 osób (nieco ponad 25% stanowią kobiety). Z ogólnej liczby zewidencjonowanych w agencjach, 214 osób zatrudniono w ramach umowy o pracę na czas określony, a 22 pracowników agencji także zostało zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale tylko na czas wykonywania określonej pracy, z kolei 254 osoby nie są pracownikami agencji, ale zostały skierowane do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Agencje pracy tymczasowej posiadają w ewidencji 109 pracodawców, z tego 20 za granicą, z ogólnej liczby zatrudnionych za pośrednictwem agencji z ofert pracy za granicą skorzystało 110 osób (ok. 25%).

Agencje pracy tymczasowej są obecne na Polskim rynku pracy stosunkowo krótko. Ten segment rynku pracy znacznie lepiej jest rozwinięty w państwach Europy Zachodniej.

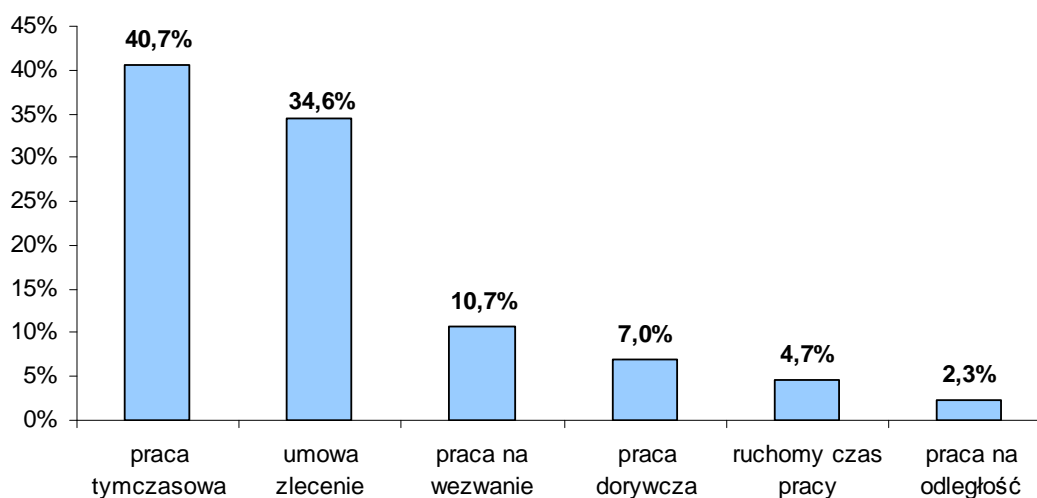
Zaprezentowane poniżej dane umożliwią ocenę wpływu wywieranego na ten specyficzny typ zatrudniania przez rynki pracy w wysokorozwiniętych państwach europejskich.

Opisywane agencje najskuteczniej działają w obrębie granic Polski (76,3% spośród wszystkich zatrudnionych). Dane wskazują, że największe zatrudnienie w zakresie pracy tymczasowej oferowanej przez agencje pośrednictwa pracy ma miejsce w Polsce, następnie w Belgii (8,3%), Norwegii (5,5%), Holandii (5,3%), Wielkiej Brytanii (4%) i Szwecji (0,8%). Na najdłuższe zatrudnienie w zakresie pracy tymczasowej mogą liczyć robotnicy zatrudniani przy stosunkowo prostych pracach – w przetwórstwie spożywczym, choć ilość tych zdarzeń nie jest imponująca. Najczęściej bowiem jest to praca na okres 3 miesięcy – w sumie dla 243 zatrudnionych, rzadko zdarza się zatrudnienie na rok lub powyżej i dotyczy to tylko robotników wykonujących proste prace (17 osób). Najczęściej poszukiwane w Polsce zawody to - jak wspomniano - robotnicy w przetwórstwie spożywczym, a także operatorzy maszyn, informatycy i programiści, jak również operatorzy wprowadzania danych i sprzątaczk. Pojedyncze oferty trafiają do księgowych, pomocników budowlanych i magazynierów oraz pracowników administracyjnych. Z analizowanych danych wynika, że agencje pracy tymczasowej praktycznie nie kierują kobiet do pracy w Norwegii, Szwecji, Holandii i Belgii. W Wielkiej Brytanii kobiety znajdują zatrudnienie do trzech miesięcy, w przemyśle przetwórstwa roślinnego i jako sprzątaczk. Podobnie jest w Belgii - kobiety mają szansę zatrudnić się jako sprzątaczk, ewentualnie przy prostych pracach w przemyśle. W Norwegii mężczyźni uzyskali pracę najczęściej na okres trzech miesięcy a oferty skierowane były głównie do spawaczy i murarzy, w dalszej kolejności do stolarzy, malarzy, a następnie do ogrodników, kucharzy i konserwatorów. W Szwecji oferty pracy dotyczą tylko mężczyzn i obejmują zatrudnienie przy pracach budowlanych. Natomiast w Holandii najbardziej poszukiwani są robotnicy pracujący przy konstrukcjach. Oni także mają szansę na zatrudnienie powyżej 12 miesięcy. Podobnie jest w Belgii - tam oferty pracy - jak i w Polsce - znajdują robotnicy zatrudniani przy prostych pracach w przemyśle oraz sprzątacze.

Na podstawie powyższych danych można skonstatować, że praca tymczasowa, choć bez wątplenia to nowe zjawisko na krajowym rynku pracy, nie jest zdominowana przez wpływ gospodarek państw zachodnich. Jednakże zwraca uwagę wyraźna tendencja, z jaką

mamy do czynienia analizując zróżnicowanie zawodów oferowanych przez agencje pracy tymczasowej w poszczególnych krajach. W Polsce różnorodność zawodów i miejsc pracy jest największa, istnieje również spory wybór ofert pracy dla specjalistów. W pozostałych krajach prawie nie ma ofert dla kobiet, a mężczyźni uzyskują pracę w zawodach w budownictwie, transporcie i przemyśle.

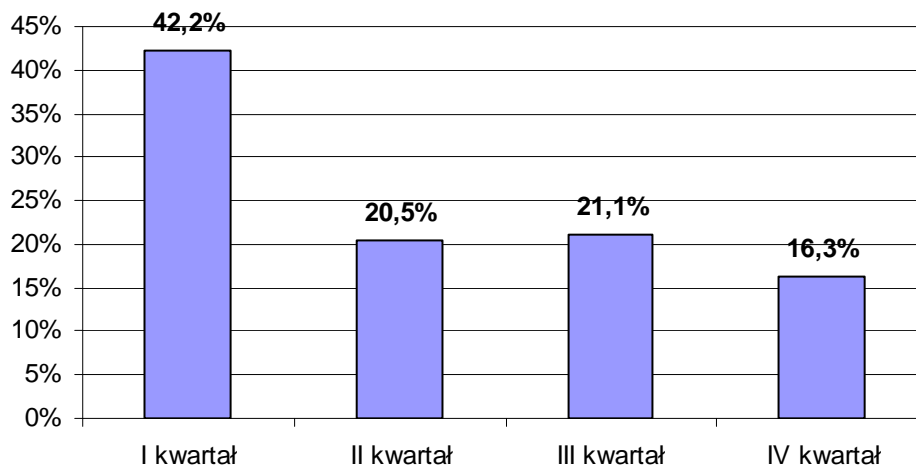
Z danych uzyskanych w trakcie badań bezpośrednio od agencji pracy operujących na terenie województwa zachodniopomorskiego wynika, że posiadały one oferty pracy w następujących kategoriach: praca tymczasowa – 40,7%, umowy zlecenia objęły 34,6%, praca na wezwanie – 10,7%, oferty pracy dorywczej objęły 7%, a z ruchomym czasem pracy – 4,7% (rys. 21).



Rys. 21. Struktura alternatywnych ofert pracy udostępnianych w ramach agencji zatrudnienia
Źródło: opracowanie własne.

W ujęciu kwartalnym obserwujemy wyraźny spadek liczby ofert w ramach alternatywnych form zatrudniania (rys. 22). Po gwałtownym spadku, od drugiego kwartału nastąpiła stabilizacja liczby ofert, należy więc domniemywać, że sytuacja taka spowodowana jest czynnikami poza sezonowymi. Obserwowana sytuacja może świadczyć o wyraźnym

wpływie zachodzących na rynku pracy przemian, związanych ze spadającym poziomem bezrobocia.



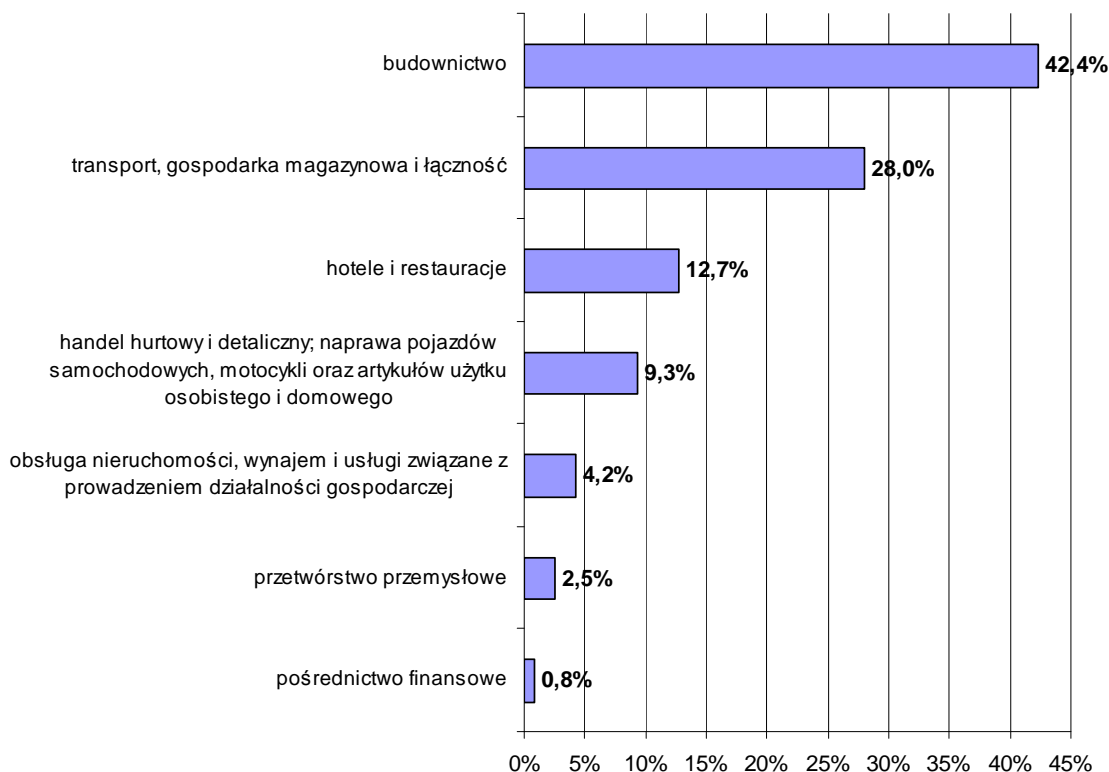
Legenda:

- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 22. Struktura ofert pracy dostępnych w agencjach zatrudnienia w ujęciu kwartalnym

Źródło: opracowanie własne.

Alternatywne formy zatrudnienia oferowane przez agencje, najczęściej dotyczyły pracy w budownictwie – 42,4%, znacznie mniej odnotowano ich w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności – 28% (rys. 23). Ponad połowę mniejszy udział miała branża: hotele i restauracje – 12,7%, a oferty w branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego osiągnęły poziom 9,3%. Natomiast oferta agencji zatrudnienia nie objęła branż takich jak: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne; działalność usługowa komunalna; edukacja; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; górnictwo; ochrona zdrowia i pomoc społeczna; organizacje i zespoły eksterytorialne; rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo; rybactwo; wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę.

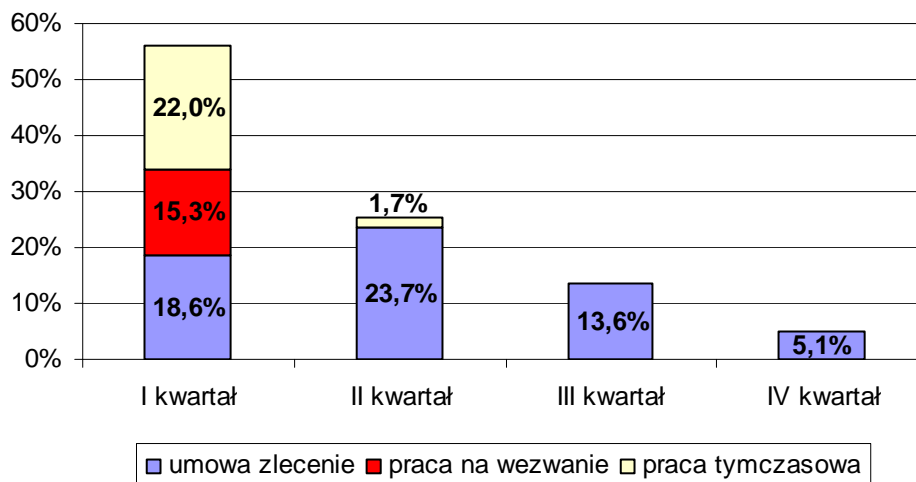


Rys. 23. Struktura branż, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej ofert pracy znalazło się w budownictwie. Spośród prezentowanych ofert, praca na umowę zlecenie oraz praca dorywcza objęły po 30% wszystkich zgłoszonych propozycji, w ramach ruchomego czasu było to 20% ofert, praca na wezwanie obejmowała 14% ofert, a 6% ofert stanowiła praca tymczasowa.

Następną branżą w kolejności częstości oferowanych alternatywnych form zatrudnienia był transport, gospodarka magazynowa i łączność (rys. 24). W tym przypadku oferty najczęściej dotyczyły pracy na umowę zlecenie – ta forma alternatywnego zatrudnienia dominowała we wszystkich kwartałach. Jedynie w pierwszym kwartale obserwujemy wyraźny udział ofert w ramach pracy na wezwanie i pracy tymczasowej wśród alternatywnych form zatrudnienia w branży transport i łączność. Również tutaj dostrzec można występowanie trendu związanego ze spadkiem liczby ofert w badanym okresie, zjawisko to postępuje bardzo wyraźnie w każdym kolejnym kwartale.

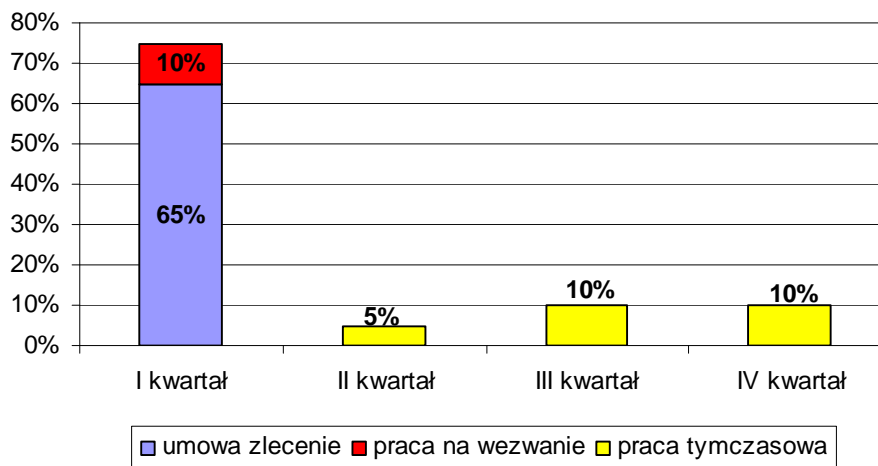


Legenda:

- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 24. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży: transport, gospodarka magazynowa i łączność

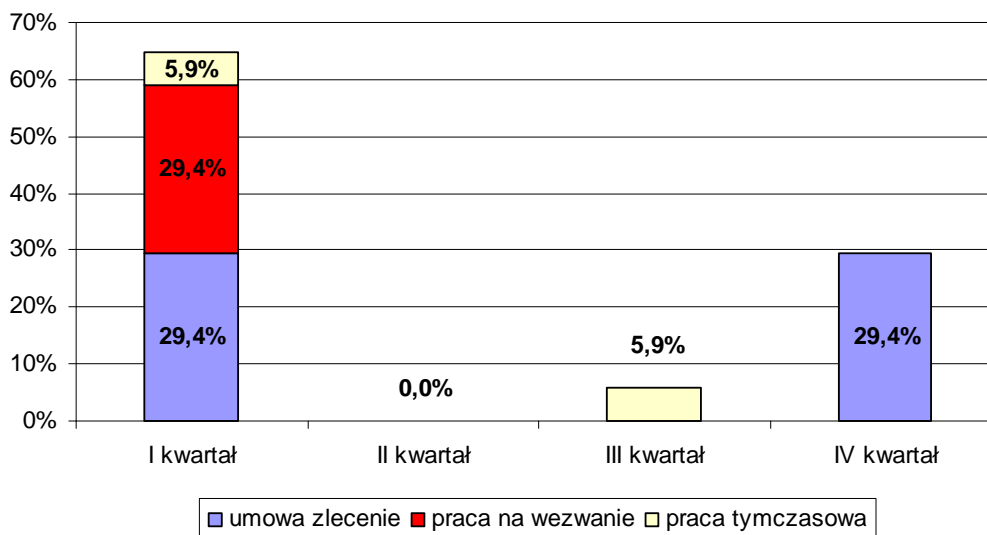
Źródło: opracowanie własne.



Rys. 25. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży: hotele i restauracje

Źródło: opracowanie własne.

W kolejnej branży: hotele i restauracje, w pierwszym kwartale dominują oferty pracy w ramach umowy zlecenia – 65% ofert, w tym okresie swój 10% udział mają także oferty pracy na wezwanie (rys. 25). Jednak w kolejnych kwartałach te typy ofert zastąpione są przez propozycje pracy tymczasowej, których ilość wydaje się być ustabilizowana, ale na niskim poziomie.



Legenda:

- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

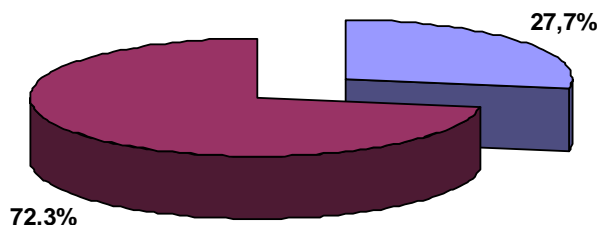
Rys. 26. Struktura alternatywnych form zatrudnienia w branży: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego

Źródło: opracowanie własne.

W dziale handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, w okresie od 01. 04. 2006 – 30.06. 2006 można było otrzymać pracę w ramach umowy zlecenia i pracy na wezwanie – po 29,4% ofert, oraz w formie pracy tymczasowej – 5,9% ofert (rys. 26). W kolejnych miesiącach widać wyraźny spadek liczebności ofert pracy dostępnych w opisywanej branży. Należy jednak zauważyć, że w ostatnim kwartale następuje wyraźny wzrost liczby alternatywnych ofert

zatrudnienia, w tym przypadku realizowanych w ramach umowy zlecenia. Można więc domniemywać, że w omawianej branży występuje duży wpływ czynników o charakterze sezonowym – znaczny spadek ofert następuje w miesiącach letnich i jesienią, natomiast wzrost związany jest z okresem wiosennym i zimowym. Można domniemywać, że uwolnienie zatrudnionych sezonowo pracowników z branż uzależnionych od warunków atmosferycznych powoduje, iż stają się oni dostępniejsi dla pracodawców operujących w opisywanej tutaj branży.

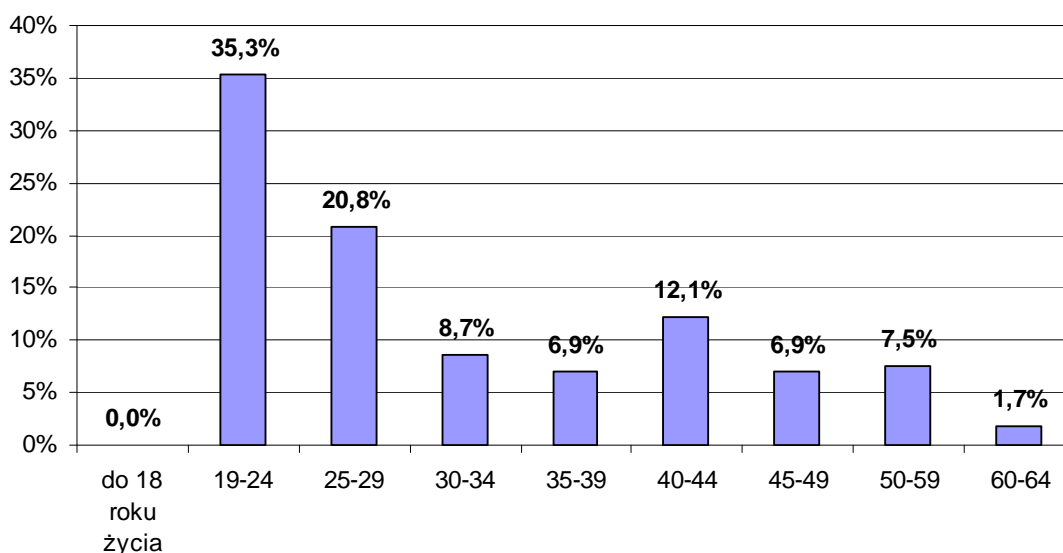
Proponowane przez agencje zatrudnienia oferty pracy zostały wykorzystane w 28% przez kobiety oraz w 72% przez mężczyzn (rys. 27). W przypadku tego segmentu rynku pracy widać zdecydowaną dominację jednej płci. Bez wątpienia ma to związek, z typem branż jakie dominowały w ofercie, jednakże tak znaczna dysproporcja występująca między płciami może być efektem dyskryminacji płciowej, występującej na rynku pracy. Agencje prowadząc komercyjną działalność zainteresowane są w jak najefektywniejszym prowadzeniu rekrutacji. Dlatego przyjmują zlecenia łatwiejsze, koncentrując się na pośrednictwie pracy dla mężczyzn.



Rys. 27. Struktura płci osób korzystających z ofert w ramach form alternatywnego zatrudnienia uzyskanych za pośrednictwem agencji zatrudnienia
Źródło: opracowanie własne.

Wiek pracobiorców korzystających z alternatywnych form pracy w ramach ofert agencji zatrudnienia kształtował się następująco. Największą liczbę zatrudnionych na umowę

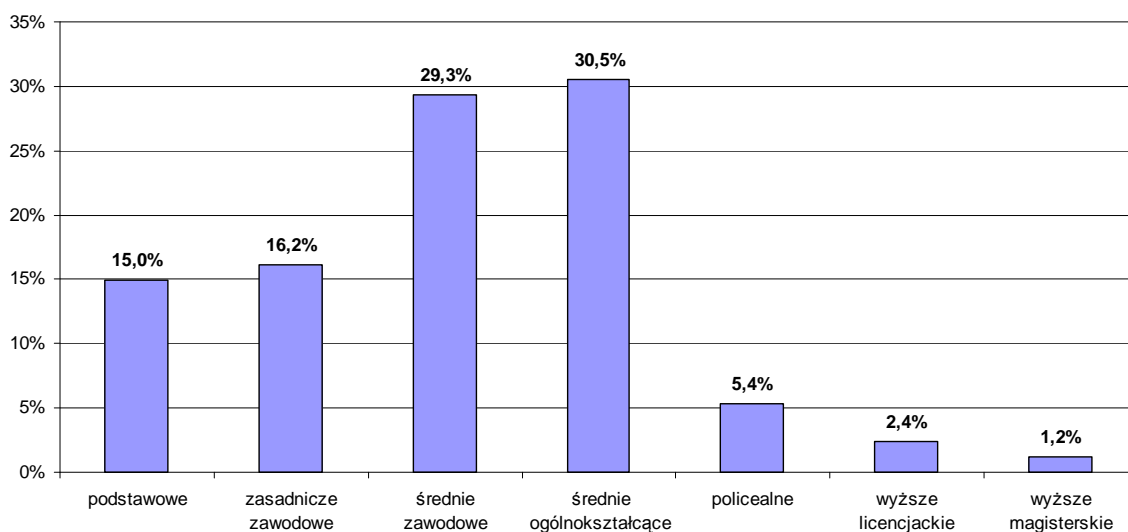
zlecenie stanowili ludzie młodzi, w wieku 19-24 i 25-29 lat - odpowiednio 35,3% oraz 20,8% (rys. 28). Następną w kolejności kategorią są osoby w wieku 40-44 lata, które uzyskały 12,1% udział w ofertach pracy. Najmniej było osób w wieku 60-64 lata (1,7%). Należy podkreślić uwidaczniającą się już wcześniej prawidłowość – z alternatywnych form zatrudnienia korzystają przeważanie ludzie młodzi. Jak już wspomniano może mieć to związek z ich większą elastycznością, i umiejętnością szybszego dostosowania się do wymagań nowoczesnego rynku pracy, albo też, spowodowane może być ich niższą konkurencyjnością, związaną np. z brakiem doświadczenia zawodowego i w konsekwencji większą podatnością na akceptowanie ofert pracy na gorszych warunkach, np. bez zatrudnienia na etat.



Rys. 28. Struktura wieku osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

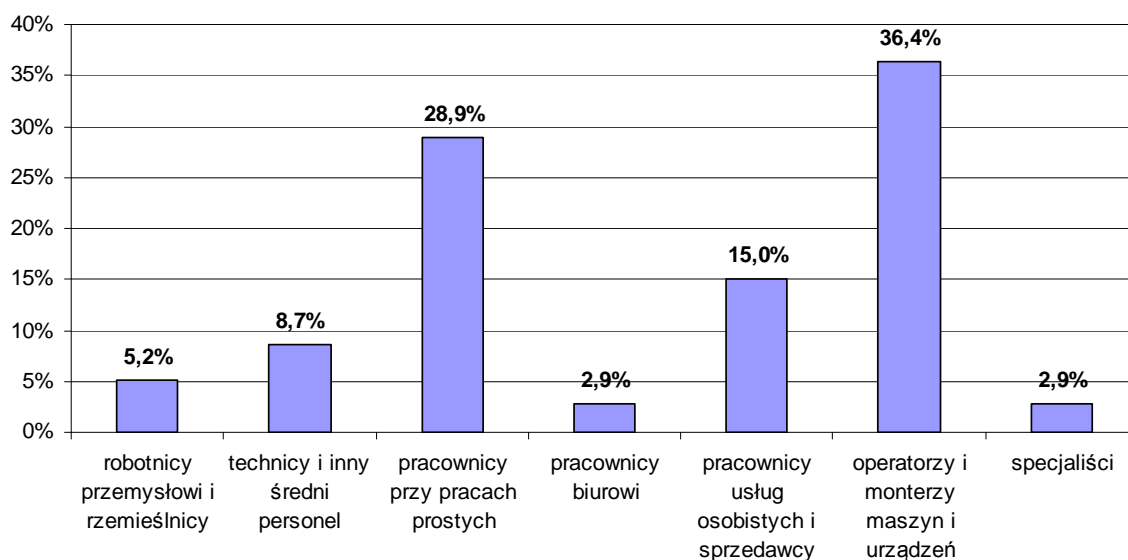
Najwięcej spośród opisywanych tutaj osób posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące – 30,5%, a tylko niewiele mniej legitymowało się wykształceniem średnim zawodowym – 29,3% (rys. 29). Podobną liczebność uzyskały osoby z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym – odpowiednio 15% i 16,2%. Najmniej było osób z wykształceniem wyższym magisterskim – 1,2%.



Rys. 29. Struktura wykształcenia osób korzystających z ofert zaliczonych do alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej ofert było skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 36,4% (rys. 30) Natomiast 28,9% ofert dotyczyło pracowników przy pracach prostych a 15% pracowników usług osobistych i sprzedawców. Przeważały więc oferty w zawodach nie wymagających posiadania specjalistycznej wiedzy czy też wysokiego poziomu fachowości.



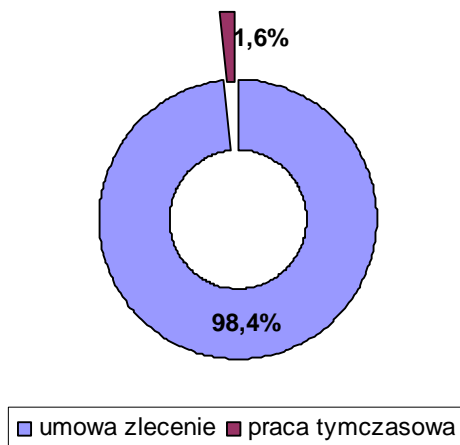
Rys. 30. Zawody, w których oferowano pracę zaliczoną do alternatywnych form zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując należy zwrócić uwagę na zmianę liczebności ofert dostępnych w ramach alternatywnych form zatrudnienia w agencjach zatrudnienia w badanym czasie. W kolejnych kwartałach następuje stopniowy, ale wyraźny spadek zarówno ilości jak i rodzajów ofert - dotyczyły one wyłącznie umowy zlecenia oraz pracy tymczasowej. W pierwszym kwartale dała się zauważyć znacznie szersza możliwość wyboru nie tylko sposobu zatrudnienia ale i rodzaju wykonywanej pracy. W późniejszym czasie ten wybór znacząco zmalał i został ograniczony do trzech typów zawodów, z wyraźną nadreprezentacją jednej kategorii – operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Warto zwrócić uwagę, że choć wśród pracobiorców przeważają ludzie młodzi (głównie przedział 19-29 lat), to jednak w wyższych przedziałach wiekowych także znajdowały się osoby zainteresowane alternatywnymi formami zatrudnienia. W przypadku ofert dystrybuowanych przez agencje zatrudnienia trudno mówić o występowaniu prawidłowości związanych z sezonowymi zmianami na rynku pracy. Mamy tutaj raczej do czynienia ze zjawiskami, które są efektem procesów zachodzących na krajowym rynku pracy. Spadające bezrobocie, a w niektórych zawodach pojawienie się wręcz niedoborów siły roboczej, mogło spowodować, że agencje zatrudnienia zajęły się dystrybuowaniem ofert zatrudnienia, które postrzegane są przez pracobiorców jako atrakcyjniejsze. Takie spostrzeżenie, po raz kolejny potwierdza, iż alternatywne formy zatrudnienia traktowane są, zwłaszcza przez osoby szukające pracy, jako zdecydowanie mniej atrakcyjne w porównaniu do tradycyjnego zatrudnienia na pełny etat.

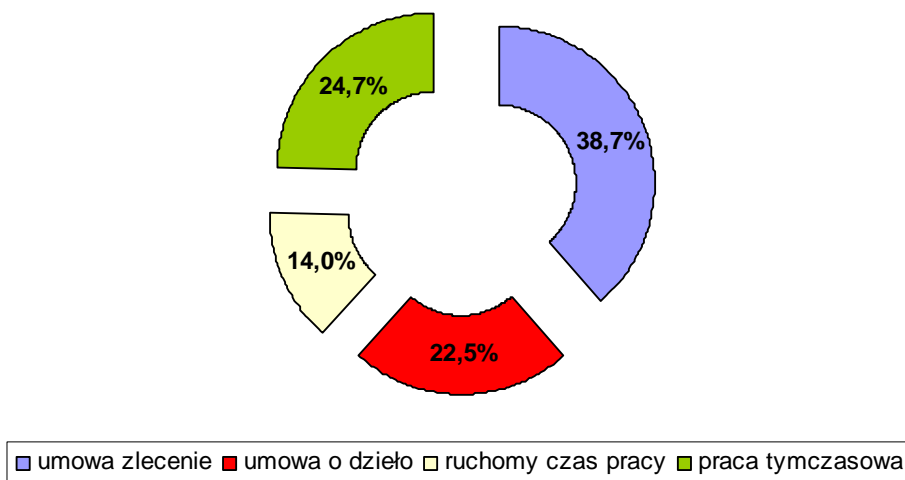
3.5. Oferty alternatywnych form zatrudnienia skierowane do młodzieży

W tej części pracy zaprezentowane zostaną dane dotyczące działalności Ochotniczych Hufców Pracy oraz Akademickich Biur Karier. Ze względu na wspomnianą już wcześniej specyfikę działalności tych instytucji – ich oferta skierowana jest głównie do młodzieży oraz studentów i uczniów, zasadne wydaje się połączenie danych uzyskanych z obydwu źródeł. Jedynie na samym wstępie oddzielnie zaprezentowane zostaną dane dotyczące typów alternatywnych form zatrudnienia, które zlokalizowane były w poszczególnych instytucjach. W przypadku Ochotniczych Hufców Pracy prawie wszystkie oferty odnosiły się do pracy na umowę zlecenie – 98,4%, a tylko 1,6% to oferty dotyczące pracy tymczasowej (rys. 31).



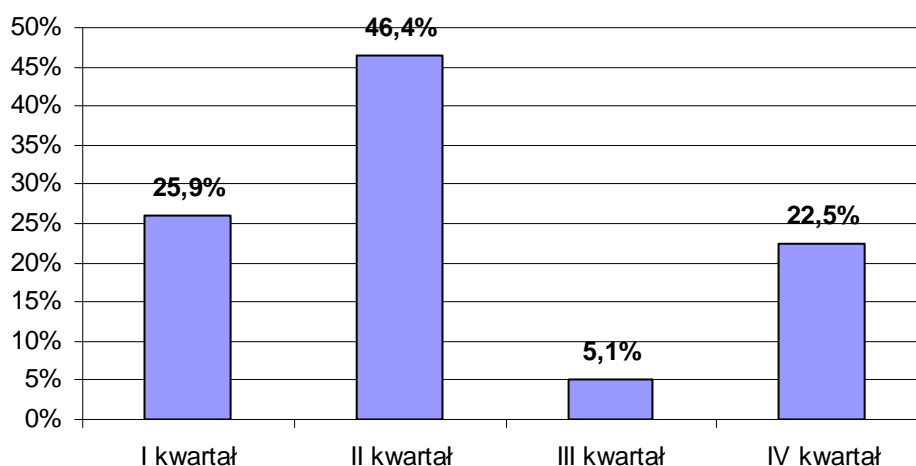
Rys. 31. Struktura alternatywnych ofert pracy udostępnianych przez Ochotnicze Hufce Pracy
Źródło: opracowanie własne.

Oferta realizowana w ramach Akademickich Biur Karier była znacznie bardziej urozmaicona, choć i tutaj najliczniej reprezentowane były oferty w ramach umowy zlecenia – 38,7%, a drugą pozycję zajmowały oferty pracy tymczasowej – 24,7% (rys. 32). Nieco mniejszy, bo 22,5% udział miały propozycje pracy na umowę o dzieło, natomiast praca z ruchomym czasem pracy stanowiła 22,5% odnotowanych ofert.



Rys. 32. Struktura alternatywnych ofert pracy udostępnianych przez Akademickie Biura Karier
Źródło: opracowanie własne

W połączonej ofercie Akademickich Biur Karier oraz Ochotniczych Hufców Pracy zdecydowanie przeważały propozycje pracy na umowę zlecenie 67,6%, udział pozostałych kategorii alternatywnego zatrudnienia wynosił ok. 10%. Rozpatrując zmienność poszczególnych kategorii w czasie, należy stwierdzić, że uzyskane wyniki wskazują na występowanie wpływu czynników sezonowych (rys. 33). Najwięcej interesujących nas ofert pracy dostępnych było w okresie od – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006 (II kwartał), czyli w okresie wakacyjno-letnim, a najmniej od 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006 (III kwartał),



Legenda:

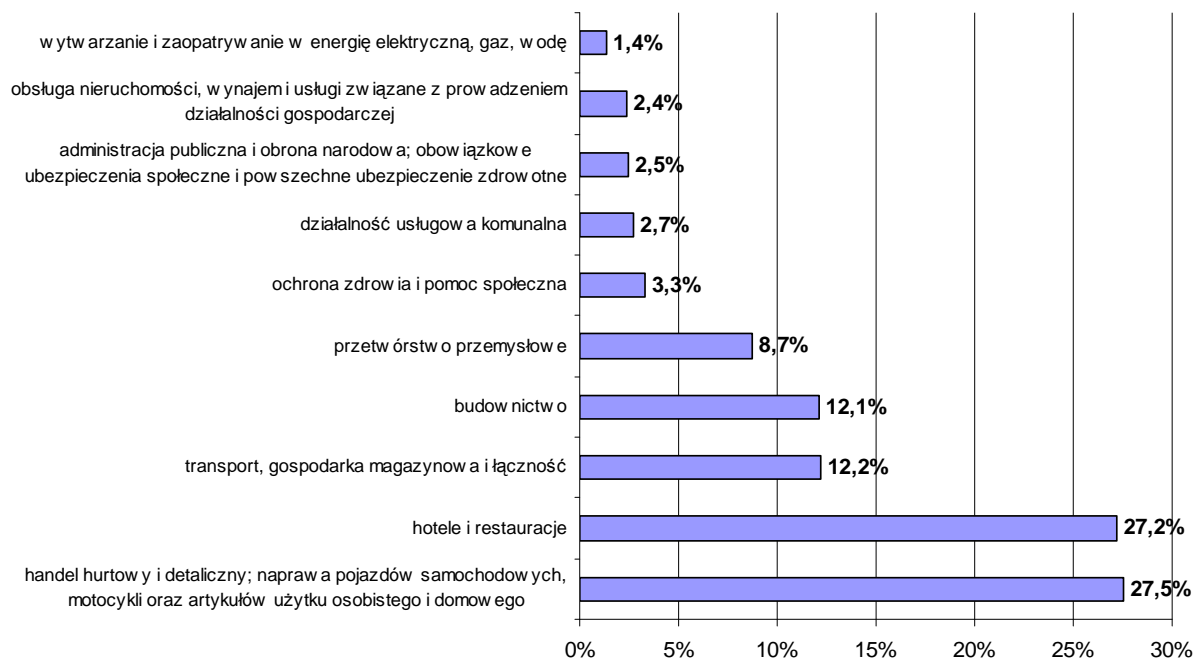
- I kwartał – 01. 04. 2006 – 30.06. 2006
- II kwartał – 01. 07. 2006 – 30. 09. 2006
- III kwartał – 01. 10. 2006 – 31. 12. 2006
- IV kwartał – 01. 01. 2007 – 31. 03. 2007

Rys. 33 Struktura ofert pracy skierowanych do młodzieży w ujęciu kwartalnym

Źródło: opracowanie własne

Oferty pracy najczęściej pochodziły z dwóch branż: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego a także hotele i restauracje – po 27% (rys. 34). Także budownictwo oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność oferowały podobną ilość miejsca pracy, od nich pochodziło po ok. 12% ofert. Na kolejnej pozycji znajduje się przetwórstwo przemysłowe z nieco ponad 8% udziałem, pozostałe branże dysponowały znacznie mniejszą liczbą ofert pracy w ramach alternatywnych form zatrudnienia. Zaprezentowane dane wyraźnie wskazują,

że młodzi ludzie największe szanse na zatrudnienie mają w handlu i usługach związanych z przemysłem turystycznym.



Rys. 34 Struktura branż, w których oferowane są alternatywne formy zatrudnienia skierowane do młodzieży

Źródło: opracowanie własne

Dane zaprezentowane na rysunku 34 uzasadniają niejako występowanie wyraźnych symptomów sezonowości zatrudnienia młodzieży w ramach alternatywnych form zatrudnienia. Okres wakacyjny jest czasem, kiedy największa liczba młodych ludzi podejmuje pracę właśnie w handlu i branży turystycznej.

Osoby, które za pośrednictwem OHP i biur karier skorzystały z ofert w ramach alternatywnych form zatrudnienia to przede wszystkim mężczyźni – 60,3% przypadków. Ze względu na specyficzny zakres działalności omawianych instytucji oferta trafiła do osób bardzo młodych do 18 roku życia, oraz osób między 18 a 24 rokiem życia. Struktura wykształcenia odzwierciedla przede wszystkim młody wiek zainteresowanych alternatywnymi formami zatrudnienia. Na jej podstawie nie można wyciągać zbyt daleko idących wniosków, bowiem znaczna część spośród opisywanych tutaj osób wciąż jeszcze uczęszcza do szkoły i poziom ich wykształcenia może ulec diametralnej zmianie.

Podsumowując należy zauważyć, że alternatywne formy zatrudnienia najczęściej dotyczyły umowy zlecenia i umowy o dzieło w zakresie prac we wszystkich przedstawionych wyżej branżach, ale oprócz branży hotelarskiej i restauracji, gdzie najczęściej oferowano zatrudnienie tymczasowe i o ruchomym czasie pracy.

3. Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone badania pozwalają na dokonanie kilku konstatacji. Przede wszystkim potwierdzona została teza, że większość pracobiorców traktuje alternatywne formy zatrudnienia jako niechcianą konieczność. Spadek stopy bezrobocia przekłada się w bardzo wyraźny sposób na zmniejszenie liczby ofert kwalifikowanych jako alternatywne. Pracodawcy, chcąc mieć pewność, że poszukiwanie pracowników zostanie zakończone sukcesem muszą rezygnować z elastycznych form zatrudnienia, na rzecz klasycznego etatu, bo ta forma preferowana jest przez większość potencjalnych pracowników.

Powyższe spostrzeżenie potwierdzają kolejne prawidłowości zaobserwowane w trakcie badań:

- oferty pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia występują najczęściej w kategoriach zawodów, które uznawane są za nieatrakcyjne – nisko płatne i mało rozwojowe;
- niewielki jest udział alternatywnych form zatrudnienia w branżach z dużym udziałem sfery budżetowej, elastyczne formy zatrudnienia przeważają w dziedzinach zdominowanych przez własność prywatną, cechujących się dużym zapotrzebowaniem na niewykwalifikowaną siłę roboczą;
- z tego typu ofert korzystają przeważnie osoby młode, oraz nie posiadające wyższego wykształcenia, czyli przedstawiciele grup, które na współczesnym rynku pracy uważane są za mało konkurencyjne.

Porównując specyfikę poszczególnych instytucji pośredniczących na rynku pracy, należy zauważyć, że oferta dostępna w Powiatowych Urzędach Pracy była bardziej jednolita i mniej urozmaicona niż ma to miejsce w przypadku agencji zatrudnienia, które nie tylko dysponują większą ilością form alternatywnego zatrudnienia, ale także udział ich

poszczególnych typów jest bardziej proporcjonalny – w Powiatowych Urzędach Pracy zdecydowanie dominują oferty pracy w ramach umowy zlecenia.

Porównując dalej oferty tych dwóch typów instytucji pośrednictwa pracy należy zwrócić uwagę na branżę, z której pochodzi najwięcej ofert pracy udostępnianych przez obie instytucje. Tą dominującą pozycję zajmuje budownictwo, to ta branża generuje największą ilość ofert pracy w ramach alternatywnych form zatrudnienia. Jeżeli obserwowane obecnie trendy będą kontynuowane, to w niedługim czasie możemy być świadkami gwałtownego spadku liczby alternatywnych ofert pracy. Panujący obecnie boom w budownictwie, oraz rosnące niedobory kadrowe skutkować mogą zmianą relacji występujących na tym branżowym rynku pracy. Obecnie mamy jeszcze do czynienia z rynkiem pracodawców, ale już nie długo stać się on może rynkiem pracobiorców, o których zatrudniający będą musieli intensywnie zabiegać. Jeżeli potwierdzi się dokonana wcześniej z perspektywy pracobiorców ocena alternatywnych form zatrudniania – jako koniecznego zła, to takie zmiany mogą skutkować postępującym ograniczaniem, lub wręcz wykluczeniem wpływu jaki na rynek pracy wywierać będą próby jego uelastycznienia poprzez wprowadzenie możliwości zatrudnienia się w ramach alternatywnych form pracy.

4. Metodologia badania

Opisanie struktury i rodzajów alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez instytucje rynku pracy działające na obszarze województwa zachodniopomorskiego, a w szczególności zanalizowanie typów alternatywnych form zatrudnienia oraz skali tego zjawiska na regionalnym rynku pracy, wymaga przeprowadzenia operacjonalizacji stosowanych pojęć. Procedura ta ma na celu ograniczenie szumu informacyjnego, związanego z wprowadzeniem nadmiernej ilości kategorii, z drugiej strony ma zagwarantować, że wszystkie interesujące zjawiska znajdą swoje odzwierciedlenie w uzyskanych wynikach badań. Alternatywne formy zatrudnienia są tu rozumiane jako formy odmienne od stałego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. Może to być praca na umowę zlecenia albo o dzieło, praca z ruchomym czasem pracy, praca na wezwanie, praca dorywcza, praca tymczasowa (np. w zastępstwach), praca w domu, na odległość (telepraca), praca zewnętrzna, leasing pracowniczy (wypożyczanie pracowników).

Instytucje rynku pracy działające na terenie województwa zachodniopomorskiego zostały podzielone na trzy grupy:

- Publiczne służby zatrudnienia - tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.
- Instytucje, których działania dedykowane są określonym kategoriom wiekowym: Ochotnicze Hufce Pracy, które są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności bezrobotnych do 25 roku życia, oraz Uczelniane Biura Karier dysponujące ofertą dla studentów, oraz absolwentów poszczególnych uczelni.
- Agencje zatrudnienia, które są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.

4.1. Opis zastosowanych technik badawczych

Aby stworzyć jak najpełniejszy obraz alternatywnych form zatrudnienia wykorzystano kilka metod pozyskiwania danych. Po pierwsze przeprowadzono analizę danych wtórnych: ogłoszeń internetowych oraz rocznych sprawozdań instytucji rynku pracy. Informacje zgromadzone z wyżej wymienionych źródeł uzupełniono danymi pozyskanymi dzięki ankiecie rozesłanej do wszystkich badanych instytucji. W niektórych przypadkach zostały one następnie skorygowane w oparciu o komputerowo wspomagany wywiad telefoniczny zrealizowany przez prowadzących badania. Dane pochodzą z przedziału czasowego zawartego między 04.2006 r. a 03.2007 roku. Zostały zestawione w ujęciu kwartalnym.

Badania z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety przeprowadzono na reprezentatywnej próbie instytucji rynku pracy. Zastosowano dobór losowy – warstwowy ze względu na typ instytucji rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, OHP, Biura Karier oraz niepubliczne agencje zatrudnienia). Taka procedura pozwala na wyciągnięcie wniosków dotyczących całej populacji województwa zachodniopomorskiego.

Do wyodrębnienia podmiotów badawczych posłużono się danymi teled adresowymi zawartymi na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Najliczniej reprezentowane były agencje zatrudnienia – 86 firm. Jednakże po wstępnej weryfikacji ustalono, że z różnych przyczyn (zakres prowadzonej działalności – tylko oferty pracy za granicą, zawieszenie działalności lub rozpoczęcie działalności i dotychczasowy brak ofert) 46 podmiotów należało uznać za nieinteresujące, z punktu widzenia założeń badawczych. Dokonana selekcja urealniła potencjał reprezentowany przez instytucje operujące w sferze niepublicznego pośrednictwa pracy w województwie zachodniopomorskim. Specyfika regionu, bliskie położenie granicy z Niemcami oraz duże znaczenie gospodarki morskiej spowodowały, że prawie połowa spośród zarejestrowanych agencji zajmuje się pośrednictwem w pracy za granicą, lub wyspecjalizowana jest w obsłudze personelu pracującego na statkach (specyfika branży powoduje, że są oni zatrudniani pod obcymi banderami).

4.2. Sprawozdanie z realizacji badań

W dniach 30.04.2007 – 10.05.2007 przygotowywano kwestionariusz ankietowy do badania, który w dniu 07.05.2007 został zaakceptowany przez Zleceniodawcę. W tym samym czasie zgodnie z zaleceniami Zleceniodawcy przygotowywano bazę respondentów.

Od 11.05.2007 rozpoczęto proces realizacji badania poprzez identyfikację źródeł danych i gromadzenie danych wtórnych. Następnie z wytypowanymi instytucjami przeprowadzono wywiady oraz drogą internetową rozesłano narzędzie badawcze.

W dniu 20.05.2005 rozpoczęto analizę i interpretację uzyskanych danych

Od dnia 25.05.2006 rozpoczęto pisanie raportu końcowego.

4.3. Opis nadzoru i kontroli badań

Ze względu na przyjęte w projekcie techniki badawcze – analiza danych wtórnych, oraz ankieta rozsyłana drogą elektroniczną kontrola i ocena przebiegu procesu badawczego odbywała się poprzez uzyskanie akceptacji Zlecającego dla założeń poszczególnych etapów badań, oraz ewaluację podjętych działań w okresie raportowanym przez zewnętrznego eksperta. Oprócz tego zastosowano standardowe techniki kontroli polegające na bezpośrednim nadzorze wykonywanego wywiadu.

Bibliografia:

1. Audrtesch, A. R. Thurik, 2000, Capitalism and democracy in the 21st Century: from managed to the entrepreneurial economy, Journal of Evolutionary Economics, Spinger-Verlag 10.
2. Borkowska, Świat pracy na przełomie wieków, Polityka Społeczna, 11/12 1997.
3. Bąk E., 2006, Elastyczne formy zatrudnienia, wyd. C. G. Beck, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa.
4. Dyczewski L., 1995, Kultura polska w procesie przemian, TN KUL, Lublin.
5. Kalleberg A. L., 2000, Nonstandard Employment Relations. Part Time, Temporary and Contract Work, Annual Rev. Sociol.
6. Lester B. Y., McCain R. A., An Equity-based Redefinition of Underemployment and Unemployment and Some Measurements, w: Review of Social Economy, Vol. Lix No. 2, June 2001.
7. Sikorska M., 2000, Przetransformować się na kogoś innego - definiowanie sytuacji pracy, w: Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości, pod red. M. Marody, Scholar, Warszawa