
Leszek WINCENCIAK*
Mateusz ZYS**

Determinanty nietypowych form zatrudnienia absolwentów w Polsce***

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza determinant nietypowych form zatrudnienia absolwentów w pierwszej pracy w Polsce. Wejście na rynek pracy w Polsce coraz częściej odbywa się poprzez tzw. nietypowe formy zatrudnienia (nazywane też niekiedy jako formy elastyczne), rozumiane jako forma inna, niż praca na czas nieokreślony. Udział nietypowych form zatrudnienia wśród pracujących w Polsce zwiększa się stale od początku transformacji. Tylko w okresie 2001-2011 udział osób wykonujących pracę na czas określony w Polsce, w grupie wieku 15-24 lata, zwiększył się o ponad 32 pkt proc., podczas gdy średnio w krajach UE wzrost ten wyniósł zaledwie 3,5 pkt proc. W literaturze światowej stwierdzono istotny wpływ posiadania tzw. nietypowego zatrudnienia na wiele aspektów kariery zawodowej. Stwierdzono m.in. negatywny wpływ na płace [Bertrand-Cloodt *et al.*, 2011], [Mertens *et al.*, 2007] oraz na zadowolenie z pracy [de Graaf-Zijl, 2005]. Z tego powodu w artykule starano się odpowiedzieć na pytanie, jakie indywidualne cechy pracujących wpływają na większe prawdopodobieństwo posiadania pracy w formie nietypowej.

Za pomocą modelu logitowego badane są indywidualne determinanty zatrudnienia terminowego, pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz praktyki i stażu bezpośrednio po ukończeniu edukacji. Baza danych empirycznych pochodzi z projektu *Badanie Aktywności Zawodowej Absolwentów w Kontekście Realizacji Programu „Pierwsza Praca”*. W wyniku przeprowadzonej analizy, do czynników zwiększających prawdopodobieństwo posiadania zatrudnienia w nietypowej formie można zaliczyć m.in.: późniejszy moment ukończenia edukacji, bycie kobietą, odłożenie w czasie momentu podjęcia pracy czy fakt wykonywania

* Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katedra Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego, lwincenciak@wne.uw.edu.pl

** Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, mateusz.zys@gmail.com

*** Niniejszy artykuł jest skróconą i zmodyfikowaną wersją pracy licencjackiej: Mateusz Zys „Determinanty nietypowych form zatrudnienia absolwentów w Polsce” (promotor: Leszek Wincenciak). Praca została złożona i obroniona na WNE UW w roku akademickim 2011/2012.

pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia. Z kolei posiadanie wyższego wykształcenia, zarówno przez ankietowanego, jak i jego rodziców, zmniejsza prawdopodobieństwo elastycznego zatrudnienia.

Słowa kluczowe: rynek pracy, nietypowe formy zatrudnienia, absolwenci, logit

Kody JEL: J21, J41

Artykuł wpłynął do druku 8 sierpnia 2013 r.

Wstęp

Niniejszy artykuł poświęcony jest tematyce determinant nietypowych form zatrudnienia absolwentów w pierwszej pracy po ukończeniu edukacji. Za nietypowe zatrudnienie przyjmuje się wszystkie formy inne, niż zatrudnienie na umowę o pracę na czas nieokreślony. Według statystyk Eurostatu (pochodzących z LFS) Polska jest krajem, w którym odnotowujemy największy spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej przyrost udziału zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem. Dzieje się tak szczególnie silnie w grupie pracujących w wieku 15-24 lata (zob. tablica 1 w aneksie).

Literatura przedmiotu wskazuje istotny negatywny wpływ posiadania nietypowego zatrudnienia na płace [Bertrand-Cloudt *et al.*, 2011], [Mertens *et al.*, 2007], zadowolenie z pracy [de Graaf-Zijl, 2005] oraz nawet zdrowie [Zeytinoglu, 2005]. W niniejszym artykule staramy się odpowiedzieć na pytanie, jakie czynniki determinują prawdopodobieństwo posiadania nietypowej pracy. Choć temat ten jest niezwykle istotny, dotyczy bowiem wszystkich uczestników rynku pracy, prób podjęcia formalnej analizy tego zagadnienia wciąż brakuje. Wyniki mogą pomóc w stworzeniu profilu osoby, zestawu indywidualnych cech, które zwiększają prawdopodobieństwo znalezienia pierwszego zatrudnienia w formie nietypowej. Zdajemy sobie sprawę z tego, że niniejsze badanie stanowi jedynie mały wycinek analizowanego zagadnienia, jednak może okazać się bardzo przydatne, jako empiryczna weryfikacja niektórych poglądów i stereotypów, dotyczących procesu wchodzenia na rynek pracy. Ponadto, analiza ta stanowi punkt wyjścia do dalszych badań w tej dziedzinie.

Analiza determinant nietypowych form zatrudnienia opiera się na ilościowym badaniu ekonometrycznym, przeprowadzonym z wykorzystaniem estymacji czterech modeli logitowych. Trzy pierwsze dotyczą odpowiednio zatrudnienia terminowego, umowy cywilnoprawnej oraz umowy o praktykę lub staż, przeciwstawiając je umowie o pracę na czas nieokreślony. Czwarty model stanowi połączenie powyższych trzech w jeden, wspólny, badający szeroko rozumiane nietypowe formy zatrudnienia bez względu na typ umowy.

Nietypowe formy zatrudnienia w teorii ekonomii

Nietypowe formy zatrudnienia definiowane są poprzez przeciwstawienie ich temu, co uznajemy za zatrudnienie typowe, czyli zazwyczaj w oparciu

o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze stałymi godzinami pracy, w określonym miejscu pracy, zazwyczaj w siedzibie pracodawcy. W praktyce stosuje się zamiennie określenie elastyczne formy zatrudnienia, choć stanowi to duże uproszczenie [Machol-Zajda, Głogosz, 2010, s. 33], przy czym owa elastyczność dotyczy: poziomu zatrudnienia (numeryczna), organizacji pracy (funkcjonalna), czasu pracy oraz struktury płac (por. [Kryńska, 2001, 92-94]). Do najczęściej wymienianych nietypowych form zatrudnienia zaliczamy:

- terminową umowę o pracę,
- pracę w niepełnym wymiarze godzinowym,
- pracę tymczasową,
- zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- telepracę,
- pracę w domu,
- wypożyczanie pracowników,
- dzielenie pracy,
- pracę na wezwanie i pracę na telefon,
- zmienny czas pracowników zatrudnionych na stałe (por. [Sewastanowicz, 2005, 110-111]).

Największy wzrost wykorzystania elastycznych form zatrudnienia przypada na 2 połowę XX w., w dużej mierze za sprawą rozwoju technologii, m.in.: powstanie i upowszechnienie Internetu oraz postęp w dziedzinie transportu [Wiśniewski, 2007, s. 34-35], a także wzrostu znaczenia sektora usług w gospodarce. Spośród elastycznych form zatrudnienia pracodawcy w Polsce najczęściej stosują: zatrudnienie terminowe (głównie umowa na czas określony), umowy cywilnoprawne (przede wszystkim umowę zlecenia i o dzieło) oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzinowym [Kryńska, 2003, s. 241]. W tablicy 1 syntetycznie przedstawione są zalety i wady elastycznych form zatrudnienia.

Tablica 1

Korzyści i zagrożenia ze stosowania nietypowych form zatrudnienia

	Korzyści	Zagrożenia
Pracobiorca	<ul style="list-style-type: none"> – aktywizacja długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i biernością zawodową – swoboda w ustalaniu czasu pracy – większa samodzielność przy wykonywaniu pracy – lepsze możliwości płacowe (eksperci) – większa swoboda w zakresie doboru pracodawcy, ilości zleceń i możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego 	<ul style="list-style-type: none"> – utrata pewności zatrudnienia – problemy z przedostaniem się do zatrudnienia regularnego – gorszy dostęp do szkoleń – niższe zarobki – zachwianie równowagi praca-życie – obniżenie standardów bezpieczeństwa socjalnego – mniejsza wiarygodność kredytowa – niepożądane napięcia między pracownikami stałymi i okresowymi

cd. tablicy 1

	Korzyści	Zagrożenia
Pracodawca	<ul style="list-style-type: none"> – obniżenie kosztów zatrudnienia – zwiększenie efektywności pracy (outsourcing) – swoboda w zakresie dopasowania poziomu i czasu zatrudnienia do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa – weryfikacja kwalifikacji pracownika 	<ul style="list-style-type: none"> – brak identyfikacji pracownika z zakładem pracy – ryzyko wycieku tajnych informacji – niepożądane napięcia między pracownikami stałymi i okresowymi – opór ze strony związków zawodowych
Rząd	<ul style="list-style-type: none"> – Zwiększenie wpływów podatkowych do budżetu 	<ul style="list-style-type: none"> – Wzrost niezadowolenia społecznego

Źródło: por. [Jeleniewska et al., 2008, s. 153-166]

Warto zauważyć, że zarówno korzyści, jak i koszty z faktu stosowania nietypowych form zatrudnienia nie są skoncentrowane tylko po jednej stronie rynku pracy. Po stronie pracujących – najważniejszą korzyścią jest możliwość pracy w sytuacji, gdy inne zatrudnienie nie jest osiągalne. Zatrudnienie w formie nietypowej można traktować wtedy jako pewien przejściowy etap w karierze zawodowej. Z drugiej strony rodzi to możliwość znalezienia się w pułapce nietypowych form zatrudnienia na trwałe (zwłaszcza w sytuacji segmentacji rynku pracy). Nietypowe formy zatrudnienia stwarzają pracodawcom okazję do redukcji kosztów zatrudnienia, co uwidocznia się w procyklicznym kształtowaniu się odsetka tego typu kontraktów. Z drugiej jednak strony, utrudniają nawiązywanie trwalszych relacji z pracownikiem i jego identyfikację z celami firmy.

Prace empiryczne badające zatrudnienie w nietypowej formie

Badania empiryczne potwierdzają fakt, że elastyczne zatrudnienie jest na ogół gorzej wynagradzane [Bertrand-Cloodt *et al.*, 2011], [Mertens *et al.*, 2007], nawet po uwzględnieniu indywidualnych cech i kompetencji pracownika [Giesecke, 2009], [Gebel, 2009]. W badaniu wykonanym przez Booth *et al.* [2002] wykazano, iż w grupie mężczyzn upośledzenie wzrostu płacowego poprzez doświadczenie tzw. elastycznego zatrudnienia jest trwałe, natomiast kobiety rozpoczynające od zatrudnienia okresowego, są w stanie nadgonić dystans dzielący je od zatrudnionych permanentnie. W kwestii dostępu do szkoleń, pracownicy zatrudnieni w nietypowej formie również znajdują się w gorszej sytuacji [Seifert, 2010]. Pracownicy tymczasowi¹ są także mniej zadowoleni z własnej pracy, jako że rośnie ryzyko, iż nie będzie się ona pokrywała z kierunkiem kształcenia i zainteresowaniami [de Graaf-Zijl, 2005]. Zatrudnienie nietypowe nie pozostaje także bez wpływu na stan zdrowia zatrudnionych, głównie z powodu podwyższonego poziomu stresu w wyniku rosnącej niepewności i zmiennych, przez co nierzadko gorszych, warunków pracy [Zeytinoglu,

¹ Zatrudnieni za pośrednictwem agencji tymczasowego zatrudnienia.

2005, s. 75-98]. Badania pokazują także, iż w dużej mierze wybór zatrudnienia w formie nietypowej nie jest dobrowolny, a raczej podyktowany sytuacją na rynku pracy [Bertrand-Cloudt *et al.*, 2011].

Determinanty zatrudnienia w formie elastycznej badano z perspektywy makro i mikro. Skala makro obejmuje m.in. takie czynniki jak: faza cyklu koniunkturalnego [Holmlund, Storrie, 2002], [Houseman, 2001], szoki popytowe [Haskel *et al.*, 1997], charakterystyka rynku pracy [Barbieri, 2007], czy polityka rodzinna [Rosenfeld, Birkelund, 1995]. Ponadto, znaczenie ma również to, czy wprowadzane na rynku pracy reformy są kompletne [Blanchard, Landier, 2002]. Jako przykład można przytoczyć sytuację Niemiec po reformie z roku 1985 [Hunt, 2000], bądź też Hiszpanii, gdzie doprowadzono do zjawiska opisywanego jako insider-outsider ([Dolado *et al.*, 2002]. Duże znaczenie ma również porozumienie partnerów społecznych [Baranowska, Gebel, 2008], także w kwestii negocjowania dostępu do szkoleń dla zatrudnionych w formie elastycznej [van Velzen, 2005, s. 57-74].

Wśród indywidualnych charakterystyk sprzyjających nietypowemu zatrudnieniu, jednym z najistotniejszych czynników jest bez wątpienia wiek pracownika. Większość badań wykazuje, iż grupami o podwyższonym ryzyku bezrobocia oraz elastycznego zatrudnienia są ludzie młodzi w pierwszych latach po ukończeniu edukacji [Barbieri, Sestito, 2008], [Baranowska, Gebel, 2008] oraz ludzie starsi [Greppi *et al.*, 2010]. Często zatrudnienie nietypowe, a konkretnie terminowe umowy o pracę, są traktowane, jako przedłużony okres próbny [Boockmann, Hagen, 2005]. Gorzej wygląda sytuacja osób, które poszukują odpowiadającej im pracy, pozostając bezrobotnymi, bowiem długie okresy bezrobocia niekorzystnie wpływają na prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia regularnego [Luijckx, Wolbers, 2009].

Niektórzy wskazują, iż płeć nie ma większego wpływu na prawdopodobieństwo atypowego zatrudnienia [Saloniemi, Virtanen, 2005, s. 7-21], [Ruiz-Quintanilla, Claes, 1996]. Inni z kolei udowadniają, iż kobiety z większym prawdopodobieństwem znajdują się w zatrudnieniu elastycznym, zwłaszcza na niepełny etat [Yu, 2002], [Giesecke, 2009], [Stancanelli, 2002], [Barbieri, Sestito, 2008]. Warto jednak pamiętać, iż kobiety częściej wybierają taką formę zatrudnienia dobrowolnie, w związku z większą alokacją swojego czasu na funkcje opiekuńcze nad dziećmi lub osobami starszymi w gospodarstwie domowym, a zatem nie musi to oznaczać dyskryminacji płciowej.

Wpływ edukacji jest zgodny z intuicją, a mianowicie osoby lepiej wykształcone łatwiej przedostają się do zatrudnienia permanentnego, czy to bezpośrednio, czy poprzez zatrudnienie nietypowe [Bednarzik, 1976], [Relikowski *et al.*, 2007], [Scherer, 2005], [Bukodi, 2006], przy czym warto zauważyć pewne różnicowanie względem grup zawodów. Specjaliści i eksperci mogą preferować zatrudnienie w formie elastycznej, gdyż stwarza im ono lepsze możliwości rozwojowe, czasowe i płacowe. Badania wykazują, iż praca w niektórych zawodach wiąże się ze zwiększonym prawdopodobieństwem uzyskania zatrudnienia w formie nietypowej. Niegdyś była to produkcja i przetwórstwo [Davis-Blake, Uzzi, 1993], obecnie wskazuje się na sprzedaż i usługi, a także na wspomnianych

już wcześniej profesjonalistów oraz rolników i przedstawicieli prostych zawodów [Stancanelli, 2002], [Barbieri, Sestito, 2008]. Ponadto, niektóre zawody, np.: sprzątanie, czy obsługa maszyn, z większym prawdopodobieństwem będą zlecane podwykonawcom, poprzez tzw. outsourcing [Abraham, Taylor, 1996]. Wskazano, że outsourcing występuje znacznie częściej w większych przedsiębiorstwach [Davis-Blake, Uzzi, 1993].

Wśród istotnych determinant formy zatrudnienia wymienia się również czynniki dotyczące życia osobistego jednostek [Greppi *et al.*, 2010], [Zijl *et al.*, 2002], [Giesecke, 2009]. Wyniki wskazujące na to, iż małżeństwo i dzieci sprzyjają permanentnemu zatrudnieniu mężczyzn i elastycznemu zatrudnieniu kobiet, mogą być wyjaśnione za pomocą odwołania do tradycyjnego podziału ról, w którym to mężczyzna ma za zadanie zapewnić rodzinie byt, zaś kobieta poświęca więcej czasu i uwagi wychowaniu dzieci, co podkreśla znaczenie czynników socjodemograficznych [Gebel, 2010], [Zijl *et al.*, 2002].

Baza danych i definicje zmiennych

Baza danych wykorzystana w niniejszym badaniu pochodzi z projektu Badanie Aktywności Zawodowej Absolwentów w Kontekście Realizacji Programu „Pierwsza Praca”. Dane uzyskano na podstawie przeprowadzenia indywidualnych wywiadów z reprezentatywną grupą ponad 20 000 absolwentów, którzy w okresie pomiędzy 1 stycznia 1998 a 31 grudnia 2005 zakończyli naukę szkolną lub studia, mając wtedy nie więcej niż 28 lat, a między ostatnimi dwoma etapami edukacji nie upłynęło więcej niż 12 miesięcy. W związku z przedmiotem badania, pozostawiono jedynie te obserwacje, w przypadku których znaleziono pracę po ukończeniu edukacji, przy czym brane pod uwagę były jedynie: umowa o pracę na czas nieokreślony i określony, umowa cywilnoprawna oraz umowa o praktykę lub staż.

Statystyki opisowe próby

W wykorzystanej w badaniu próbie zatrudnieni w ramach umowy o pracę stanowili łącznie ok. 80% ogółu², z nieco większym udziałem zatrudnienia terminowego. Porównując rozkład zatrudnienia w podgrupach mężczyzn i kobiet, można zaobserwować znaczące różnice w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony, z większym udziałem mężczyzn o 5,5 punktu procentowego oraz zatrudnienia w formie praktyki lub stażu, częściej stosowanego w podgrupie kobiet aż o 8,4 punktu procentowego. Zatrudnienie terminowe oraz w oparciu o umowę cywilnoprawną jest nieznacznie częstsze wśród mężczyzn.

Analiza struktury zatrudnienia w sektorze prywatnym wykazuje dominację zatrudnionych terminowo – 45,5%, aż o 9 punktów procentowych więcej, niż udział zatrudnionych typowo. Stosowanie umów cywilnoprawnych okazuje

² Wszystkie omawiane w tym podrozdziale kwestie dotyczą pierwszego zatrudnienia po ukończeniu edukacji. Tablice z danymi znajdują się w aneksie A1. Statystyki opisowe – tablice 1-3.

się być również domeną tego sektora własności – ok. 11%. Z kolei w sektorze publicznym widoczny jest zdecydowany wzrost udziału praktyk oraz stażów do ponad 24%, przede wszystkim kosztem zatrudnienia terminowego oraz w oparciu o umowę cywilnoprawną. Struktura zatrudnienia w sektorze prywatno-publicznym plasuje się pomiędzy wartościami uzyskanymi dla powyższych dwóch sektorów, za wyjątkiem zatrudnienia typowego, którego udział wzrasta aż do 42,4%.

Biorąc pod uwagę dział gospodarki, zatrudnieni na czas nieokreślony stanowią przeciętnie ok. 36% w każdym z analizowanych działów. W przemyśle dominuje zatrudnienie terminowe – niespełna 49%. Umowy cywilnoprawne najczęściej stosuje się w usługach rynkowych – ok. 12%, natomiast w usługach nierynkowych co czwarty ankietowany znalazł pierwsze zatrudnienie po ukończeniu edukacji w postaci praktyki lub stażu.

Z biegiem czasu obserwujemy znaczące zmiany w rozkładzie typów zatrudnienia. W każdej kolejnej kohorcie absolwentów rośnie monotonicznie udział zatrudnionych nietypowo. W grupie, która zakończyła edukację w 2005 roku przewaga ta dochodzi do 72,4%.

Zmienne objaśniane

W badaniu ekonometrycznym szacowane są cztery modele, ze względu na formę nietypowego zatrudnienia. W trzech pierwszych modelach badane są determinanty danej nietypowej formy zatrudnienia *versus* zatrudnienie w formie pracy na czas nieokreślony. W modelu czwartym wszystkie formy nietypowe zagregowano i oszacowano model determinant zatrudnienia nietypowego, bez podziału na jego formę. W związku z tym, zdefiniowano cztery zmienne objaśniane:

- 1) Praca na czas określony: zmienna przyjmująca wartość 1 dla osób, których pierwsze zatrudnienie po ukończeniu edukacji było na podstawie umowy o pracę na czas określony, a 0 dla osób, których pierwsze zatrudnienie było na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 2) Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej: zmienna przyjmująca wartość 1 dla osób, których pierwsze zatrudnienie po ukończeniu edukacji było na podstawie umowy cywilnoprawnej, a 0 dla osób, których pierwsze zatrudnienie było na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 3) Zatrudnienie w formie stażu lub praktyki zawodowej: zmienna przyjmująca wartość 1 dla osób, których pierwsze zatrudnienie po ukończeniu edukacji było na podstawie umowy o staż pracy lub praktykę zawodową, a 0 dla osób, których pierwsze zatrudnienie było na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 4) Zatrudnienie w formie nietypowej bez względu na typ umowy: zmienna przyjmująca wartość 1 dla osób, których pierwsze zatrudnienie po ukończeniu edukacji było na podstawie umowy o pracę na czas określony, umowy cywilnoprawnej lub umowy o staż pracy lub praktykę zawodową, a 0 dla osób, których pierwsze zatrudnienie było na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zmienne objaśniające

Na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz dostępnej bazy danych, wybrano zbiór zmiennych objaśniających, które stanowią zmienne kontrolne w regresji. W każdym modelu, badano istotność determinant zatrudnienia w formie nietypowej, pochodzących ze zbioru zmiennych przedstawionych w tablicy 2.

Tablica 2
Zmienne objaśniające wykorzystane w analizie ilościowej

Nazwa zmiennej	Opis	Zakres wartości i kategoria referencyjna(*)
Pl	Płeć	1 – kobieta (*) 2 – mężczyzna
Czas	Czas poszukiwania pierwszej pracy od momentu ukończenia edukacji	Zmienna ciągła liczona w miesiącach o wartościach z przedziału [0, 100]
Ok_edu	Okres ukończenia edukacji	1 – 1998-2001 (*) 2 – 2002-2003 3 – 2004 4 – 2005
Klm	Klasa wielkości miejsca zamieszkania	1 – wieś (*) 2 – miasto do 100 tys. mieszkańców 3 – miasto powyżej 100 tys. mieszkańców
KS	Kapitał społeczny	1 – bardzo niski (*) 2 – niski 3 – średni 4 – wysoki
Wyksz	Poziom wykształcenia	1 – zasadnicze zawodowe (*) 2 – średnie ogólnokształcące 3 – średnie zawodowe (łącznie z pomaturalnym) 4 – wyższe I stopnia 5 – wyższe II i III stopnia
Wyksz_kier	Wykształcenie wraz kierunkiem kształcenia (tylko dla wykształcenia wyższego)	1 – zasadnicze zawodowe (*) 2 – średnie ogólnokształcące 3 – średnie zawodowe (łącznie z pomaturalnym) 4 – wyższe: pedagogika i kształcenia 5 – wyższe: nauki humanistyczne i sztuka 6 – wyższe: nauki społeczne, gospodarka i prawo 7 – wyższe: nauki ścisłe 8 – wyższe: technika, przemysł i budownictwo 9 – wyższe: inny
Mod_rodz	Model rodziny	1 – rodzice dzielili się po równo obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi (*) 2 – ojciec pracował, a matka prowadziła dom 3 – oboje rodzice pracowali, ale domem zajmowała się matka 4 – model rodziny inny, niż wymienione

cd. tablicy 2

Nazwa zmiennej	Opis	Zakres wartości i kategoria referencyjna(*)
Wyksz_rodz	Wykształcenie rodziców	1 – oboje rodzice mieli wykształcenie niższe, niż średnie (*) 2 – co najmniej jeden rodzic miał wykształcenie średnie, ale żaden nie miał wyższego 3 – co najmniej jeden rodzic miał wykształcenie wyższe
Średnia	Średnia ocen	1 – do 3,5 włącznie (*) 2 – [3,6 – 4,0] 3 – [4,1 – 4,5] 4 – powyżej 4,5
Zajęcia	Zajęcia pozalekcyjne	1 – brak udziału w zajęciach pozalekcyjnych organizowanych w szkole lub poza nią (*) 2 – udział w zajęciach pozalekcyjnych organizowanych w szkole lub poza nią
Praktyka	Praktyka zawodowa	1 – brak (*) 2 – praktyczna nauka zawodu w ramach zajęć 3 – praktyka, staż lub wolontariat 4 – praca zarobkowa
Praca_zar	Praca zarobkowa w dniu ukończenia edukacji	1 – brak (*) 2 – posiadanie pracy zarobkowej
Zgodność	Zgodność pracy z kierunkiem kształcenia	1 – praca miała zdecydowanie związek z kierunkiem kształcenia (*) 2 – praca miała raczej związek z kierunkiem kształcenia 3 – praca raczej nie miała związku z kierunkiem kształcenia 4 – praca zdecydowanie nie miała związku z kierunkiem kształcenia
Sektor	Sektor własności dla pierwszego miejsca pracy	1 – prywatny (*) 2 – publiczny 3 – prywatno-publiczny
Wlk_firmy	Wielkość firmy dla pierwszego miejsca pracy	1 – firma zatrudniająca do 9 osób (*) 2 – firma zatrudniająca od 10 do 49 osób 3 – firma zatrudniająca od 50 do 249 osób 4 – firma zatrudniająca 250 osób i więcej
Dział_gosp	Dział gospodarki dla pierwszego miejsca pracy	1 – przemysł (*) 2 – usługi rynkowe 3 – usługi nierynkowe

Źródło: opracowanie własne.

Uwagi:

Zmienna „Kapitał społeczny” została utworzona w oparciu o odpowiedzi ankietowanych na pytania, dotyczące aktywności w następujących 11 formach życia społecznego: kino, teatr, koncerty, wystawy; czynnie uprawiany sport lub turystyka; imprezy sportowe; imprezy rozrywkowe, towarzyskie; spotkania towarzyskie ze znajomymi; spotkania, uroczystości rodzinne; praktyki religijne; działalność w organizacjach społecznych, charytatywnych, lokalnych; korzysta-

nie z Internetu; czytanie książek niezawodowych; czytanie książek lub czasopism zawodowych. Ankietowani odpowiadali na pytanie, jak często biorą udział w ww. formach życia społecznego. Możliwe odpowiedzi to: co najmniej raz w tygodniu; co najmniej raz w miesiącu, ale rzadziej niż raz w tygodniu; co najmniej raz w roku, ale rzadziej niż raz w miesiącu; nigdy lub bardzo rzadko. Za powyższe odpowiedzi przyznawano punkty odpowiednio od 1 do 4. Przykładowo, osoba, która na wszystkie 11 pytań odpowiedziała: „co najmniej raz w tygodniu”, uzyska łącznie 11 punktów, a osoba, która na wszystkie 11 pytań odpowiedziała: „nigdy lub bardzo rzadko”, uzyska łącznie 44 punkty. Poziom kapitału społecznego uznano za bardzo niski dla respondentów, którzy uzyskali wynik powyżej 30 punktów; niski – dla respondentów, którzy uzyskali wynik w przedziale od 27 do 30 punktów; średni – dla respondentów, którzy uzyskali wynik w przedziale od 22 do 26 punktów; wysoki – dla respondentów, którzy uzyskali wynik do 21 punktów włącznie.

Kierunki kształcenia wyodrębniono tylko dla osób z wykształceniem wyższym, agregując wszystkie jego poziomy (I, II i III stopień). Aby nadać większą przejrzystość zmiennej, zmniejszono ilość podgrup, dotyczących kierunku edukacji, zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Edukacji ISCED 1997, dostępną w Aneksie 1 raportu GUS o szkolnictwie wyższym i jego finansach w 2010 roku [GUS, 2011, s. 369-376]. Pod uwagę brano pierwszy wskazany przez ankietowanego kierunek. W związku z małą liczebnością podgrup dla kierunków: „Rolnictwo”, „Usługi” oraz „Zdrowie i opieka społeczna”, zostały one dołączone do podgrupy „Inne”. Zmienna uwzględniająca wykształcenie wyższe w podziale na kierunki kształcenia wykorzystywana jest jedynie w czwartej specyfikacji modelu (dla pracy nietypowej bez względu na typ umowy).

W kwestii sektora własności pierwszego miejsca pracy ankieta stosowana w badaniu wyróżnia oprócz sektora prywatnego i publicznego również własność prywatno-publiczną. Możemy domniemywać, iż chodzi o działania przedsiębiorstw w ramach tzw. partnerstwa publiczno-prywatnego.

Forma funkcyjna modelu

Wykorzystane w badaniu modele logitowe mają następującą ogólną postać:

$$\Pr(Y = 1 | X) = \Psi(X'\beta),$$

gdzie:

Y – zmienna objaśniana przyjmująca wartości 0 lub 1,

X – wektor zmiennych objaśniających,

β – wektor szacowanych parametrów,

$\Psi(\cdot)$ – funkcja dystrybuanty rozkładu logistycznego.

Model logitowy zastosowano czterokrotnie, za każdym razem przyjmując inną zmienną objaśnianą zgodnie z opisem przedstawionym wcześniej. Dla wszystkich czterech modeli zastosowano test na poprawność formy funkcyj-

nej *linktest*. Niestety okazało się, iż dla modeli ze zmienną objaśnianą trzecią i czwartą, przeprowadzony test na poziomie istotności 5% sugeruje odrzucenie hipotezy o braku pominiętych zmiennych lub poprawnej formie funkcyjnej. Po dodaniu do modelu wyższych potęg jedynej zmiennej ciągłej, czyli czasu poszukiwania pierwszej pracy, wyniki nie uległy satysfakcjonującej poprawie. Próby wprowadzenia interakcji innych zmiennych ze zmienną płeć pokazały, iż zmienna ta ma kluczowe znaczenie. Dlatego przeprowadzono osobne regresje próbne dla mężczyzn i kobiet. Na podstawie rezultatów testu *linktest* stwierdzono, iż opisywany problem z poprawnością formy funkcyjnej najprawdopodobniej wynika z faktu istnienia zmiennych pominiętych w badaniu, które mają duże znaczenie w podgrupie kobiet. Z przeglądu literatury wynika, iż mogą to być takie czynniki, jak: opieka nad dziećmi, opieka nad chorym członkiem rodziny, czy zmienne inne nieobserwowalne, dotyczące planowanej przyszłości. Z powodu braku odpowiednich danych, usunięcie tego problemu nie jest możliwe.

Dyskusja wyników

Zanim omówione zostaną wyniki badania, potrzebne są pewne wyjaśnienia. W kwestii nazewnictwa, stosowane będą zamiennie numery modeli oraz typy zatrudnienia, które te modele badają. A zatem dla modeli, w których analizujemy umowę o pracę na czas określony, umowę cywilnoprawną, praktykę lub staż oraz zatrudnienie nietypowe ze względu na typ umowy, stosowane będą również numery odpowiednio od 1 do 4. Tablica 4 z wynikami zamieszczona została w aneksie A2. W tablicy tej prezentujemy tzw. efekty krańcowe. Należy pamiętać, że w przypadku zmiennych binarnych interpretacja jest nieco inna, tzn. wartość parametru pokazuje zmianę prawdopodobieństwa zaobserwowania analizowanego zdarzenia w sytuacji, gdy zmienna binarna (dyskretna) przyjmuje daną wartość względem kategorii bazowej.

Na podstawie uzyskanych oszacowań można wyciągnąć następujące wnioski. Wpływ momentu ukończenia edukacji okazał się być zgodny z przypuszczeniami. Z każdą kolejną kohortą absolwentów monotonicznie rośnie prawdopodobieństwo zatrudnienia w formie nietypowej. Dla praktyki lub stażu było ono aż o 30,93% wyższe w roku 2005 względem lat 1998-2001. Z kolei w modelach 1 i 2 przy analogicznym porównaniu uzyskano wynik niespełna 20%. A zatem, stosowanie nietypowych form zatrudnienia w stosunku do absolwentów staje się coraz bardziej powszechną praktyką. W badanym okresie można zaobserwować znaczący i monotoniczny wzrost stopy bezrobocia od początku roku 1998, do końca roku 2002, co, zgodnie z wnioskami płynącymi z prac empirycznych, powinno sprzyjać stosowaniu nietypowych form zatrudnienia. Później poziom bezrobocia utrzymuje się przez półtora roku na poziomie ok. 19,5-20%³. Następnie, od połowy roku 2004 stopa bezrobocia zaczyna spadać w sposób monotoniczny i znaczący do poziomu 16,9% na koniec roku 2005, co może być skutkiem stosowania elastycznych form zatrudnienia, które sta-

³ Dane z Eurostatu. On line. Dostęp 7 czerwca 2012.

nowią alternatywę dla zwolnień, choć należy również pamiętać o emigracji zarobkowej Polaków związanej z przystąpieniem do UE. Warto nadmienić, iż badane nietrwale formy zatrudnienia stanowią metodę weryfikacji kompetencji pracownika, z czego wynikałoby, iż powiększa się rozbieżność między wykształceniem zdobywanym przez absolwentów i oczekiwaniami pracodawców, na co rzeczywiście coraz częściej zwracają uwagę analitycy rynku pracy.

Zgodnie z przypuszczeniami, wydłużenie czasu poszukiwania pracy po ukończeniu edukacji zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy nietypowej, choć wpływ ten nie jest liniowy, na co wskazuje istotność statystyczna wyższych potęg zmiennej. Oddziaływanie to najmocniej zachodzi w przypadku modelu 1, gdzie z każdym kolejnym miesiącem prawdopodobieństwo znalezienia pracy terminowej wzrasta o 1,41%. Dla modeli 2 i 3 działanie to jest prawie trzykrotnie słabsze, a w przypadku umowy cywilnoprawnej nie mieści się w 1% prognozie istotności. Być może wynika to z faktu, iż na pracę nietypową absolwenci godzą się dopiero wtedy, gdy znalezienie pracy typowej okazuje się trudne. Ponadto, problemy ze znalezieniem pracy typowej mogą stanowić negatywny sygnał dla pracodawcy odnośnie kwalifikacji zainteresowanego podjęciem pracy, co będzie sprzyjało zastosowaniu nietypowych form zatrudnienia, jako metody dodatkowego sprawdzenia umiejętności pracownika.

Za wyjątkiem umowy cywilnoprawnej, gdzie wynik okazał się nieistotny statystycznie, dla wszystkich pozostałych modeli bycie mężczyzną zmniejsza prawdopodobieństwo zatrudnienia nietypowego, przy czym dla praktyki lub stażu aż o 8,72%. A zatem absolwentki mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia na czas określony oraz w formie praktyki lub stażu. Gdy uwzględnimy fakt częstego występowania zatrudnienia w formie praktyki lub stażu w sekcji usług nierynkowych, wskazuje to na większy udział absolwentek w takich miejscach pracy, jak szkoły czy szpitale, co rzeczywiście zachodzi. Zapewne ma to również związek z niepewnością pracodawcy odnośnie tego, czy pracowniczka nie zdecyduje się w nieodległej przyszłości odejść na urlop macierzyński. Stosując nietrwale formy zatrudnienia, zmniejsza on koszty pracy oraz unika obowiązku utrzymywania etatu dla osoby, która przebywa na zwolnieniu. Analogiczna sytuacja zachodziła niegdyś w przypadku młodych mężczyzn, których po ukończeniu szkoły obowiązywała służba wojskowa.

Wykształcenie rodziców okazuje się w sposób istotny determinować prawdopodobieństwo nietypowego zatrudnienia. Dla modeli 1, 3 i 4, im jest ono wyższe, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że dziecko będzie miało zatrudnienie nietypowe. Jedynie w przypadku umowy cywilnoprawnej wpływ ten nie jest istotny statystycznie. Pomocnym przy próbie wyjaśnienia tego wpływu może okazać się stosunkowo wysoki stopień korelacji między wykształceniem rodziców i wykształceniem dziecka (0,36). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rodziców, rośnie udział ankietowanych z wykształceniem na co najmniej takim samym poziomie. A zatem oddziaływanie wykształcenia rodziców na typ zatrudnienia dziecka ma najprawdopodobniej charakter pośredni.

Dla modeli 1-3 wykorzystano poziom wykształcenia bez uwzględniania kierunków. Wpływ tej zmiennej jest zgodny z przewidywaniami i dla wykształcenia

wyższego prawdopodobieństwo zatrudnienia na czas określony lub na podstawie umowy cywilnoprawnej jest mniejsze, niż dla osób z niższymi poziomami wykształcenia. Dla praktyki lub stażu oddziaływanie jest nieistotne statystycznie na poziomie 5%. W przypadku modelu 4 zbadano również znaczenie kierunku edukacji dla wykształcenia na poziomie wyższym, pozostawiając wykształcenie zasadnicze zawodowe, jako poziom odniesienia. Prawdopodobieństwo nietypowego zatrudnienia jest istotnie mniejsze dla osób z wykształceniem wyższym o kierunkach nauk społecznych, gospodarki i prawa (-12,03% względem grupy referencyjnej) oraz nauk pedagogicznych (-7,4% względem grupy referencyjnej).

Zgodnie z przewidywaniami, średnia ocen nie ma statystycznie istotnego wpływu na prawdopodobieństwo nietypowego zatrudnienia, za wyjątkiem umowy cywilnoprawnej, gdzie tylko na jednym z poziomów oddziaływanie mieści się w 5% progu istotności i zachodzi ze znakiem minus. Dosyć zaskakujące wyniki uzyskano natomiast w kwestii kapitału społecznego, gdzie dla modelu 2 zachodzi istotna zależność, ale ze znakiem dodatnim. Oznacza to, że osoby o wyższym poziomie kapitału społecznego, z większym prawdopodobieństwem otrzymują zatrudnienie w formie umowy cywilnoprawnej. Być może praca ta wymaga większej aktywności, zaangażowania i kreatywności. Niestety nie mamy możliwości stwierdzenia, czy zatrudnienie w takiej formie stanowiło własny wybór ankietowanego, co mogłoby pomóc w zrozumieniu otrzymanego wyniku. Dla pozostałych modeli uzyskano wyniki statystycznie nieistotne.

Rezultat otrzymany dla zmiennej opisującej wpływ zajęć pozalekcyjnych jest mniej kontrowersyjny. Zmniejszają one prawdopodobieństwo zatrudnienia terminowego, praktyki lub stażu oraz łącznie zatrudnienia nietypowego.

Oprócz zajęć pozalekcyjnych i innych form aktywności społecznej, zbadano również wpływ doświadczenia zawodowego uzyskanego w czasie edukacji w formie praktyk, bądź pracy zarobkowej. W większości przypadków wpływ praktyk okazał się istotny statystycznie na poziomie 1%, natomiast kierunek oddziaływania jest odwrotny do zakładanego, bowiem zwiększa on prawdopodobieństwo nietypowego zatrudnienia dla wszystkich modeli. A zatem, jeżeli nabywanie doświadczenia zawodowego w czasie edukacji pomaga w znalezieniu zatrudnienia, to nie w formie umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku pracy zarobkowej w dniu ukończenia edukacji, wpływ jest bardziej zgodny z intuicją, choć dla pracy terminowej i umowy cywilnoprawnej nieistotny statystycznie na poziomie 5%. Dla modeli 3 i 4 zależność zachodzi ze znakiem minus. Prawdopodobnie praca zarobkowa w momencie ukończenia edukacji zmniejsza potrzebę dalszej weryfikacji kompetencji za pomocą powyższych metod.

Absolwentom nie zawsze udaje się znaleźć pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia. Gdy rynek jest nasycony, a konkurencja zbyt silna, naturalną reakcją stanowi poszukiwanie pracy w branży w mniejszym stopniu związanej z kierunkiem edukacji, gdzie istnieje większa szansa znalezienia zatrudnienia. Badanie pokazuje, iż zmienna ta jest w przeważającej większości istotna statystycznie na poziomie istotności 1%. Dla wszystkich modeli oddziaływanie zachodzi w oczekiwanym kierunku, przy czym, za wyjątkiem modelu 3, zależ-

ność jest monotoniczna. Wnioskujemy zatem, że im praca jest mniej związana z kierunkiem wykształcenia, tym większe prawdopodobieństwo zatrudnienia nietypowego. Posiadanie pracy zupełnie niezwiązanej z kierunkiem wykształcenia, zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia w formie umowy cywilnoprawnej aż o 23,67% względem osób o identycznych cechach, ale posiadających pracę zgodną z kierunkiem kształcenia w wysokim stopniu.

W przypadku zmiennych opisujących charakterystykę miejsca pracy, zatrudnienie terminowe okazuje się występować częściej w średnich i dużych firmach, raczej w sektorze prywatnym⁴. Dla modelu 2 na poziomie istotności 10% można stwierdzić, iż umowa cywilnoprawna występuje częściej w sektorze prywatnym, w firmach zatrudniających do 50 pracowników, z lekkim wskazaniem na dział usług rynkowych. Natomiast prawdopodobieństwo zatrudnienia w formie praktyki lub stażu rośnie w małych przedsiębiorstwach, należących do sektora publicznego, w dziale usług nierynkowych. Na usługi nierynkowe w dużej mierze składają się edukacja, zdrowie i obrona narodowa. Może zatem zastanawiać wynik uzyskany dla rozmiaru firmy.

W kwestii klasy miejsca zamieszkania, wyniki istotne statystycznie na poziomie 5% otrzymano jedynie dla miast największych. W przypadku zatrudnienia terminowego oraz praktyki lub stażu prawdopodobieństwo ich wystąpienia w wielkich miastach maleje, co może być spowodowane większą konkurencją wśród pracodawców. Z kolei prawdopodobieństwo zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej wzrasta, co zapewne wynika z większych możliwości oferowanych przez duże miasta. Przepuszczalnie zatrudnienie tego typu występuje na wsi stosunkowo rzadko.

Podsumowanie

Niniejsze badanie poświęcone jest tematyce nietypowych form zatrudnienia w grupie polskich absolwentów. Wykonano badanie ekonometryczne modeli logitowych, które służyło określeniu wpływu poszczególnych czynników na prawdopodobieństwo zatrudnienia absolwenta w formie nietypowej. Na podstawie otrzymanych wyników można stworzyć profile osób, których cechy zwiększają prawdopodobieństwo zatrudnienia nietypowego.

W przypadku zatrudnienia terminowego, najczęściej jest to kobieta mieszkająca na wsi, z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim, której rodzice mieli wykształcenie niższe niż średnie. Nie brała ona udziału w zajęciach pozalekcyjnych, a pierwszą pracę znajduje najprawdopodobniej w średnim, bądź dużym przedsiębiorstwie. W odniesieniu do umowy cywilnoprawnej, częściej zatrudnionymi w tej formie są osoby mieszkające w dużych miastach, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, bądź średnim oraz wysokim poziomem kapitału społecznego. Pierwszą pracę znajdują z największym prawdopodobieństwem w firmie zatrudniającej do 50 pracowników, w sektorze

⁴ Zarówno dla sektora publicznego, jak i prywatno-publicznego uzyskano wynik ujemny, choć w przypadku tego pierwszego wynik okazał się nieistotny statystycznie.

prywatnym, w usługach rynkowych. Umowę o praktykę lub staż z największym prawdopodobieństwem otrzymują zaś kobiety z wykształceniem średnim zawodowym, mieszkające na wsi, których rodzice mieli wykształcenie niższe niż średnie. W czasie edukacji nie brały one udziału w zajęciach pozalekcyjnych, a pierwszą pracę najpewniej znajdują w małych firmach, w sektorze publicznym, w usługach nierynkowych.

Ponadto, otrzymano wyniki wskazujące na dodatni wpływ na prawdopodobieństwo zatrudnienia w formie nietypowej takich czynników, jak: czas poszukiwania pierwszego zatrudnienia, późniejszy moment ukończenia edukacji, kontakt z praktykami zawodowymi oraz praca niezgodna z kierunkiem wykształcenia.

Otrzymane rezultaty stanowią jedynie mały wycinek badanego zagadnienia. Bardzo ciekawą kwestię, wymagającą dalszych badań, stanowią późniejsze losy absolwentów na rynku pracy oraz wpływ zatrudnienia w formie nietypowej na początek kariery, na jej dalszy przebieg.

Bibliografia

- Abraham K.G., Taylor S.K., [1996], *Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence*, „Journal of Labor Economics”, t. 14, nr 3.
- Baranowska A., Gebel M., [2008], *Temporary Employment in Central- and Eastern Europe: Individual Risk Patterns and Institutional Context*, Working Paper No. 106, MZES, Universität Mannheim, Mannheim.
- Barbieri G., Sestito P., [2008], *Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up*, „Labour”, t. 22.
- Barbieri P., [2007], *Atypical Employment and Welfare Regimes*, Policy Papers, Equalsoc, Economic Change, Quality of Life & Social Cohesion, t. 1.
- Bednarzik R.W., [1976], *Involuntary part-time work and educational attainment*, „The Journal of General Education”, t. 28, nr 2.
- Bertrand-Cloodt D., Cörvers F., Kriechel B., van Thor J., [2011], *Why do recent graduates enter into flexible jobs?*, Meteor, Maastricht Research School of Economics of Technology and Organization. Maastricht.
- Black D., Noel B.J., Wang Z., [1999], *On-the-Job Training, Establishment Size, and Firm Size: Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital*, „Southern Economic Journal”, t. 66, nr 1.
- Blanchard O., Landier A., [2002], *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France*, „The Economic Journal”, t. 112, nr 480.
- Boockmann B., Hagen T., [2005], *Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence From Job Durations in West Germany*, ZEW Discussion Paper No. 05-85.
- Booth A.L., Francesconi M., Frank J., [2002], *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?*, „The Economic Journal”, t. 112, nr 480.
- Bukodi E., [2006], *Increasing labor market insecurities among young people in Hungary? Labor market entry process since the early 1980s*, flexCAREER, Working Paper No. 9, Otto-Friedrich-University Bamberg, Bamberg.
- Davis-Blake A., Uzzi B., [1993], *Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors*, „Administrative Science Quarterly”, t. 38, nr 2.
- de Graaf-Zijl M., [2005], *The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts*, Tinbergen Institute Discussion Papers, 119/3, Amsterdam.

- Dolado J.J., García-Serrano C., Jimeno J.F., [2002], *Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain*, „The Economic Journal”, t. 112, nr 480.
- Eurostat. On line. Dostęp 7 czerwca 2012, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en
- Gebel M., [2008], *Early Career Consequences of Temporary Employment: Evidences from British and German Panel Data*, Paper prepared for ISA-RC28 Conference „Work, Poverty, and Inequality in the 21th Century”, Stanford.
- Gebel M., [2009], *Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality*, „European Sociological Review”, t. 25, nr 6.
- Gebel M., [2010], *Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK*, „Work, employment and society”, t. 24, nr 4.
- Giesecke J., [2009], *Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market*, „European Sociological Review”, t. 25, nr 6.
- Göbel C., Verhofstadt E., [2007], *The Role of Temporary Employment for The Integration of School-leavers into Permanent Employment*, maszynopis.
- Greppi S., Lucchini M., Assi J., Marazzi C., [2010], *The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland*, FORS Working Paper Series, Lozanna.
- GUS, [2011], *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 roku*, red. Piotr Lysoń, Warszawa, s. 369-376.
- Haskel J., [1997], *Labour Market Flexibility and Employment Adjustment: Micro Evidence from UK Establishments*, „Oxford Economic Papers”, t. 49, nr 3.
- Holmlund B., Storrie D., [2002], *Temporary work in turbulent times: the Swedish experience*, „The Economic Journal”, t. 112, nr 480.
- Houseman S.N., [2001], *Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey*, „Industrial and Labor Relations Review”, t. 55, nr 1.
- Hunt J., [2000], *Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany*, „Economica”, t. 67, nr 266.
- Jeleniewska J., Chrościelewski R., Opieka R., [2008], *Korzyści i zagrożenia dla pracowników ze stosowania elastycznych form zatrudnienia na bazie doświadczeń NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej*, [w:] Cecylia Sadowska-Snarska (red.), *Elastyczne formy pracy – szanse i zagrożenia*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok, s. 153-166.
- Kryńska E., [2001], *Dylematy polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 92-105.
- Kryńska E., [2003], *Elastyczność popytu na pracę w Polsce – synteza, diagnozy i wnioski*, [w:] Elżbieta Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 241.
- Luijckx R., Wolbers M.H., [2009], *The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands*, „European Sociological Review”, t. 25, nr 6.
- Machol-Zajda L., Głogosz D., [2010], *Dotychczasowe i perspektywiczne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w podlaskich przedsiębiorstwach*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok-Warszawa, s. 33.
- Mertens A., McGinnity F., Gash V., [2007], *The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression*, „Review of Labour Economics and Industrial Relations”, Vol. 21, nr 4-5, s. 637-666.
- Relikowski I., Zielonka M., Hofmeister H., [2007], *Labor market entries and early careers in the United States of America, 1984–2002. Increasing employment instability among young people?*, flexCAREER, Working Paper No. 10, Otto-Friedrich-University Bamberg.
- Rosenfeld R.A., Birkelund G.E., [1995], *Women's Part-Time Work: A Cross-National Comparison*, „European Sociological Review”, t. 11, nr 2.
- Ruiz-Quintanilla S.A., Claes R., [1996], *Determinants of Underemployment of Young Adults: A Multi-Country Study*, „Industrial and Labor Relations Review”, t. 49, nr 3.

- Saloniemi A., Virtanen P., [2005], *Bad Jobs or Not? – A Follow-Up Perspective on Temporary Employment: Does the Rise in Non-Standard Employment Mean a Decline in the Quality of Work?*, [w:] Isik Urla Zeytinoglu (red.), *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*, International Industrial Relations Association, Genewa, s. 7-21.
- Scherer S., [2005], *Patterns of Labour Market Entry – Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany*, „European Sociological Review”, t. 21, nr 5.
- Seifert H., [2010], *Atypical Employment in Japan and Germany*, maszynopis.
- Sewastanowicz M., [2005], *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, [w:] M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne: flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, s. 110-111.
- Stancanelli E.G., [2002], *Do Temporary Jobs Pay? Wages and Career Perspectives of Temporary Workers*, maszynopis.
- van Velzen M., [2005], *Building on Flexibility, Training for Construction: A Comparison of Training Arrangements for Flexible Workers in the Dutch and American Construction Industries*, [w:] Isik Urla Zeytinoglu (red.), *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*, International Industrial Relations Association. Genewa, s. 57-74.
- Wiśniewski J., [2007], *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń, s. 34-35.
- Yu W., [2002], *Jobs for Mothers: Married Women’s Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan*, „Sociological Forum”, t. 17, nr 3.
- Zeytinoglu I.U., [2005], *Flexibility in the Workplace: Determinants and Consequences of Occupational Stress among Canadian Female Non-Standard Workers in the Retail Trade*, [w:] Isik Urla Zeytinoglu (red.), *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*, IIRA/ILO, Genewa, s. 75-98.
- Zijl M., van den Berg G.J., Heyma A., [2002], *Stepping stones for the unemployed? Effects of temporary jobs on job search duration of the unemployed*, maszynopis.

Aneks

A1. Statystyki opisowe

Tablica 1

Udział osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony w zatrudnieniu ogółem w wybranych krajach UE, 2001-2011 (%)

Rok	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2011-2001
Pracujący w wieku 15-24 lata							
UE*	39,0	37,9	41,1	41,3	40,4	42,5	3,5
Czechy	13,1	16,4	18,3	17,4	18,7	22,3	9,2
Niemcy	52,1	53,0	58,2	57,4	57,3	56,0	3,9
Hiszpania	66,6	63,9	66,5	62,8	55,9	61,4	-5,2
Francja	52,2	46,5	49,4	53,5	52,4	55,1	2,9
Węgry	14,8	15,8	17,2	19,1	21,4	22,9	8,1
Polska	33,2	53,7	65,1	65,7	62,0	65,6	32,4
Słowenia	51,0	53,0	62,5	68,3	66,6	74,5	23,5
Słowacja	11,5	10,4	12,6	13,7	12,5	18,6	7,1
Wielka Brytania	13,4	11,0	12,3	13,3	11,9	13,5	0,1
Pracujący w wieku 15-39 lat							
UE*	19,1	18,9	21,0	21,1	20,0	21,1	2,0
Czechy	8,0	9,4	8,8	8,4	8,3	10,0	2,0
Niemcy	19,7	20,2	24,4	25,4	26,2	27,0	7,3
Hiszpania	41,3	41,2	42,5	40,5	33,6	34,4	-6,9
Francja	21,8	19,5	20,9	22,3	21,1	23,1	1,3
Węgry	9,4	9,6	8,8	9,1	10,7	11,1	1,7
Polska	15,7	25,7	34,3	36,1	33,3	34,3	18,6
Słowenia	19,5	20,8	26,0	28,6	26,1	28,2	8,7
Słowacja	5,4	5,7	5,7	6,4	5,0	8,0	2,6
Wielka Brytania	7,7	6,7	7,0	7,5	7,1	7,8	0,1

* UE6-1972, UE9-1980, UE10-1985, UE12-1994, UE15-2004, UE25-2006, UE27.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, dostęp online, 6.03.2013

Tablica 2
Struktura zatrudnienia według nietypowych form zatrudnienia

Zmienna	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa cywilno-prawna	Praktyka/Staż	Ogółem
Płeć					
Kobieta	34,5	41,9	8,6	14,9	100,0
Mężczyzna	40,0	42,9	10,7	6,5	100,0
Sektor własności					
Prywatny	36,3	45,2	11,4	7,1	100,0
Publiczny	37,8	34,1	3,8	24,3	100,0
Prywatno-publiczny	42,4	39,6	8,9	9,1	100,0
Dział gospodarki					
Przemysł	36,5	48,9	9,1	5,5	100,0
Usługi rynkowe	36,4	42,9	11,9	8,9	100,0
Usługi nierynkowe	35,9	34,7	4,3	25,1	100,0
Razem	36,3	42,7	9,5	11,5	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z projektu Badanie Aktywności Zawodowej Absolwentów w Kontekście Realizacji Programu „Pierwsza Praca”

Tablica 3
Struktura zatrudnienia w zależności od momentu ukończenia edukacji

Moment ukończenia edukacji	Umowa o pracę na czas nieokreślony (%)	Praca nietypowa (%)	Razem (%)
1998-2001	45,6	54,4	100,0
2002-2003	37,8	62,2	100,0
2004	31,8	68,2	100,0
2005	27,6	72,4	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych z projektu Badanie Aktywności Zawodowej Absolwentów w Kontekście Realizacji Programu „Pierwsza Praca”

A2. Wyniki regresji

Tablica 4

Efekty krańcowe dla modeli logitowych determinant nietypowych form zatrudnienia

Zmienne	Umowa o pracę na czas określony	Umowa cywilnoprawna	Praktyka/Staż	Praca nietyпова bez względu na typ umowy
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
PI2	-0,0514***	0,0018	-0,0872***	-0,0561***
Czas	0,0141***	0,0046**	0,0049***	0,0117***
Czas2	-0,0004***	-0,0002**	-0,0001***	-0,0004***
Czas3	0,0000***	0,0000**		0,0000***
Ok_edu 2	0,0611***	0,0789***	0,1665***	0,0901***
Ok_edu 3	0,1134***	0,1457***	0,2415***	0,1395***
Ok_edu 4	0,1940***	0,1880***	0,3093***	0,2082***
Klm 2	-0,0206	-0,0193	-0,0078	-0,0217*
Klm 3	-0,0322**	0,0350**	-0,0915***	-0,0352**
KS 2	-0,0172	0,0435***	0,0122	-0,0026
KS 3	0,0014	0,0679***	0,0024	0,0101
KS 4	-0,0050	0,0502*	0,0013	-0,0019
Wyksz 2	0,0426	0,0420	0,0434	
Wyksz 3	-0,0099	-0,0112	0,0388*	
Wyksz 4	-0,0574**	-0,0409**	0,0017	
Wyksz 5	-0,0939***	-0,0975***	-0,0202	
Wyksz_kier 2				0,0378
Wyksz_kier 3				-0,0023
Wyksz_kier 4				-0,0740**
Wyksz_kier 5				-0,0672*
Wyksz_kier 6				-0,1203***
Wyksz_kier 7				-0,0329
Wyksz_kier 8				-0,0526
Wyksz_kier 9				-0,0768**
Mod_rodz 2	-0,0021	0,0049	-0,0093	-0,0037
Mod_rodz 3	0,0183	0,0286*	-0,0158	0,0117
Mod_rodz 4	0,0545**	0,0778***	0,0619**	0,0652***
Wyksz_rodz 2	-0,0314**	0,0141	-0,0352***	-0,0282**
Wyksz_rodz 3	-0,0592***	-0,0058	-0,0608***	-0,0632***
Średnia 2	-0,0013	-0,0312**	-0,0174	-0,0132
Średnia 3	-0,0123	-0,0280*	-0,0190	-0,0215
Średnia 4	0,0313	0,0219	-0,0248	0,0110
Zajęcia	-0,0282**	-0,0043	-0,0261**	-0,0258**

cd. tablicy 4

Zmienne	Umowa o pracę na czas określony	Umowa cywilnoprawna	Praktyka/Staż	Praca nietypowa bez względu na typ umowy
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Praktyka 2	0,0862***	0,0558***	0,0723***	0,0737***
Praktyka 3	0,0999***	0,0658***	0,0903***	0,0931***
Praktyka 4	0,0850***	0,0846**	-0,0009	0,0675***
Praca_zar 2	-0,0260*	-0,0092	-0,1599***	-0,0599***
Zgodność 2	0,0345**	0,0522***	0,0630***	0,0531***
Zgodność 3	0,0677***	0,1419***	0,0847***	0,0950***
Zgodność 4	0,1037***	0,2367***	0,0790***	0,1318***
Sektor 2	-0,0249	-0,0733***	0,1749***	0,0107
Sektor 3	-0,0700**	-0,0278	0,0315	-0,0508
Wlk_firmy 2	0,0359**	0,0295**	-0,0408***	0,0209*
Wlk_firmy 3	0,0652***	0,0077	-0,0404***	0,0350**
Wlk_firmy 4	0,0408*	0,0227	-0,0654***	0,0081
Dział_gosp 2	-0,0220	0,0257*	0,0106	-0,0053
Dział_gosp 3	-0,0204	-0,0153	0,1033***	0,0195
Obserwacje	7 551	4 341	4 541	9 489
Pseudo R2	0,0427	0,137	0,247	0,0581
R2 McKelvey'a i Zavoiny	0,073	0,248	0,427	0,101
chi2	444,4	597,9	1226	724,0
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000	0,000
Log likelihood	-4987	-1877	-1867	-5868

UWAGA: Istotność statystyczną parametrów oznaczono następująco: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Źródło: opracowanie własne za pomocą programu STATA 11.0.

THE DETERMINANTS OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT IN POLAND

Summary

The article examines factors determining atypical forms of employment for graduates in Poland.

According to the authors, labor market entry in Poland increasingly takes place through atypical – or flexible – forms of employment understood as any form of employment different than a permanent contract of employment.

The role of atypical forms of employment in Poland has steadily increased since the country's transition to a market economy in 1989, the authors say. Between 2001 and 2011, the proportion of these forms of employment in the 15-24 age group rose by 32 percentage points, while the average increase in the EU as a whole was only 3.5 points.

International empirical studies show that atypical forms of employment can significantly influence many aspects of a professional career, the authors say. Some researchers argue that atypical forms of employment have a negative impact on wages (D. Bertrand-Cloodt *et al.* 2011; F. McGinnity *et al.* 2005) as well as on job satisfaction (M. de Graaf-Zijl 2005).

Against this background, the authors set out to establish what individual characteristics determine the probability of atypical employment. They use logit models to identify individual determinants of short-term employment as well as of various forms of freelancing and post-graduate internships. The data comes from a special project administered by the Polish Ministry of Labor and Social Policy, called *A Study of the Economic Activity of Graduates*.

The authors identify factors that increase the probability of atypical forms of employment. The most prominent factors include having graduated after 2004, being a woman, having a low level of education, postponing your labor market entry, and getting a first job that does not match your education profile, Wincenciak and Zys say. On the other hand, graduates with a university education and those whose parents are better educated are more likely to find permanent employment, the authors say.

Keywords: labor market, atypical/flexible employment, graduate, logit model

JEL classification codes: J21, J41
