

Aleksandra Kulpa-Puczyńska

Zainteresowanie uczniów szkół zawodowych elastycznymi formami zatrudnienia i organizacji pracy : raport z badań

Problemy Profesjologii nr 2, 113-124

2011

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Aleksandra Kulpa-Puczyńska

ZAINTERESOWANIE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH ELASTYCZNYMI FORMAMI ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY. RAPORT Z BADAŃ

Streszczenie

W artykule przedstawiono stanowisko uczniów szkół zawodowych odnośnie stosowania – w trakcie nauki, jak i po zakończeniu edukacji – elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Zaprezentowano opinie badanych na temat m.in. zalet i wad powyższych form oraz szans i barier ich rozwoju. Analiza podjętej problematyki została wzbogacona o poglądy pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy. W opracowaniu wykorzystano wyniki pochodzące z badań: „Przygotowanie uczniów szkół zawodowych do elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy”. Badania były finansowane ze środków na naukę w latach 2009-2010 jako projekt badawczy promotorowski (Grant MNiSW Nr N N106 019236). Objęto nimi m.in. 630 uczniów szkół zawodowych: zasadniczych szkół zawodowych, techników i szkół policealnych¹.

VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS AND THEIR INTEREST IN FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT AND WORK ORGANISATION. STUDY REPORT

Summary

The following article presents the position of vocational school students in terms of taking advantage – during and after their education – of flexible forms of employment and work organisation. The surveyed students have stated their opinion on, among others, advantages and disadvantages of the abovementioned subjects as well as opportunities and obstacles on the way of their development. The analysis of this subject-matter has been reinforced by the opinion of employers and representatives of labour market institutions. The content of this elaboration is based on the results of the following study: „The preparation of vocational school students to flexible forms of employment and work organisation”. The study was financed with educational funds covering the years 2009-2010 as an academic research promoter project (MNiSW grant No N N106 019236). Among other surveyed participants, it involved 630 students from vocational schools: basic vocational schools, secondary vocational schools and post – secondary schools.

¹ Celem badań było m.in. ustalenie stanu w zakresie przygotowania uczniów szkół zawodowych do elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, poznanie uwarunkowań tego stanu oraz określenie znaczenia powyższego przygotowania z punktu widzenia możliwości zatrudnienia na współczesnym rynku pracy. Zbadano 630 uczniów i 122 nauczycieli bydgoskich szkół zawodowych, a także 20 instytucji rynku pracy oraz 74 przedsiębiorstwa. W badaniach posłużono się m.in. metodą sondażu, technikami: ankiety i wywiadu częściowo kierowanego, opracowanymi na użytek badań.

Aktywność zawodowa młodzieży. Wprowadzenie w problematykę elastyczności zatrudnienia

Zdaniem Z. Melosika, globalna młodzież zorientowana jest na nieustającą zmianę i szybkie życie, akceptuje mozaikowość i bogactwo świata oraz odmienne doświadczenia kulturowe i zawodowe. „[...] Młodzi ludzie są zorientowani na ‘krótkotrwałość’ – nie boją się zmiany, z zacięciem czekają na zmianę (i szybko nudzą się każdą nowością)”². Większość młodzieży zanim osiągnie pierwszą w życiu stałą pracę ma już za sobą pewne doświadczenia: pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy sezonowej, czy pracy realizowanej w ramach staży zawodowych. Jak podaje A. Bańka, praca w przypadku osób młodych najczęściej pełni rolę pośredniczącą w zdobywaniu praktyki niezbędnej dla przyszłej kariery zawodowej oraz wspomaga proces krystalizacji zainteresowań zawodowych. Ponadto, przebieg przejścia (tranzycji, ang. *school-to-work transition*) ze szkoły do pracy decyduje o tym, czy jednostka w dalszym życiu zawodowym będzie na przykład zorientowana na przedsiębiorczość i zdolna do samozatrudnienia. Stąd też, pierwsza praca jest istotnym wyznacznikiem budowania zaufania do siebie oraz do własnych możliwości³. Współczesna młodzież zdaje więc sobie sprawę z faktu, że bierność jest równoznaczna ze obniżeniem szans na rynku pracy i może prowadzić do bezrobocia. Dlatego młodzi ludzie coraz chętniej podejmują zatrudnienie oraz wykonują różnorodne prace, dzięki którym zdobywają potrzebną wiedzę (m.in. z zakresu funkcjonowania przedsiębiorstw, organizacji pracy, form zatrudnienia) oraz ważne umiejętności (pracy w grupie, skutecznego komunikowania się i szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków zatrudnienia)⁴.

Badani uczniowie⁵ również duże znaczenie przypisywali aktywności zawodowej w trakcie nauki oraz zwracali uwagę na istotną rolę doświadczenia zawodowego w procesie przygo-

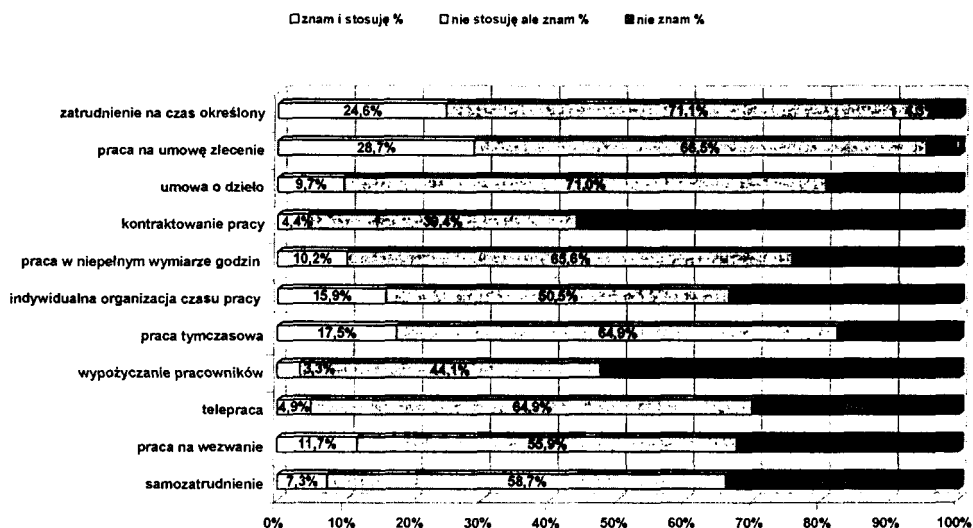
² Z. Melosik, *Młodzież a przemiany kultury współczesnej*, [w:] *Młodzież wobec (nie) gościnnej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wrocław 2005, s. 16, 24.

³ A. Bańka, *Orwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008, s. 63-64, 72-73.

⁴ Zagadnienie „uczącej się i pracującej młodzieży” (dotyczące głównie studentów) było poruszane przez autorkę niniejszego tekstu m.in. w artykułach: *Praca uczącej się młodzieży – próba analizy zjawiska*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008; *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w opinii pracujących studentów studiów stacjonarnych*, [w:] *Elastyczne formy*

⁵ Wśród osób badanych dominowali uczniowie kształcący się na poziomie średnim, realizowanym w 4-letnim technikum (52,5% ogółu badanych). Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych stanowili 28,1%, a szkół policealnych – 11,3%. Najmniejszą grupę tworzyli uczniowie technikum uzupełniającego (8,1%). Większość zawodów, w których kształcili się uczniowie ZSZ należała do grupy zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Kierunki kształcenia charakterystyczne dla uczniów techników, to kierunki przygotowujące tzw. średni personel techniczny (m.in. specjalistów obsługi komputerów oraz operatorów sprzętu elektronicznego).

towania do skutecznego podejmowania nowoczesnych, elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Najczęściej wskazywanymi przez respondentów formami aktywności zawodowej były praktyki zawodowe, praca dorywcza przed lub po zajęciach (np. roznoszenie ulotek, praca w barze, hipermarkecie) oraz wakacyjna praca za granicą. Pisząc o swoim doświadczeniu zawodowym uczniowie wskazywali też na konkretną, wykorzystywaną przez nich formę zatrudnienia lub organizacji pracy. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Które z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy są znane Pani/Panu?* przedstawia wykres 1.



Wykres 1. Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy – znane i stosowane przez badanych uczniów

Źródło: Opracowanie własne

Otrzymane wyniki badań świadczą o tym, że duża część uczniów szkół zawodowych znała i stosunkowo często stosowała elastyczne formy zatrudnienia⁶. Najbardziej popularne wśród badanych okazały się: *praca na umowę zlecenie* (28,7% uczniów korzystało z tej formy; 66,5% nie stosowało jej, ale znało); *zatrudnienie na czas określony* (24,6% korzystało,

W przypadku szkół policealnych dominowały kierunki ekonomiczne i administracyjne. Respondenci, to głównie mieszkańcy miast (w tym Bydgoszczy – 56,5% ogółu badanych), tylko 24,3% uczniów pochodziło ze wsi.

⁶ Określenie „elastyczne formy zatrudnienia” zwraca uwagę na istotną właściwość nietypowych form zatrudnienia – ich elastyczność. Uelastycznianie pracy oznacza m.in. zmienność i indywidualizację rozwiązań w sferze kształtowania stosunku pracy. Za nietypowy stosunek zatrudnienia, uznaje się natomiast każdą formę odmienną od tradycyjnego (typowego) modelu pracy najemnej, czyli spełniającego następujące warunki: 1. forma zatrudnienia – umowa o pracę; 2. rodzaj umowy – umowa na czas nieokreślony; 3. wymiar czasu pracy – pełny etat; 4. miejsce zatrudnienia – siedziba pracodawcy; 5. regularność zatrudnienia – praca w określonych godzinach; 6. długość okresu zatrudnienia – długoletnie ciągłe zatrudnienie. Za: E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006, s. 3.

a 71,1% badanych tylko znało) oraz *praca tymczasowa* (17,5% respondentów stosowało powyższą formę; 64,9% chociaż nie spotkało się z taką formą zatrudnienia w praktyce, to jednak była ona im znana). Natomiast, ponad połowa uczniów nie znała takich rozwiązań, jak kontraktowanie pracy (56,2%) i wypożyczanie pracowników (52,5%). Zapewne wynikało to z faktu, iż powyższe formy są stosowane głównie w dużych przedsiębiorstwach, nierzadko (zwłaszcza kontrakty menedżerskie) wobec specjalistów w danej dziedzinie, pracowników kluczowych dla działalności firmy. Poza tym, 30% respondentów nie znało wskazanych elastycznych form organizacji pracy, czyli na przykład indywidualnej organizacji czasu pracy (33,7%) lub telepracy (30,2%). Warto to zmienić, ponieważ zarówno wyniki badań dotyczące korzyści związanych z elastycznością zatrudnienia, jak i oczekiwania badanych wobec przyszłej pracy zawodowej⁷ pokazały, że uczniowie szkół zawodowych wysoko cenią właśnie elastyczność pracy (czasu, miejsca i organizacji). Wydaje się to zrozumiałe, ponieważ elastyczne formy pracy uwzględniają różne preferencje pracobiorców wynikające z pełnionych ról społecznych, uwarunkowań zdrowotnych oraz aspiracji edukacyjnych. Wspomnianą „elastyczność” można także odnieść do możliwości samych przedsiębiorstw. Elastyczność zatrudnienia (ang. *job flexibility*), której przypisuje się dzisiaj coraz większą wartość, oznacza przede wszystkim dostosowanie liczby pracowników do szybko zmieniających się warunków: koniunktury, rentowności, wydajności pracy bądź zmian wywołanych postępem technologicznym lub polityką strukturalną państwa⁸.

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w ocenie badanych osób

Według badanych – przedstawicieli instytucji rynku pracy – „zmienność na rynku pracy zmienia pracodawców i pracowników. Coraz częstsze poszukiwanie lepszych warunków pracy sprzyja rozwojowi elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy”. Rodzimi pracodawcy chętniej stosują elastyczne formy pracy, aby przyciągnąć (oraz zatrzymać) wartościowych pracowników, wykorzystać ich różnorodne kwalifikacje i kompetencje. W przypadku młodych osób (jeszcze uczących się bądź absolwentów), elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, to dobry sposób na poznanie warunków pracy w różnych firmach, kulturach organizacyjnych, na różnych stanowiskach pracy. Biorąc pod uwagę opinie badanych (uczniów, pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy) stwierdzić należy, że respon-

⁷ Powyższy problem był analizowany przez autorkę w artykule: *Plany uczniów szkół zawodowych dotyczące zatrudnienia i kariery zawodowej. Komunikat z badań*, który został opublikowany w: „Problemy Profesjologii” 2011, nr 1. Niniejsze opracowanie może stanowić uzupełnienie wspomnianego tekstu, ponieważ także rozwija treści w nim zasygnalizowane.

⁸ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa 2001, s. 93-94.

denci dostrzegli przede wszystkim korzyści płynące ze stosowania elastycznych form pracy. Dla wymienionych grup badanych, jedną z największych zalet tych form była *możliwość łączenia nauki z pracą*. Szczegółowe odpowiedzi uczniów zamieszczono w tabeli 1.

Tabela 1. Korzyści ze stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w opinii uczniów szkół zawodowych

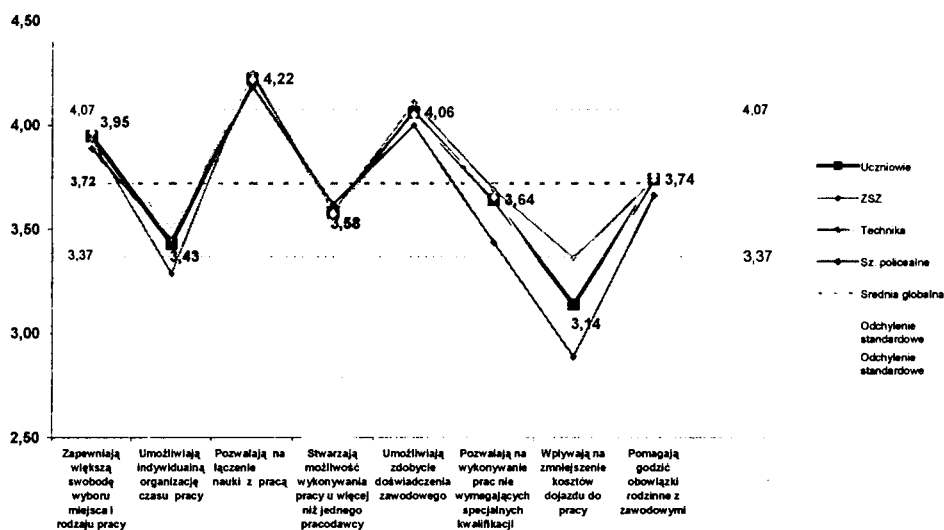
l.p.	Korzyści z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy	ZSZ N=177		Technika N=382		Sz. policealne N=71		Ogólna średnia wyboru	Ranga wyboru
		\bar{X}	Rz	\bar{X}	Rt	\bar{X}	Rp		
1.	Zapewniają większą swobodę wyboru miejsca i rodzaju pracy	3,93	III	3,97	III	3,89	III	3,95	III
2.	Umożliwiają indywidualną organizację czasu pracy	3,29	VIII	3,49	VII	3,45	VI	3,43	VII
3.	Pozwalają na łączenie nauki z pracą	4,25	I	4,22	I	4,18	I	4,22	I
4.	Stwarzają możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy	3,58	VI	3,57	VI	3,62	V	3,58	VI
5.	Umożliwiają zdobycie doświadczenia zawodowego	4,11	II	4,05	II	4,00	II	4,06	II
6.	Pozwalają na wykonywanie prac nie wymagających specjalnych kwalifikacji	3,69	V	3,65	V	3,44	VII	3,64	V
7.	Wpływają na zmniejszenie kosztów dojazdu do pracy	3,36	VII	3,08	VIII	2,89	VIII	3,14	VIII
8.	Pomagają godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi	3,73	IV	3,76	IV	3,66	IV	3,74	IV
	Średnia wyboru w grupach badanych	3,74		3,72		3,64		3,72	
1.	Odchylenie standardowe	0,34		0,36		0,40		0,35	
2.	Podstawowe przedziały standardowe	4,08-3,40		4,08-3,36		4,04-3,24		4,07-3,37	

Źródło: Opracowanie własne

Objaśnienia: Rz – Ranga w grupie uczniów ZSZ; Rt – Ranga w grupie uczniów techników; Rp – Ranga w grupie uczniów szkół policealnych.

Odpowiadając na pytanie o korzyści, jakie ponosi pracownik stosujący elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, badani uczniowie określali każdą z możliwości odpowiedzi wskaźnikami: 5 – całkowicie się zgadzam, 4 – zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 2 – nie zgadzam się, 1 – całkowicie się nie zgadzam. Dlatego do analizy wyborów w trzech grupach badanych przyjęto następujące przedziały wartościowania: 4,51-5 – odpowiedź pozytywna pewna; 3,51-4,5 – odpowiedź pozytywna; 2,51-3,5 – brak zdania; 1,51-2,5 – odpowiedź negatywna; 1-1,5 – odpowiedź negatywna pewna. Z opinii respondentów wynika, że zgadzali się

z występowaniem wszystkich wymienionych korzyści, na co wskazuje ogólna średnia wyboru (globalna) – 3,72. W analizie szczegółowej, którą objęto uczniów różnych typów szkół nie stwierdzono istotnych różnic. Badani uczniowie wspomnianą zaletę – *łączenie nauki z pracą* – ocenili najwyżej (średnie wyboru mieszczą się w przedziale wartościowania 3,51-4,5 – odpowiedź pozytywna „zgadzam się”). Powyższe wskazanie można też powiązać z chęcią *zdobywania doświadczenia zawodowego* (II miejsce w rankingu respondentów), które ułatwi badanym znalezienie zatrudnienia po ukończeniu nauki. W tym celu uczniowie korzystali głównie z elastycznych form zatrudnienia, gdyż zaletą większości z nich jest niedługi okres oczekiwania na pracę, a to umożliwia zdobycie doświadczenia w krótkim czasie. Z kolei, najmniej istotna korzyść wynikająca ze stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, zdaniem ankietowanych, to mniejsze koszty dojazdów do pracy (3,14 – ogólna średnia wyboru). Przedstawione dane odpowiednio prezentuje również wykres 2.



Wykres 2. Korzyści ze stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w opinii badanych uczniów

Źródło: Opracowanie własne

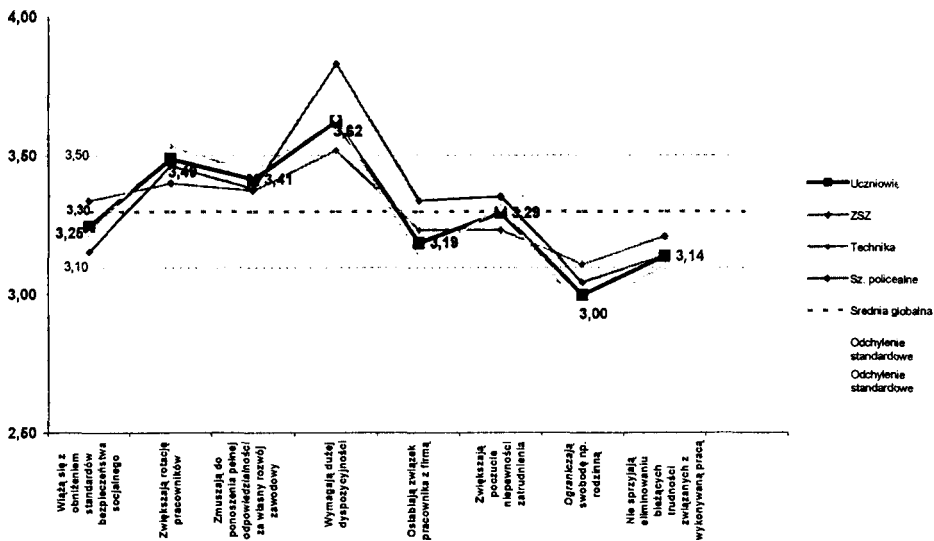
Na podobne korzyści (łączenie nauki z pracą, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego) związane z elastycznymi formami pracy zwrócili uwagę także przedstawiciele instytucji rynku pracy i innych organizacji mających znaczący udział w przygotowaniu młodzieży do zatrudnienia (N=30). Niemniej jednak, według prawie połowy badanych (46,7%) najważniejsza zaleta elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, to *większa swoboda wyboru miejsca i rodzaju pracy*. Jeśli chodzi natomiast o koszty elastycznego zatrudnienia, to aż 20

osób (z którymi przeprowadzono wywiad) wskazało na *zwiększenie poczucia niepewności zatrudnienia*. Ich zdaniem, to największy obecnie problem dotyczący pracowników korzystających z elastycznych form pracy. W swojej opinii byli jednakże odosobnieni, gdyż zarówno dla uczniów, jak i pracodawców nie jest to problem zasadniczy. Koszty uelastycznienia pracy z punktu widzenia uczniów szkół zawodowych/młodych pracowników przedstawia tabela 2 oraz wykres 3.

Tabela 2. Negatywne aspekty korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w opinii uczniów szkół zawodowych

l.p.	Negatywne aspekty elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy	ZSZ N=177		Technika N=382		Sz. policealne N=71		Ogólna średnia wyboru	Ranga wyboru
		\bar{X}	Rz	\bar{X}	Rt	\bar{X}	Rp		
1.	Wiążą się z obniżeniem standardów bezpieczeństwa socjalnego	3,34	IV	3,22	V	3,15	VI	3,25	V
2.	Zwiększają rotację pracowników	3,40	II	3,53	II	3,46	II	3,49	II
3.	Zmuszają d ponoszenia pełnej odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy	3,37	III	3,44	III	3,38	III	3,41	III
4.	Wymagają dużej dyspozycyjności	3,52	I	3,63	I	3,83	I	3,62	I
5.	Oslabiają związek pracownika z firmą	3,22	VI	3,14	VI	3,34	V	3,19	VI
6.	Zwiększają poczucie niepewności zatrudnienia	3,23	V	3,31	IV	3,35	IV	3,29	IV
7.	Ograniczają swobodę np. rodzinną	3,11	VIII	2,94	VIII	3,04	VIII	3,00	VIII
8.	Nie sprzyjają eliminowaniu bieżących trudności związanych z wykonywaną pracą	3,21	VII	3,10	VII	3,14	VII	3,14	VII
	Średnia wyboru w grupach badanych	3,30		3,29		3,34		3,30	
1.	Odczylenie standardowe	0,13		0,24		0,25		0,20	
2.	Podstawowe przedziały standardowe	3,43-3,17		3,53-3,05		3,59-3,09		3,50-3,10	

Źródło: Opracowanie własne. Objasnienia – tak jak przy tabeli 1.



Wykres 3. Negatywne aspekty korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w opinii badanych uczniów

Źródło: Opracowanie własne

Badani uczniowie zdawali sobie sprawę z negatywnych implikacji stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Jest to pozytywny objaw, gdyż wiedza na temat praw i obowiązków oraz korzyści i kosztów wynikających z wykorzystywania nietypowych (elastycznych) form pracy jest niezbędna przy podejmowaniu ważnych decyzji życiowych, w tym zawodowych. Udzielając odpowiedzi na pytanie o „koszty”, jakie podnosi pracownik stosujący elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, respondenci (tak jak w przypadku pytania o korzyści) określali każdą z możliwości odpowiedzi wskaźnikami: 5 – całkowicie się zgadzam, 4 – zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 2 – nie zgadzam się, 1 – całkowicie się nie zgadzam. Dlatego do analizy wyborów w trzech grupach badanych (tak jak wcześniej) przyjęto następujące przedziały wartościowania: 4,51-5 – odpowiedź pozytywna pewna; 3,51-4,5 – odpowiedź pozytywna; 2,51-3,5 – brak zdania; 1,51-2,5 – odpowiedź negatywna; 1-1,5 – odpowiedź negatywna pewna. Ogólna średnia wyboru (3,30 – brak zdania, czyli odpowiedź „trudno powiedzieć”) świadczy, że uczniowie nie byli przekonani o występowaniu wymienionych wad elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. W przypadku trzech grup badanych, w przedziale standardowym od 3,50 do 3,10, powyżej średniej ogólnej, znalazły się dwa wybory: elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy zwiększają rotację pracowników oraz zmuszają do ponoszenia pełnej odpowiedzialności za własny rozwój zawo-

dowy. Z kolei, powyżej przedziału standardowego usytuowała się następująca możliwość – *wymagają dużej dyspozycyjności* (1 miejsce w rankingu uczniów wszystkich typów szkół). Najniżej zaś został oceniony koszt związany z ograniczeniem swobody np. rodzinnej. W przypadku uczniów techników i szkół policealnych, wybór ten znalazł się poniżej przedziału standardowego. Jest to zgodne z wcześniejszymi opiniami badanych na temat korzyści wynikających ze stosowania elastycznych form pracy, a przemawia za tym m.in. ogólna średnia wyboru – 3,74 (odpowiedź pozytywna, „zgadzam się”) dla możliwości: elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy pomagają godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi.

Popularyzacja elastycznych rozwiązań w sferze kształtowania stosunku pracy.

Refleksje końcowe

Wyniki badań zaprezentowane w powyższym artykule potwierdziły tezę, iż spotykamy się dzisiaj z różnymi formami aktywności uczącej się młodzieży. Uczniowie szkół zawodowych duże znaczenie przypisywali nie tylko aktywności zawodowej, ale i dodatkowej aktywności edukacyjnej (np. kursom realizowanym poza szkołą). Zdobywając doświadczenie zawodowe respondenci wykorzystywali głównie elastyczne formy zatrudnienia, chociaż dostrzegali także znaczące korzyści płynące ze stosowania elastycznych form organizacji pracy. Ponadto, łączyli różne formy aktywności zawodowej, zdobywając wiedzę praktyczną u więcej niż jednego pracodawcy.

Większość badanych uczniów (66,0%) opowiedziała się również za upowszechnianiem elastycznych form pracy. Wśród zwolenników opisywanych form znaleźli się też pracodawcy (89,2% respondentów w tej grupie) i przedstawiciele instytucji rynku pracy – 93,4% odpowiedzi pozytywnych. Badani przedsiębiorcy zwrócili uwagę przede wszystkim na konieczność ograniczania kosztów pracy, a przez to na możliwości płynące z elastyczności zatrudnienia. Z kolei, stanowisko pracowników instytucji rynku pracy najlepiej oddają następujące stwierdzenia: „Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, to konieczność. Dzięki nim mamy możliwość wykonywać to, co nas interesuje i w taki sposób, jak lubimy”; „Są to korzystne formy zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy mogą sprawdzić rzeczywiste kwalifikacje i kompetencje pracowników, pracownicy natomiast mogą sprawdzić się w danym rodzaju pracy”.

Uczniowie oraz pracodawcy – badani szczególnie zainteresowani elastycznymi formami zatrudnienia i organizacji pracy – wypowiedzieli się także na temat działań, które według nich powinny zostać podjęte, aby elastyczne formy pracy cieszyły się większym zainteresowa-

niem. Ich zadaniem było uszeregowanie podanych rozwiązań z zastosowaniem odpowiedniej skali (od 1 – najważniejsze działanie do 7 – najmniej istotne). I tak, za najważniejsze przedsięwzięcie respondenci zgodnie uznali *uporządkowanie systemu prawnego*. Zdecydowanie mniej ważne, zdaniem ankietowanych, jest polepszenie infrastruktury informatycznej oraz edukowanie społeczeństwa w zakresie nowoczesnych technik informacyjnych i komunikacyjnych. Szczegółowe wyniki z podziałem na grupy badanych zamieszczono w tabeli 3 oraz zaprezentowano na wykresie 4.

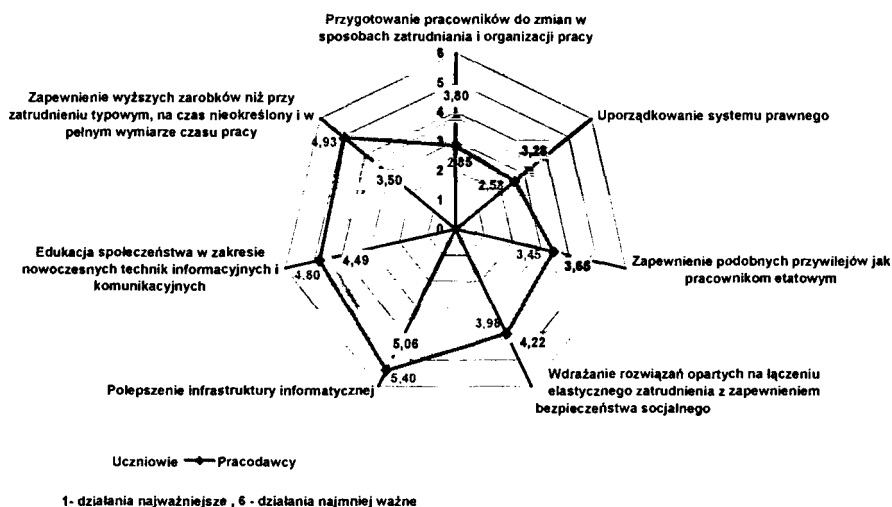
Tabela 3. Działania niezbędne dla upowszechnienia elastycznych form pracy w opinii uczniów oraz pracodawców

Lp.	Rodzaje działań	Uczniowie N=630 (472*)		Pracodawcy N=74 (55*)		Ogólna średnia wyboru	Ranga wy- boru
		\bar{X}	Ru	\bar{X}	Rp		
1.	Przygotowanie pracowników do zmian w sposobach zatrudniania i organizacji pracy	3,80	IV	2,85	II	3,33	II
2.	Uporządkowanie systemu prawnego	3,28	I	2,58	I	2,93	I
3.	Zapewnienie podobnych przywilejów jak pracownikom etatowym	3,65	III	3,45	III	3,55	III
4.	Wdrażanie rozwiązań opartych na łączeniu elastycznego zatrudnienia zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego	4,22	V	3,98	IV	4,10	IV
5.	Polepszenie infrastruktury informatycznej	5,06	VII	5,40	VII	5,23	VII
6.	Edukacja społeczeństwa w zakresie nowoczesnych technik informacyjnych i komunikacyjnych	4,49	VI	4,80	V	4,65	VI
7.	Zapewnienie wyższych zarobków niż przy zatrudnieniu typowym, na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy	3,50	II	4,93	VI	4,22	V

Źródło: Opracowanie własne

Objaśnienia: Ru – Ranga w grupie uczniów; Rp – Ranga w grupie pracodawców.

* Pominięcie tego pytania lub błędy popełnione przez ankietowanych w porządkowaniu działań spowodowały konieczność wyeliminowania z analizy statystycznej odpowiedzi 158 uczniów i 19 pracodawców. Stąd zmniejszone liczebności populacji.



Wykres 4. Działania niezbędne dla upowszechnienia elastycznych form pracy w opinii badanych uczniów i pracodawców

Źródło: Opracowanie własne

Respondenci wskazali na konieczność uporządkowania systemu prawnego – I miejsce w rankingu zarówno uczniów, jak i pracodawców – ponieważ wciąż (i słusznie) podkreśla się istotną rolę państwa we wspieraniu np. indywidualnej przedsiębiorczości. Niestety, popularne jest też stanowisko, iż funkcjonujący system jest mało skuteczny tzn. brakuje stałości oraz precyzji w regulacjach prawnych. Szczególnie zastanawia jednak ostatnie miejsce w rankingu badanych – *polepszenie infrastruktury informatycznej*. To, że elastyczne formy pracy przyjmują się na polskim rynku powoli wynika m.in. z naszego opóźnienia w transferze nowych technologii i związanych z nimi nowych wzorów organizacji pracy. Popularność np. telepracy jest uzależniona w dużej mierze od zaawansowania społeczeństwa w tworzeniu i wykorzystywaniu nowoczesnych technik informacyjnych. Uwzględniając powyższe fakty, można domniemywać, iż wybory badanych wynikają z niepełnej wiedzy na temat głównie elastycznych form organizacji pracy, o czym wspomniano już wcześniej. Stąd konieczne jest (również zdaniem badanych pracodawców) przygotowanie współczesnych pracowników do zmian w sposobach zatrudniania i organizacji pracy, w tym także wyposażenie ich w stosowną wiedzę z danego zakresu.

Bibliografia

1. Bańka A., *Otwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008.

2. Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006.
3. Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa 2001.
4. Melosik Z., *Młodzież a przemiany kultury współczesnej*, [w:] *Młodzież wobec (nie) gościnnej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wrocław 2005.