



Europejski
Program
Modernizacji
Polskich
Firm

MŁODZI NA RYNKU PRACY POD LUPĄ

PATRON

PARP 



RAPORT

2014



Europejski
Program
Modernizacji
Polskich
Firm

MŁODZI NA RYNKU PRACY POD LUPĄ

RAPORT 2014

Sytuacja młodych na
rynku pracy z perspektywy
przedsiębiorstw MŚP

PATRON

PARP 

Spis treści

7	1. Wstęp
12	2. Streszczenie – kluczowe wnioski z badania
18	3. Rynek pracy w Polsce i Europie – sytuacja młodych
18	3.1. Rynek pracy w Polsce – jesień 2014
18	3.2. Figle statystyki
20	3.3. Wpływ wykształcenia i kwalifikacji
21	3.4. Młodzi w Europie
22	3.5. Program „Gwarancje dla młodzieży”
24	4. Sojusznicy i hamulce rozwoju MŚP
24	4.1. Rola sektora MŚP w gospodarce
26	4.2. Bariery
28	4.3. Deficyt dobrych pracowników
30	4.4. Sposoby rekrutacji
32	4.5. Finansowanie zewnętrzne
36	5. Zatrudnianie młodych pracowników przez firmy z sektora MŚP
36	5.1. Z dystansem wobec wsparcia
36	5.2. Czy nowy program ma sens?
37	5.3. Młodzi w firmach
39	5.4. Plusy i minusy młodych
40	5.5. Młodzi a strategię rozwoju sektora MŚP
46	6. Opinie i komentarze ekspertów
46	6.1. Małgorzata Starczewska-Krzysztosek, główna ekonomistka Konfederacji Lewiatan
46	6.2. Prof. Elżbieta Kryńska, ekonomistka, Uniwersytet Łódzki
47	6.3. Piotr Soroczyński, główny ekonomista KUKI SA
48	6.4. Justyna Politańska, prezes Fundacji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości

Wstęp

To przedsiębiorcy tworzą miejsca pracy, państwo może ich co najwyżej wspierać przez przyjazne i logiczne prawo, likwidację zbędnej biurokracji czy mądre zarządzanie finansami publicznymi. W Polsce do rangi poważnych problemów urosły migracja młodych ludzi oraz ich niepewna sytuacja na krajowym rynku pracy. Zapytaliśmy przedsiębiorców – przedstawicieli małego i średniego biznesu – jak z ich perspektywy wygląda sytuacja młodych na rynku pracy. Czy ich zatrudniają, dlaczego to robią i czy wiążą się z tym problemy. Prezentujemy Państwu kolejny, czwarty już raport z serii „Pod lupą”. Tym razem chcieliśmy się przyjrzeć MŚP jako firmom, które tworzą połowę miejsc pracy w Polsce – często są jedynymi pracodawcami na lokalnych rynkach pracy – by w ten sposób pokazać plusy i minusy wchodzenia młodych na rynek pracy oraz ich problemy z tym związane.

W raporcie „Młodzi pod lupą” skupiamy się na sytuacji zawodowej ludzi w wieku do 30 lat, bo choć ze statystyk wynika, że najpoważniejsze problemy z rozpoczęciem życia zawodowego mają osoby do lat 25, to sytuacja osób o pięć lat starszych nie jest wiele łatwiejsza. Podstawą raportu jest badanie „Młodzi pod lupą”, jakie dla Europejskiego Funduszu Leasingowego przeprowadziła wrocławska firma badawcza Keralla Research. Głównym celem badania ankietowego było poznanie oczekiwań pracodawców względem młodych pracowników i sprawdzenie, jakie bariery utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej oraz czy zmieniły się one w ostatnich latach. Taka analiza umożliwia wskazanie szans i zagrożeń związanych ze zwiększeniem zatrudniania młodych ludzi przez firmy z sektora MŚP.

Najważniejsze wnioski wynikające z badania przedstawiamy w rozdziale drugim, a ich rozwinięcie znajduje się w kolejnych częściach opracowania. Z badania „Młodzi pod lupą” wynika jednoznacznie: przedsiębiorcy MŚP zatrudniają młodych pracowników poniżej 30. roku życia. W prawie 75 proc. firm znajdziemy przynajmniej jedną osobę w takim wieku (w mikrofirmach, a tych jest

najwięcej, zazwyczaj pracują trzy–cztery osoby). Chcieliby też przyjmować kolejnych pracowników, ale przeszkadzają im w tym: wysokie koszty pracownicze przy braku kompetencji zawodowych kandydatów do pracy, niestabilna sytuacja gospodarcza oraz słaba współpraca z instytucjami, które przynajmniej w nazwie wspierają zatrudnienie młodych w Polsce. Problemem są też umiejętności, a właściwie ich brak, młodych kandydatów do pracy. Wielu z nich ma tylko teoretyczną wiedzę, nie mają umiejętności praktycznych, technicznych i zawodowych.

Badani pracodawcy wytykają, że szkoły nie przygotowują wystarczająco dobrze kandydatów do pracy. Zaginął etos pracy, zmienił się system wartości u młodzieży, zmniejszyła się ich motywacja do nauki. Z badania wynika, że to właśnie system edukacji (w tym redukcja roli szkolnictwa zawodowego) istotnie obniżają szanse młodych na rynku pracy (na co wielokrotnie narzekali badani).

Wokół kwestii sytuacji młodych na rynku pracy narosło sporo nieporozumień. Jednym z nich jest powtarzane sformułowanie, że bez pracy jest co czwarty młody człowiek, który nie skończył jeszcze 25 lat. W rozdziale trzecim prezentujemy najnowsze (z września br.) informacje o sytuacji osób młodych (do lat 30) na rynku pracy. Pokazujemy mędry statystyki oraz problemy rodzimego rynku pracy na tle europejskim.

Szczegółowo wyniki badania ankietowego przedstawiamy w dwóch rozdziałach: czwartym i w piątym. W badaniu wzięło udział 800 mikro-, małych i średnich firm. Zostało ono przeprowadzone na przełomie sierpnia i września 2014 r.

W czwartym rozdziale prezentujemy informacje o tym, jak funkcjonuje w Polsce sektor MŚP, jakie instytucje i rozwiązania sprzyjają rozwojowi biznesu, a jakie go hamują. Na podstawie odpowiedzi respondentów powstał katalog najbardziej dokuczliwych barier. Przedsiębiorcy powiedzieli, czy prowadzili w ciągu ostatniego roku rekrutację, kogo szukali, a kto się zgłaszał. Mówili, na czyją pomoc w kwestii rozwoju

kadrowego (w tym podnoszenia kwalifikacji) mogą liczyć, a które działania i jakich instytucji oceniają jako skomplikowane i trudno dostępne.

W rozdziale piątym przedstawiamy doświadczenia przedsiębiorców związane z zatrudnieniem młodych pracowników (w tym absolwentów różnego typu szkół). Poznamy opinie dotyczące młodych jako pracowników – ich zalet i wad.

Pierwszy z raportów „Pod lupą”, który przedstawił Europejski Fundusz Leasingowy SA w 2011 r., był właśnie poświęcony kondycji MŚP (po trzech latach możliwe więc było porównanie wyników w kwestii przeszkód uprzykrzających prowadzenie biznesu). Zainicjował on serię projektów, których celem było wnikliwe spojrzenie na sytuację przedsiębiorców w konkretnych sektorach gospodarki.

Dotychczas ukazały się trzy raporty z serii „Pod lupą”. Pierwszy charakteryzował kondycję mikro-, małych i średnich firm w Polsce („MŚP pod lupą”, edycja w 2011 r.), drugi poświęcony był

sytuacji gospodarstw rolnych w Polsce („Agro pod lupą” w 2012 r.). Trzecie, ubiegłoroczne opracowanie analizowało finansowe aspekty prowadzenia działalności transportowej w Polsce („Transport pod lupą”, 2013 r.).

EFL SA jako podmiot serii edycji również w działaniach biznesowych przyłącza się do rozwiązywania problemu zatrudnienia i dzięki współpracy z Europejskim Bankiem Inwestycyjnym (EBI) oferuje przedsiębiorcom usługę, która premiuje kształcenie młodych osób i tworzenie dla nich miejsc pracy – Leasing Europejski Praca dla Młodych.

Wyniki badania „Młodzi pod lupą” skomentowało troje ekonomistów. Na podstawie lektury raportu oraz diagnozy ogólnej sytuacji gospodarczej panującej na rynku pracy przedstawili rekomendacje rozwiązań, których zastosowanie mogłoby przyczynić się do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy. Także sami młodzi zaprezentowali cztery propozycje, których realizacja może ograniczyć niedopasowania na rynku pracy.



Rozdział drugi

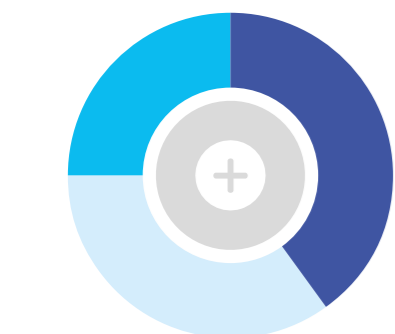
Streszczenie – kluczowe wnioski z badania





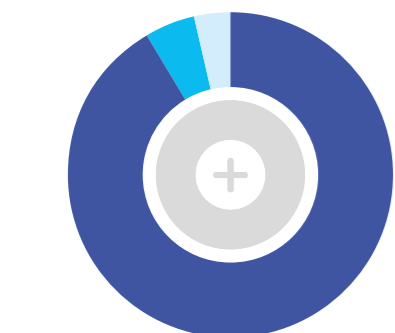
Streszczenie – kluczowe wnioski z badania

Uczestnicy badania ze względu na zatrudnienie (liczba pracowników)



- od 50 do 249 / 25%
- od 10 do 49 / 35%
- od 1 do 9 / 40%

Uczestnicy badania ze względu na kapitał



- Kapitał polski / 91,5%
- Kapitał mieszany / 5,1%
- Kapitał zagraniczny / 3,4%

W Polsce, tak jak w wielu krajach europejskich, najwięcej jest firm najmniejszych – takich, w których pracuje do dziewięciu osób. Nasze firmy są jednak mniejsze niż niemieckie czy austriackie. Przeciętnie w firmach w Europie pracuje sześć–siedem osób, u nas cztery–pięć, a w Niemczech aż 12. W polskiej mikrofirmie mamy przeciętnie trzy pracujące osoby (w tym tylko jedną na etacie), a w Europie cztery–pięć. Rozwój kadrowy jest więc utrudniony.

I. W badaniu „Młodzi pod lupą” prawie 57 proc. badanych przedsiębiorców potwierdziło, że bariery to codzienność przy prowadzeniu biznesu. Zdecydowanie doskwierają one co szóstemu szefowi, a tylko co 20. ich nie doświadczą. To nieco lepszy wynik niż trzy lata temu. Wówczas w badaniu „MŚP pod lupą” na pytanie: Jakie są warunki do prowadzenia biznesu?, aż 70 proc. respondentów odpowiedziało, że są trudne. Nikt nie określił ich jako „bardzo łatwe”. Proste okazały się dla co 14. badanego, a co czwarty wybrał bezpieczną i asekuracyjną odpowiedź „ani łatwe, ani trudne”.

Z porównania obecnych opinii oraz tych z 2011 r. wynika, że otoczenie biznesowe z nieprzyjawnego pomału zmienia się w obojętne, ale jest to powolny proces. Bariery wciąż bardziej blokują rozwój mikro- i małych firm niż średnich (tych ostatnich jest tylko kilkadziesiąt tysięcy na ponad 4 mln zarejestrowanych w kraju zakładów pracy).

II. Dla sektora MŚP najistotniejszymi ograniczeniami, które utrudniają prowadzenie i rozwój biznesu, są: wysokie obciążenia płac i zatrudnienia (44,4 proc.), skomplikowane przepisy (43,3 proc.) i za duża biurokracja (38,5 proc.). Te bariery są także wymieniane w innych badaniach opinii przedsiębiorców. Potwierdzają to również opisy publikowane przez organizacje przedsiębiorców (Konfederację Lewiatan, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców). Nawet jeśli w porównaniu z krajami UE pozapłacowe koszty zatrudnienia są niższe, należy pamiętać, że większość przedsiębiorców odnosi swoje comiesięczne wydatki do uzyskiwanych w kraju przychodów. Dla większości małych firm w kalkulacji wynagrodzenia wyznacznikiem nie

jest makroekonomiczny odpowiednik zarobku w podobnych przedsiębiorstwach w Niemczech czy Anglii, ale lokalne uwarunkowania płacowe i realne obciążenia, jakie wiążą się z utworzeniem stanowiska pracy.

A to, że przedsiębiorcy wskazują, iż jest nadmiernie rozbudowana biurokracja, potwierdza dodatkowo powszechną opinię, że do zmiany sytuacji młodych na rynku pracy potrzeba szeroko rozumianej wolności gospodarczej. Z badania, jakie cztery lata temu opublikował resort gospodarki, wynika, iż rocznie obciążenia administracyjne wynosiły niespełna 3 proc. PKB. Wypełnianie obowiązków biurokratycznych zabiera przedsiębiorcom czas i pieniądze. Firmy szacują, że ich przychody byłyby 5-10 proc. wyższe, gdyby nie nadmierna biurokracja. Usunięcie tego obciążenia poprawiłoby ich kondycję i być może spowodowałoby, iż zatrudnialiby więcej osób.

III. Z naszego badania wynika, że co piąta firma narzeka na nieuczciwą konkurencję. To ważne dla sytuacji na rynku pracy, bo jednym z mechanizmów stosowanych przez nieuczciwych przedsiębiorców jest obniżanie kosztów pracy przez stosowanie optymalizacji ubezpieczeniowej (czyli zatrudnianie na podstawie umów o dzieło i zleceń lub stosowanie umów mieszanych) i rozliczanie się z pracownikami w szarej strefie (czyli płacenie części lub całości wynagrodzenia nieoficjalnie). Rządziej niż kilka lat temu przedsiębiorcy narzekają na zatory płatnicze (kredyt kupiecki, czyli wydłużanie czasu zapłaty za usługi czy towar, jeszcze trzy lata temu był zmartwieniem polskiego biznesu).

IV. Małe i średnie firmy wolą inwestować własne pieniądze, niż korzystać z kredytów bankowych. Nie oznacza to jednak, że w ogóle nie posiłkują się zewnętrznym wsparciem. Z badania „Młodzi pod lupą” wynika, że 60 proc. podmiotów korzysta z kredytu inwestycyjnego, obrotowego czy leasingu. Cztery spośród dziesięciu firm korzystają z leasingu, nieco mniej (37 proc.) z kredytu obrotowego i inwestycyjnego (ok. 35 proc.). Po dotacje sięga ok. 23 proc. MŚP. Szefowie mikrofirm są bardziej ostrożni w zaciąganiu finansowych

zobowiązań niż zarządzający w większych przedsiębiorstwach. Z pomocy instytucji finansowych korzysta nieco mniej firm (47,5 proc.) w porównaniu z tymi, które wykorzystują tylko własne pieniądze (49,4 proc.).

V. Przedsiębiorcy uważają, że łatwiej jest otrzymać pieniądze lub pomoc na inwestycje w środki trwałe (30,4 proc.), niż na podniesienie kompetencji pracowników (27,8 proc.) czy na tworzenie miejsc pracy (23,5 proc.). Co ciekawe – ponad jedna trzecia pytanych nie umiała wskazać, na jakie cele łatwo jest otrzymać wsparcie, a na jakie trudno. A to oznacza, że opinia o trudnościach związanych z pozyskiwaniem pomocy jest tak zakorzeniona w świadomości przedsiębiorców, że nawet nie próbują tego sprawdzić. Zapytano szefów firm, jakie formy wsparcia finansowego stosują w odniesieniu do tworzenia miejsc pracy. Najpopularniejsze okazały się te trzy, na które najwięcej pieniędzy znajduje się w Funduszu Pracy, czyli: staże, dopłaty do utworzonego stanowiska pracy lub wyposażenie go.

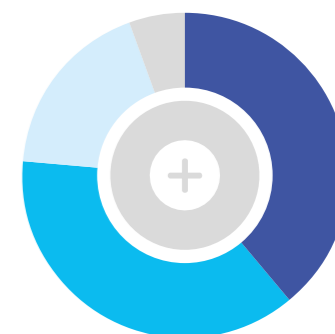
VI. Większość MŚP (60 proc.) szukała pracowników w ciągu 12 miesięcy poprzedzających ankietę i choć bezrobocie jest wysokie, co drugi przedsiębiorca miał kłopoty ze znalezieniem odpowiedniego kandydata. Problem

z pozyskaniem kandydatów do pracy ma charakter uniwersalny, doświadczają go firmy niezależnie od wielkości, miejsca prowadzenia działalności (regionu kraju) oraz branży. Przedsiębiorcy zapytani, dlaczego nie szukali pracowników – wskazywali na ogólną sytuację gospodarczą. Nie jest to dobry moment na rozwój biznesu. Firmy czekają na lepszą koniunkturę.

VII. Firmy MŚP wykorzystują do pozyskania pracowników przede wszystkim znajomych, szukają referencji i sami dają ogłoszenia. Co trzeci informuje o wakatach powiatowy urząd pracy. Rządziej kooperują z licznymi instytucjami specjalizującymi się w rekrutacji pracowników. Im firma większa, tym częściej współpracuje z urzędami pracy, ale też korzysta z nowocześniejszych sposobów pozyskania kontaktów: własnej strony www, agencji pracy tymczasowej czy informacji na portalach społecznościowych. Mniej więcej co czwarta mała i średnia firma współpracuje ze szkołami i uczelniami, nieliczni – z OHP.

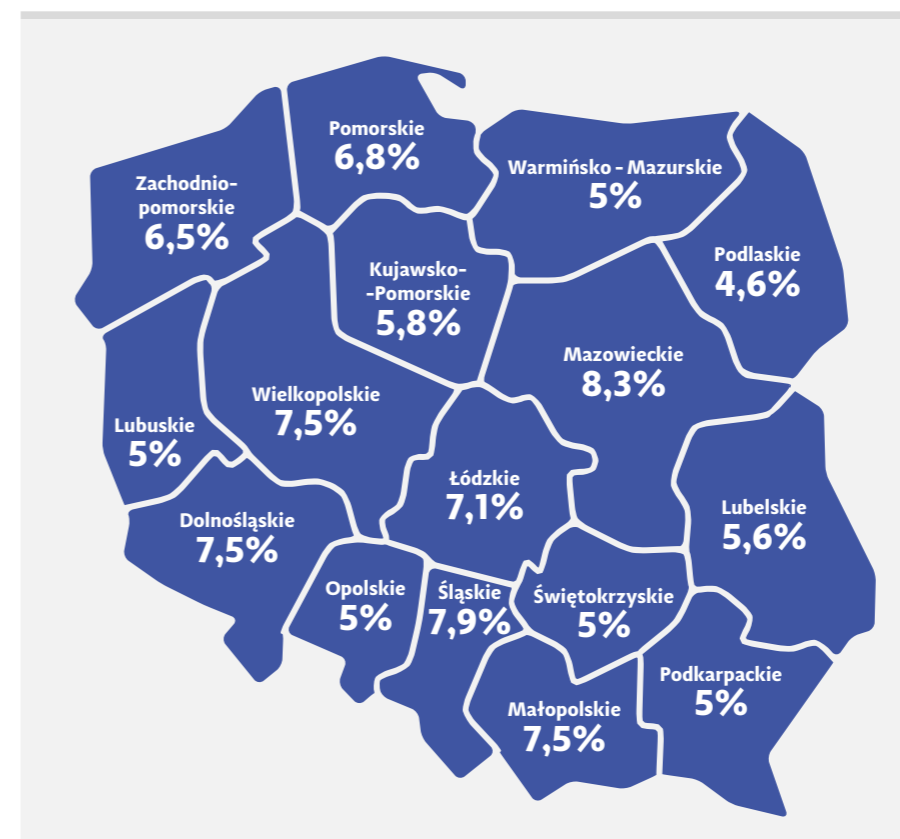
VIII. Trzy czwarte firm małych i średnich zatrudnia młodych pracowników poniżej 30 lat. Najczęściej są to pracownicy fizyczni, zarówno wykwalifikowani, jak i potrzebni do prostych czynności, oraz pracownicy umysłowi – specjaliści.

Uczestnicy badania ze względu na osobowość prawną

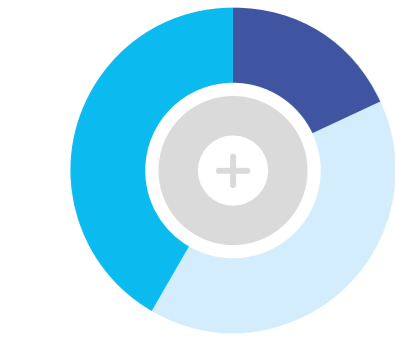


- Jednosobowa działalność gospodarcza / 39,1%
- Spółka z o.o. / 37,5%
- Spółka cywilna, jawna, komandytowa, partnerska / 17,9%
- Spółka akcyjna / 5,5%

Uczestnicy badania ze względu na lokalizację siedziby

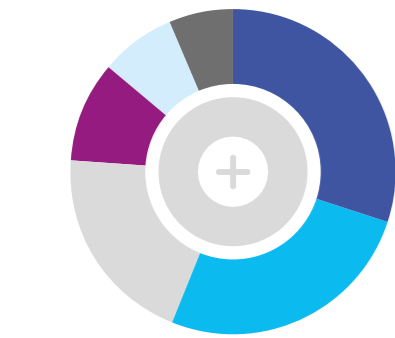


Uczestnicy badania ze względu na staż prowadzenia biznesu



- do 10 lat / 18,3%
- od 11 do 20 lat / 40,3%
- pow. 21 lat / 41,4%

Uczestnicy badania ze względu na branżę



- Usługi / 30,0%
- Handel / 26,2%
- Produkcja / 20,0%
- Budownictwo / 10,0%
- Transport / 7,5%
- Hotelarstwo i gastronomia / 6,3%

Czy firma korzystała z dotacji na rozwój działalności w ostatnich pięciu latach?

Rzadkością natomiast są osoby młode na stanowiskach kierowniczych – zdarza się to zaledwie w co 16. firmie.

IX. Przedsiębiorcy twierdzą, że młodzi pracują głównie na pełnych etatach. Ma je 89 proc. pracowników, którzy nie skończyli jeszcze 30 lat. Umowa-zlecenie lub o dzieło przypada prawie co czwartemu młodemu pracownikowi, a staże odbywa 15 proc. Badacze zwracają uwagę, że w każdej firmie mogą pracować ludzie na etatach obok tych na zlecenie i stażystów. Firmy stosują równocześnie różne rodzaje umów dotyczących zatrudnienia.

X. Opinie przedsiębiorców na temat młodych jako pracowników są różnorodne. Pracodawcy zapytani o kompetencje i wiedzę młodych osób w relacji do potrzeb i oczekiwań firm są podzieleni: 47,1 proc. uważa je za zdecydowanie lub raczej niewystarczające, a 45 proc. za raczej lub zdecydowanie wystarczające. Gdy zaczęli szczegółowo wymieniać braki, okazało się, że młodzi ludzie opuszczają szkoły nieprzygotowani do pracy. Rzadziej narzekali na ich nastawienie do świata i miękkie kompetencje.

XI. Powody, dla których część firm nie zatrudnia młodych ludzi, często można określić jako systemowe. Są to: zbyt wysokie koszty zatrudnienia, brak doświadczenia i kompetencji (tu często formułowane są krytyczne oceny skutków demontażu systemu szkolnictwa zawodowego i praktyk). Na pytanie, co mogłoby skłonić przedsiębiorców do zatrudniania młodych ludzi, na pierwszym miejscu wymienili dofinansowanie (pokrycie kosztów w całości lub części), a na drugim (jednak znacznie rzadziej) – lepszą edukację, bardziej dopasowaną do potrzeb firmy.

XII. Zatrudnienie młodych ludzi to inwestycja w rozwój firmy. Jednak jej koszty są zbyt wysokie dla wielu przedsiębiorstw i zwracają się dopiero po kilku latach. Przedsiębiorcy mogą

i oferują stanowiska pracy młodym ludziom. Problem w tym, że tworzą je zbyt wolno i w zbyt małej liczbie. Z badań przeprowadzonych na zlecenie PARP w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w trzeciej edycji z roku 2013¹ wynika, że jedynie 8 proc. stanowisk, które oferują pracodawcy w Polsce, przeznaczonych jest właśnie dla osób poniżej 30. roku życia, co stanowiłoby nieco ponad 1,2 mln miejsc pracy, jeśli przyjąć, że łącznie wszystkich pracujących jest 15 mln. Przedsiębiorstwa MŚP, które stanowią 98–99 proc. wszystkich firm, przyjmują osoby młode na staże, tworzą im etaty lub zatrudniają na umowy cywilnoprawne, lecz skala tej absorpcji jest wyraźnie zbyt niska w relacji do potrzeb rynku pracy.

XIII. W latach niewielkiego wzrostu gospodarczego firmy tworzą za mało miejsc pracy w stosunku do potrzeb rynku. Co więcej – polityka rynku pracy pozostaje w swoistym klinczu, gdy z powodu niestabilnej koniunktury firmy nie tworzą tylu miejsc pracy, ilu jest chętnych. W tym samym czasie stymuluje się zwiększenie aktywności młodych, wspiera utrzymanie zatrudnienia w firmach z problemami oraz wprowadza zachęty dla firm zatrudniających osoby starsze. Przy stagnacji na rynku pracy absolwenci, pracownicy firm w trudnej sytuacji i starsi pozostają względem siebie w sytuacji gry o sumie zerowej: sukces jednych automatycznie pogarsza sytuację pozostałych.

XIV. Jedną z przyczyn trudności wejścia osób młodych na rynek pracy jest to, że przedsiębiorstwa w Polsce są mniejsze niż w innych krajach UE (choć w wielu krajach Unii istnieje problem młodzieży pozostającej poza rynkiem pracy). Firmom trudno jest bez dodatkowego wsparcia angażować

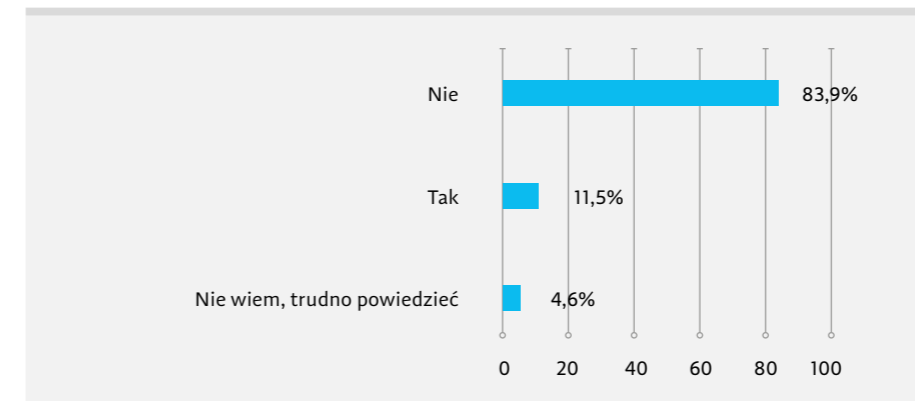
się w praktyki i staże dla młodzieży czy w dualne (czyli teoretyczno-praktyczne) szkolenia uczniów lub studentów, jeśli większość naszych podmiotów gospodarczych to mikrofirmy z najwyżej trzema pracownikami. Dlatego też – zgodnie z postulatami przedsiębiorców – trzeba wzmocnić praktyczne umiejętności młodzieży. Szkołom i uczelniom należy stawiać wyższe wymagania.

XV. Z jednej strony pracodawcy wytykają, że szkoły są słabe i nie przygotowują wystarczająco dobrze kandydatów do pracy, z drugiej jednak to właśnie ze szkołami i uczelniami najczęściej współpracują przy rekrutacjach. Organizacje takie jak urząd pracy czy hufce

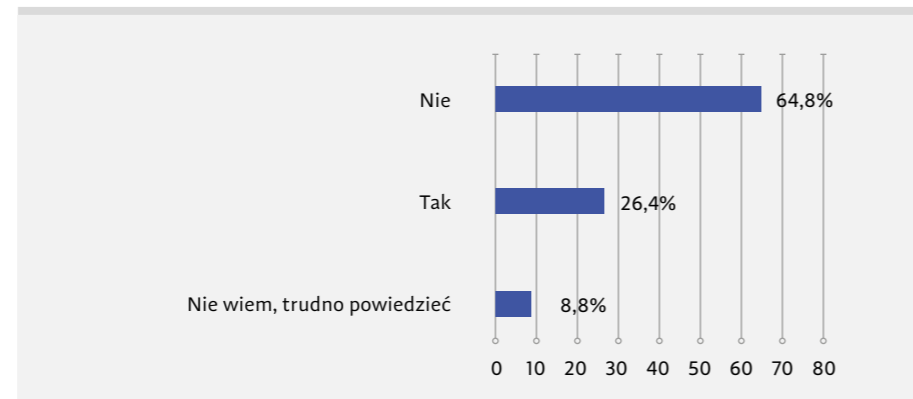
pracy są (z wielu powodów) traktowane raczej jako dodatkowy adres, pod którym przedsiębiorcy szukają pomocy w zatrudnieniu.

Podstawowe dane o badaniu

W badaniu „Młodzi pod lupą” wzięło udział 800 firm w całym kraju. Badanie wykonano metodą ilościową, techniką CATI wśród mikro-, małych i średnich firm (zatrudniających do 250 osób). Próba losowo-kwotowa uwzględniała zróżnicowanie ze względu na rozmiar zatrudnienia, typ działalności i województwo. Ankiety przeprowadzono między 5 sierpnia a 12 września 2014 r.



Czy firma wprowadziła w ostatnich pięciu latach innowację lub zgłosiła patent?





Rozdział trzeci

Rynek pracy w Polsce i Europie – sytuacja młodych





Rynek pracy w Polsce i Europie – sytuacja młodych

3.1. Rynek pracy w Polsce – jesień 2014

Wczesną jesienią sytuacja na rynku pracy powoli się stabilizowała. Stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła na koniec września 11,5 proc. – to o 1,5 pkt proc. mniej niż rok temu i o 0,2 pkt proc. niż miesiąc wcześniej.

Na ponad 1,82 mln osób zarejestrowanych jako bezrobotne co szósta nie skończyła 25 lat. Jeszcze na początku tego roku w rejestrach urzędów pracy figurowało ponad 100 tysięcy więcej młodych ludzi (ponad 420 tys.). Dane GUS pokazują, że sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza dla osób starszych niż dla młodych, choć i w ich przypadku też jest skomplikowana. W rejestrach było prawie 470 tys. ludzi po pięćdziesiątce.

Największą bolączką rynku pracy są wciąż osoby bez kwalifikacji (30 proc. zarejestrowanych). Większość z nich jest długotrwale bezrobotna. Ponad rok nie znaleziono żadnego zajęcia dla przeszło miliona bezrobotnych, w tym ponad 400 tysięcy jest zarejestrowanych bez przerwy od ponad 24 miesięcy. W ciągu trzech kwartałów zarejestrowało się ponad 1,77 mln osób jako bezrobotni, a ponad 2,1 mln skreślono z rejestrów. Pracę znalazło niespełna milion osób (w tym prawie 112 tys. subsydiowaną, czyli taką, którą współfinansował Fundusz Pracy). Co czwarta osoba straciła status bezrobotnej, bo nie chciała przyjąć proponowanego stanowiska. Co ósma zaczęła staż lub szkolenie u pracodawcy. Nie wiadomo, jak będzie wyglądała sytuacja na rynku pracy pod koniec roku. Najprawdopodobniej stopa bezrobocia rejestrowanego utrzyma się poniżej 12 proc.

3.2. Figle statystyki

Niższe od rejestrowanego jest bezrobocie liczone metodą BAEL. To badanie ankietowe, w którym jako bezrobotnych nie uwzględnia się tych, którzy pracują dorywczo lub na czarnym rynku. Jest to też miara, która uwzględnia stopę bezrobocia wśród młodzieży. Według

ostatnich danych stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata wynosiła w II kwartale 23,1 proc. W ciągu ostatnich 20 lat najwyższe bezrobocie trapiło młodych na początku 2003 r. (ponad 46 proc). Najniższe było w III kwartale 2008 r. – 16,1 proc. Czy to jednak oznacza, że na początku 2003 r. bezrobotna była prawie połowa 15–24-latków, a teraz bez pracy jest co czwarty? Nie, ponieważ warto pamiętać, jak liczone jest bezrobocie. Nawet dane statystyczne – choć prawdziwe – płatają figle. Gdyby literalnie czytać informacje o stopie bezrobocia, to najwyższe – ok. 48,1 proc. – byłoby wśród 18–19-latków.

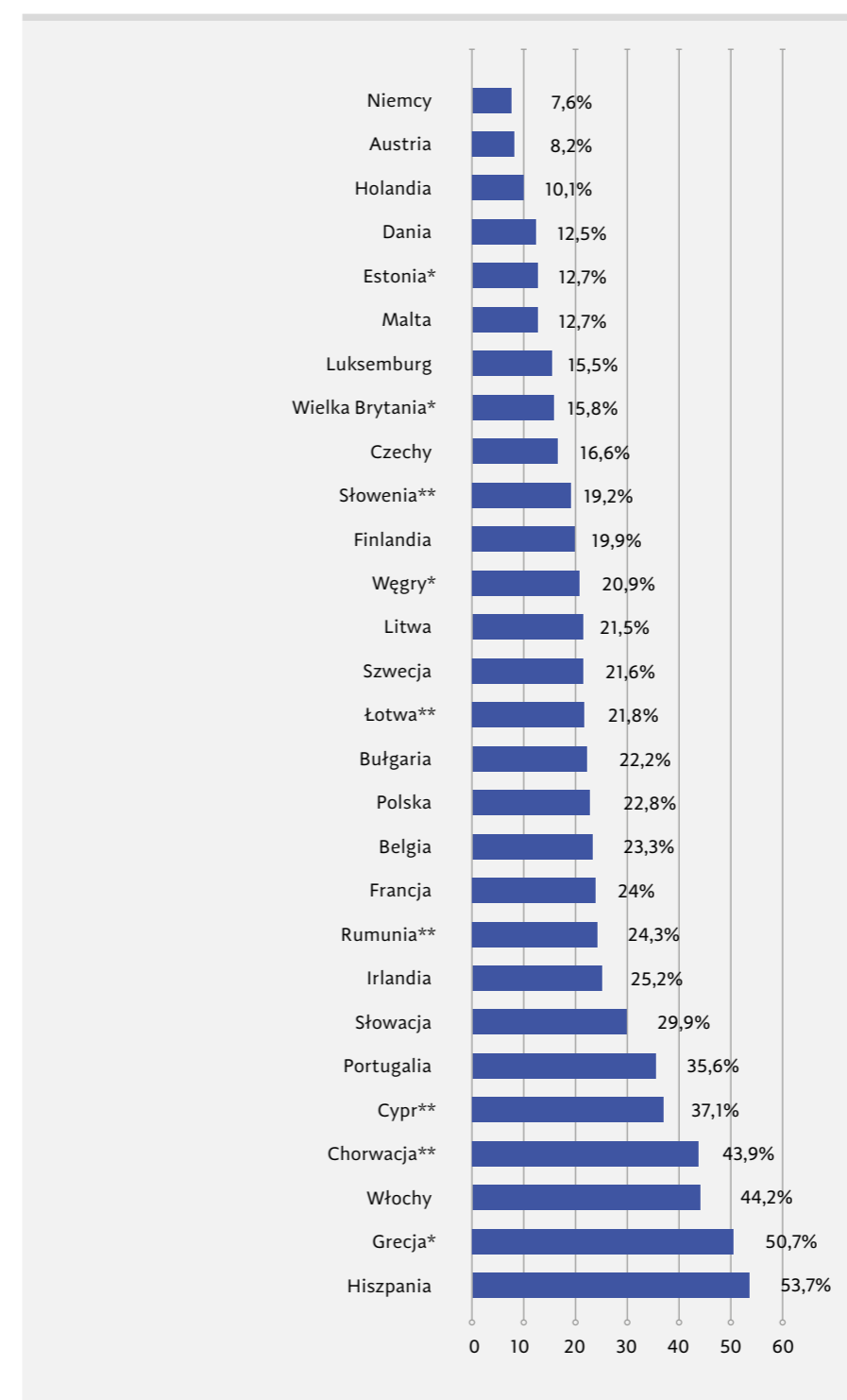
Jednak przecież w tym wieku większość młodzieży się uczy. Stopę bezrobocia oblicza się zaś jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo, a aktywni zawodowo to albo pracujący, albo bezrobotni – czyli nie uczniowie. Przy powszechnej edukacji obejmującej młodych w wielu 18–19 lat (ok. 80 proc. młodzieży) oznacza to, że bez pracy jest nie prawie co drugi 18–19-latek, a co najwyżej kilka procent z nich. Współczynnik aktywności zawodowej wynosi bowiem niespełna 13 proc.

Tak więc stopa bezrobocia wśród 15–24-latków w drugim kwartale, wynosząca 23,1 proc., nie oznacza, że bezrobotny jest co piąty młody człowiek, tylko znacznie mniej. Aktywnych zawodowo jest ok. 34 proc. z tej grupy, więc rzeczywiste bezrobocie wśród tych, którzy chcą pracować, a nie mogą – wynosi mniej niż 8 proc.

Sytuacja jest za to poważniejsza wśród nieco starszych – 25–34-latków. Na początku roku zwróciła na to uwagę prof. Joanna Tyrowicz z Uniwersytetu Warszawskiego. W opracowaniu ośrodka GRAPE przy UW napisała, że choć dużo mówi się publicznie o wysokim bezrobociu wśród najmłodszych (do 24 lat), to poważny problem na rynku pracy mają osoby o dekadę starsze. Bezrobocie wśród nich wynosiło 9,8 proc. w II kwartale br., ale przy współczynniku aktywności zawodowej ponad 85 proc. Tak więc rzeczywiste bezrobocie 15–24-latków i 25–34-latków jest podobne. GRAPE zwraca szczególnie uwagę

na sytuację osób ze średnim i niższym wykształceniem, mieszkańców mniejszych miast i wiosek. Ekonomiści przypominają, że brak pracy oznacza brak stabilności finansowej, co opóźnia czas usamodzielnienia. Od tego, czy młodzi po 25. roku znajdą odpowiednią pracę, zależy, czy będą mogli się usamodzielnic i założyć rodzinę. Prawie co trzeci z nich mieszka zaś z rodzicami. Dla części jest to wybór, dla innych, których

nie stać ani na kupno, ani wynajęcie mieszkania – konieczność. Z badania „Finansowy portret młodych” (przygotowanego przez Millward Brown na zlecenie Krajowego Rejestru Długów) wynika, że co czwarty 26–30-latek i co siódmy 31–35-latek korzysta z finansowego wsparcia rodziców. Podając więc informacje o stopie bezrobocia wśród młodych, warto pamiętać o sposobie jej liczenia: zwłaszcza gdy zestawia się



Stopa bezrobocia wśród młodzieży 15–24 lata w proc.; na koniec sierpnia 2014 r.

* dane za lipiec
** dane za czerwiec
źródło: Eurostat

stopę bezrobocia osób młodych i stopę ogólną, a szczególnie – stopę bezrobocia rejestrowanego.

3.3. Wpływ wykształcenia i kwalifikacji

Dokładnie losom młodych osób na rynku pracy przyjrzeni się krakowscy naukowcy w ramach III edycji badania

Bilans Kapitału Ludzkiego przygotowanego dla PARP². Co prawda ich badania dotyczą sytuacji w roku 2012, ale ponieważ był to jeden z najtrudniejszych na rynku pracy młodych okresów w ostatniej dekadzie, wnioski z badań tym dobitniej charakteryzują sytuację młodych ludzi w zależności od

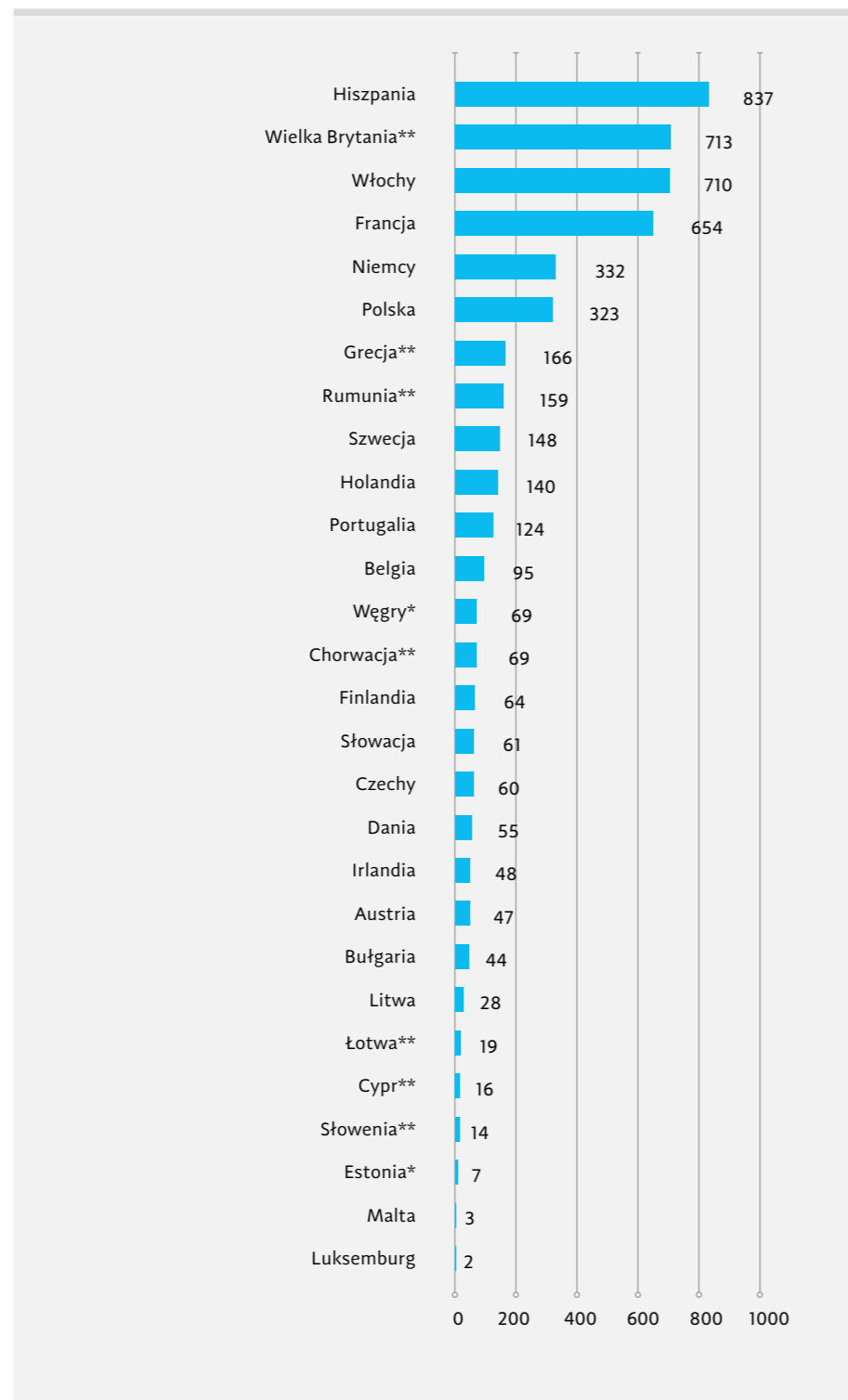
2 PAPR 2013, op. cit.

Liczba młodych bezrobotnych w wieku 15–24 lata w tys. na koniec sierpnia 2014 r.

* dane za lipiec 2014 r.

** dane za czerwiec 2014 r.

źródło: Eurostat



ich wykształcenia. Z tych badań, a także innych, na przykład z analizy prof. Marii Drozdowicz-Bieć³, wynika, że wciąż najlepiej przed bezrobociem chroni wykształcenie wyższe. Co prawda nie tak dobrze, jak dekadę temu, ale najmniej kłopotów ze znalezieniem pracy mają ludzie z licencjatem i z dyplomem magisterskim.

W przypadku osób po szkołach wyższych ważna jest też profesja. Łatwiej jest znaleźć pracę po studiach inżynierskich niż pozostałych. Wysokie jest również prawdopodobieństwo szybkiego wejścia na rynek pracy dla zawodów związanych z medycyną, farmacją oraz z częścią nauk ścisłych. W ciągu dwóch lat od zakończenia studiów pracę zawodową ma ośmiu na dziesięciu absolwentów. Sporo szans na pracę mają również technicy.

Nieco gorsze perspektywy mają przed sobą absolwenci liceów ogólnokształcących i profilowanych. Spora grupa jest nieaktywna zawodowo. Odsetek pracujących (według BAEL) przekracza nieco 60 proc.

Bardzo zaś zróżnicowana jest sytuacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (ZSZ) – grupa ta jest niejednolita. W najgorszej sytuacji na rynku pracy są młodzi ludzie, którzy kończą ZSZ ze specjalnością usługową: krawcowe, kucharze, fryzjerzy czy sprzedawcy. Grupę tę cechuje najniższy odsetek pracujących w zawodzie (dla żadnej z wymienionych profesji nie przekracza 53 proc.) i wysokie bezrobocie (kucharz 23 proc., fryzjer 20 proc., sprzedawca 33 proc.).

3.4. Młodzi w Europie

Młodzi ludzie mają kłopoty ze znalezieniem i z utrzymaniem pracy w większości krajów europejskich. Dzieje się tak z tego względu, że – jak tłumaczy prof. Jarosław Górniak w publikacjach BKL⁴ o Polsce – w czasach spowolnienia firmy przyjmują mniej pracowników niż w okresie prosperity, a młodzi – bez doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności – konkurują o nieliczne nowe posady z osobami starszymi, z doświadczeniem. Przeciętnie co piąty z ponad 24,6 mln bezrobotnych w Unii Europejskiej nie skończył

3 Młodzi wykształceni, ale bezrobotni. Fakty i mity, Forum Obywatelskiego Rozwoju 2014, <https://www.for.org.pl/pl/a/3138>

4 PAPR 2013, op. cit.

25 lat. Polityka rynku pracy znajduje się w swoistym klinczu: stagnacji zatrudnienia towarzyszy równoczesne pobudzanie wzrostu zatrudnienia wśród młodych i wśród najstarszych, a państwa dodatkowo wspierają utrzymanie zatrudnienia w firmach z problemami finansowymi, chroniąc je przed bankructwem (takie działania dla branży spożywczo-rolniczej zapowiedziała w Polsce premier Ewa Kopacz w wystąpieniu sejmowym). Oznacza to, że absolwenci, pracownicy firm w trudnej sytuacji i starsi pozostają względem siebie w sytuacji gry o sumie zerowej: sukces jednych automatycznie pogarsza sytuację pozostałych.

Z danych Eurostatu wynika, że pod koniec sierpnia bezrobocie wśród młodzieży z przedziału wiekowego 15–24 lata wynosiło przeciętnie w całej UE 21,6 proc., a w krajach strefy euro – 23,3 proc. Warto jednak pamiętać, że są to informacje o tych młodych ludziach, którzy są dostępni na rynku pracy, a nie o wszystkich, bo większość się uczy.

Najmniej młodych bezrobotnych ludzi mieszkało pod koniec sierpnia w Niemczech (7,6 proc.), Austrii (8,2 proc.) oraz w Holandii (10,1 proc.). Największe problemy ze znalezieniem pracy mają zaś: Hiszpanie (53,7 proc.), Włosi (44,2 proc.) i Portugalczycy (35,6 proc.) Poważne kłopoty mają również Grecy (50,7 proc. – dane za lipiec) i Chorwaci, ale ostatnie dostępne dane pochodzą z czerwca, gdy stopa bezrobocia wśród młodzieży do lat 24 wyniosła 43,9 proc.

Polska z 22,8 proc. ma 12. liczone od największego bezrobocie młodych. Nieco mniejsze jest w Bułgarii i Szwecji, a większe w Belgii i we Francji. Znajdujemy się, niestety, blisko państw o najwyższym bezrobociu wśród młodzieży.

Z krajów sąsiadujących z Polską sytuacja jest poważniejsza na Słowacji, gdzie występuje prawie 30-proc. bezrobocie najmłodszych dorosłych. Z podobnymi jak nasze kłopotami borykają się na Litwie i Łotwie. Lepsza sytuacja jest natomiast w Czechach, Niemczech i nieco dalej – w Estonii.

Jednak same dane statystyczne nie pokazują wszystkich problemów młodych ludzi w poszczególnych krajach. Na prawie 5 milionów młodych bezrobotnych najwięcej, bo ponad 837 tysięcy, mieszka w Hiszpanii, we Włoszech (710 tys.) i we Francji (654 tys.). Łącznie w tych trzech krajach jest prawie 45 proc. wszystkich młodych

bezrobotnych w UE. Kolejnych ok. 700 tys. młodych bezrobotnych mieszka w Wielkiej Brytanii, choć ostatnie dane dotyczą czerwca. Polska ze stopą bezrobocia 22,8 proc. ma ponad 323 tysiące młodzieży, która chce, a nie może znaleźć pracy. Niewiele więcej młodych osób poszukuje zajęcia w Niemczech (332 tys.). Mamy więc szóstą w UE najliczniejszą grupę młodzieży bez pracy.

László Andor, komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i integracji, zwrócił uwagę w na to, że słabą stroną polskiego rynku pracy jest wysokie bezrobocie wśród młodych i utrudnione przejście z zatrudnienia czasowego na bezterminowe. Taką opinię przedstawił podczas jednej z dyskusji w czasie katowickiego Europejskiego Kongresu Gospodarczego w maju br.

Wysokiemu bezrobociu młodzieży w UE towarzyszy dodatkowe negatywne zjawisko: wielu młodych nie pracuje, ale też się nie uczy. Co prawda ostatnie dane dotyczą 2012 r., ale nawet jeśli od tego czasu sytuacja się poprawiła, to nie na tyle, by można było problem pominąć. Liczba młodych ludzi, którzy się nie kształcili, nie pracowali ani się nie szkolili (młodzież NEET), wynosiła dwa lata temu 14,6 mln. Oznacza to, że do NEET zalicza się co szósty mieszkaniec Wspólnoty w wieku od 15 do 29 lat. Według szacunków Unia wydaje na młodych ludzi, którzy nie pracują, nie studiują i nie odbywają szkoleń, 153 mld euro rocznie (1,21 proc. PKB) – w formie zasiłków, utraconych zarobków i podatków.

3.5. Program „Gwarancje dla młodzieży”

Taka sytuacja (wysokie bezrobocie młodych i znaczna grupa, która jest bierna) skłoniły Komisję Europejską do działań. Najpierw w 2012 r. powstał pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży, a następnie w kwietniu 2013r. przyjęto wniosek Komisji do Rady Unii Europejskiej w sprawie wdrożenia gwarancji dla

młodzieży we wszystkich państwach członkowskich. Powstał program „Gwarancje dla młodzieży” – polega on na tym, że każdy z krajów Wspólnoty opracował program zmierzający do tego, aby wszyscy młodzi ludzie poniżej 25. roku życia – niezależnie od tego, czy zarejestrują się w urzędzie pracy, czy też nie – uzyskali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dalszego kształcenia w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy. UE wspomóże wydatki krajowe w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, przeznaczając na ten cel 6 mld euro. W Polsce za program odpowiada resort pracy.

Ministerstwo wyjaśnia, iż „Gwarancje dla młodzieży” adresowane będą do czterech grup osób:

- **w wieku 15–17 lat, które przerwały naukę;**
- **w wieku 18–24 lata, które nie są zatrudnione, nie uczą się i nie doszkalają, w tym również osób wymagających szczególnego wsparcia;**
- **w wieku 18–25 lat zarejestrowanych jako bezrobotni, w tym również studentów zaocznych i wieczorowych;**
- **absolwentów szkół i uczelni, pozostających bez pracy w okresie 48 miesięcy po ukończeniu edukacji oraz bezrobotnych w wieku 18–29 lat w zakresie wsparcia przedsiębiorczości.**

Dla każdej z grup opracowany zostanie indywidualny plan działania, który pozwoli na dobranie najskuteczniejszej formy wsparcia – zapewni resort pracy. W ciągu czterech miesięcy od zarejestrowania w urzędzie pracy lub podpisania umowy z ochotniczym hufcem pracy, młodemu bezrobotnemu przedstawiona zostanie propozycja stażu, szkolenia, dalszego kształcenia, oferta pracy lub inna forma aktywności zawodowej.



Rozdział czwarty

Sojusznicy i hamulce rozwoju MŚP





Sojusznicy i hamulce rozwoju MŚP

4.1. Rola sektora MŚP w gospodarce

W dziewięciu na dziesięć firm w Polsce pracuje mniej niż 50 osób. To mikro-, małe i średnie firmy tworzą ponad 60 proc. wartości polskiego PKB. Według szacunków ekspertów z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości udział ten jest jeszcze większy i przekracza 71 proc⁵. Co więcej, gdy porówna się wkład MŚP do wzrostu gospodarczego, jaki wytwarzają wszystkie istniejące w kraju firmy, to mikro-, małe i średnie firmy wypracowują niemal co drugą złotówkę (ponad 47 proc.).

W Polsce, tak jak w wielu krajach europejskich, najwięcej jest firm najmniejszych – takich, w których pracuje do dziewięciu osób. Na ponad 4 miliony przedsiębiorstw zarejestrowanych w bazie REGON pod koniec czerwca 2014 r., było ponad 3,9 mln zakładów, w których pracowało do dziewięciu osób, 146 tys. przedsiębiorstw z liczbą zatrudnionych od 10 do 49 i około 30 tys. średnich firm. Ze względu na to, że chociaż do baz REGON są wprowadzane wszystkie firmy, to nie zawsze przedsiębiorcy je wy rejestrowują, dokładniejsze dane o tym, ile firm rzeczywiście prowadzi działalność, można znaleźć w statystyce Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Tam podane są informacje o płatnikach składek na ubezpieczenia społeczne. Pod koniec czerwca składki ubezpieczeniowe

5 Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012, PARP, <http://badania.parp.gov.pl/index/more/38614>

płaciło 2 mln najmniejszych firm. Ponad 655 tys. miało u siebie pracowników – większość to samozatrudnieni. Działo również prawie 130 tys. małych zakładów, gdzie pracuje od 10 do 49 osób i 32 tys. firm zatrudniających od 50 do 249 osób.

Mikrofirmy

Z najnowszej informacji GUS „Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2013 r.”⁶ wynika, że pracuje w nich ponad 3,44 mln osób, w tym przeciętnie nieco więcej niż jedna trzecia pracowników (1,17 mln osób) miała etat.

Wciąż najwięcej najmniejszych firm para się handlem, naprawą samochodów oraz budownictwem. Pracuje w nich prawie półtora miliona ludzi. Co dziesiąta najmniejsza firma zajmuje się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną. Zatrudnienie w nich znajduje ok. 360 tys. osób.

Najbardziej przedsiębiorczość rozwija się na Mazowszu, w woj. zachodniopomorskim i Wielkopolsce. W tych regionach na 1000 mieszkańców przypada więcej niż 50 przedsiębiorstw. Najmniej firm (w porównaniu z liczbą mieszkańców) jest w województwach podkarpackim i lubelskim (odpowiednio 33 i 34 jednostki).

6 „Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2013 r.”, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/działalność-gospodarcza-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujących-do-9-osob-w-2013-r-,1,8.html>

Czy firmy, takie jak Państwa, odczuwają bariery w prowadzeniu działalności w Polsce?

Zatrudnienie (liczba osób)	1 – 9	10 – 49	50 – 249
Zdecydowanie tak	24,1%	16,4%	9%
Raczej tak	36,9%	43,6%	37,0%
Raczej nie	30,9%	30,4%	42,0%
Zdecydowanie nie	5,9%	5,7%	3,5%
Nie wiem, trudno powiedzieć	2,2%	3,9%	8,5%

Małe firmy

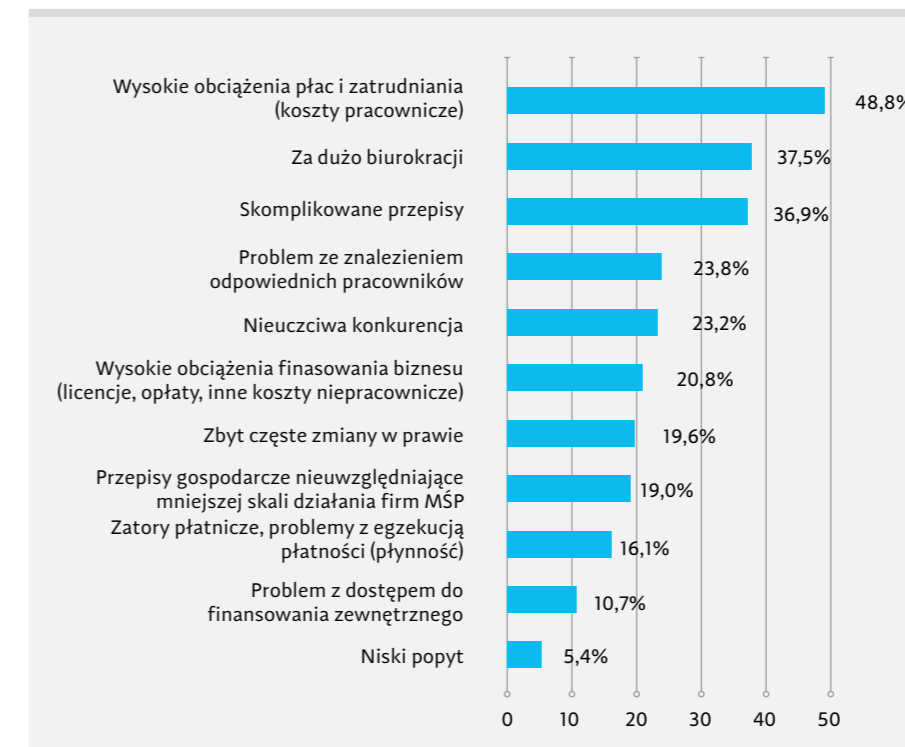
Z informacji GUS wynika, że w małych przedsiębiorstwach mniej niż milion osób ma etaty. Nie ma informacji, ile pracuje na podstawie innych umów. Prawie co trzecia mała firma zajmuje się handlem. Hurtownie są bardziej popularne niż sklepy detaliczne i firmy.

Spora jest też firm usługowych: transportowych oraz parających się działalnością naukową, techniczną albo obsługą rynku nieruchomości. W tej grupie przedsiębiorstw co piąte zajmuje się produkcją.



Jakie bariery najbardziej przeszkadzają MŚP w prowadzeniu działalności w Polsce?

Firmy zatrudniające 1-9 osób



Jakie bariery najbardziej przeszkadzają MŚP w prowadzeniu działalności w Polsce?

Firmy zatrudniające 10-49 osób

Średnie firmy

W tych pracowało w pierwszym półroczu ponad 1,45 mln osób. Przeważają firmy przemysłowe (co trzecia) nad handlowymi (co szosta) i budowlanymi (co 11.). Więcej niż co trzecia firma wysyła towary za granicę.

4.2. Bariery

Kondycja ekonomiczna, w tym zyskowość i efektywność małych i średnich firm, poprawiłaby się, gdyby usunięto lub przynajmniej zmniejszono część barier biurokratycznych.

W badaniu przygotowanym dla EFL ponad połowa firm przyznała, że trudności są codziennością w biznesie, w tym zdecydowanie doskwierają co szóstemu szefowi. Tylko co 20. firma nie doświadcza barier, a co trzecia przyznaje niezdecydowanie, że „raczej nie”.

Przypomnijmy, że w badaniu sprzed trzech lat „MŚP pod lupą”⁷ na nieco inaczej zadane pytanie (Jakie są warunki do prowadzenia biznesu?) aż 70 proc. odpowiedziało, że trudne. Nikt nie określił ich jako „bardzo łatwe”. Proste okazały się dla co 14. badanego, a co czwarty wybrał bezpieczną

⁷ MŚP pod lupą, TNS Pentor dla EFL, 2011, www.efl.pl/finansowanie/EFL_Raport_MSP_pod_lupa.pdf

i asekuracyjną odpowiedź „ani łatwe, ani trudne”. Odpowiedzi uzyskane w tej edycji ankiety pokazują więc, że sytuacja zmienia się na lepsze, ale nie jest to powszechna poprawa.

O przeszkodach rozwoju częściej mówią szefowie mikro- (61 proc.) i małych (60 proc.) firm – i jest to wyraźna różnica w porównaniu z oceną menedżerów z przedsiębiorstw, w których pracuje powyżej 50 osób. Tu na znaczenie barier zwraca uwagę co trzeci (36 proc.) menedżer. Co ciekawe, wśród nich jest też najmniej przedsiębiorców, którzy zdecydowanie twierdzą, że barier nie ma (3,5 proc. w porównaniu z prawie 6 proc. w mniejszych firmach).

Dla sektora MŚP najistotniejszymi ograniczeniami, które utrudniają prowadzenie i rozwój biznesu, są: wysokie obciążenia płac i zatrudnienia (44,4 proc.), skomplikowane przepisy (43,3 proc.) i za duża biurokracja (38,5 proc.).

Te trzy bariery otwierają katalog przeszkód stojących przed firmami bez względu na to, ilu zatrudniają ludzi. Na jego końcu są: zatory płatnicze, problem z dostępem do finansowania oraz niski popyt. W środku stawki znajduje się nieuczciwa konkurencja, która przeszkadza nieco więcej niż co piątą firmie.

Małe i mikrofirmy bardziej zaś od średnich zwracają uwagę na wysokie

koszty koncesji, opłat i innych wydatków pozapracowniczych. Dla firm średnich (zatrudniających ponad 50 osób) bardziej uciążliwe są częste zmiany prawa. Więcej problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników mają firmy małe i średnie, znacznie mniej – mikrofirmy.

Wyraźniejsze różnice dotyczą branż. W budownictwie najpoważniejszym problemem są koszty płacy – jako barierę wymienia je ok. 60 proc. badanych. Kłopotem są też skomplikowane

przepisy i biurokracja – zwraca na nie uwagę więcej niż jedna trzecia firm. Jest to też jedyna branża, dla której poważnym problemem są zatory płatnicze. Przyznaje to co czwarty przedsiębiorca budowlany. Pomimo niedawnej recesji w branży firmy nie mają kłopotów z popytem, zauważa je tylko 2 proc. przedsiębiorstw.

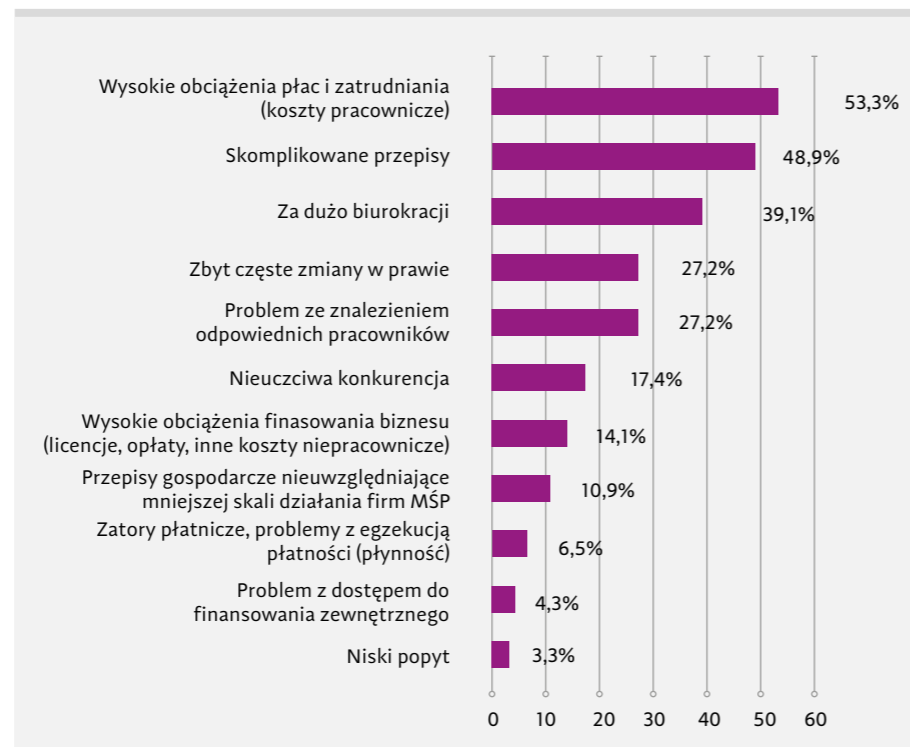
W handlu także przeszkadzają niejednoznaczne przepisy, które rozbudowują biurokrację i różnego typu obciążenia finansowe. Co piąty

Jakie bariery najbardziej przeszkadzają w prowadzeniu działalności MŚP w Polsce?

Działalność	Budownictwo	Handel	Hotelarstwo i gastronomia	Produkcja	Transport	Usługi
Nieuczciwa konkurencja	23,4%	17,8%	15,0%	17,7%	34,2%	25,7%
Przepisy gospodarcze nieuwzględniające mniejszej skali działania firm MŚP	6,4%	19,3%	20,0%	11,4%	34,2%	17,6%
Problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników	12,8%	20,0%	40,0%	22,8%	36,8%	15,4%
Problem z dostępem do finansowania zewnętrznego	6,4%	5,9%	5,0%	6,3%	26,3%	8,8%
Skomplikowane przepisy	36,2%	47,4%	40,0%	43,0%	36,8%	44,1%
Niski popyt	2,1%	7,4%	0,0%	6,3%	0,0%	2,2%
Wysokie obciążenia finansowania biznesu (licencje, opłaty, koszty niepracownicze)	21,3%	23,0%	45,0%	13,9%	21,1%	19,1%
Wysokie obciążenia płac i zatrudnienia koszty pracownicze	59,6%	43,7%	60,0%	44,3%	23,7%	43,4%
Za dużo biurokracji	40,4%	36,3%	15,0%	50,6%	34,2%	37,5%
Zbyt częste zmiany w prawie	25,5%	19,3%	25,0%	26,6%	7,9%	16,9%
Zatory płatnicze, problemy z egzekucją płatności (płynność)	25,5%	13,3%	0,0%	8,9%	15,8%	8,1%

Jakie bariery najbardziej przeszkadzają w prowadzeniu działalności MŚP w Polsce?

Firmy zatrudniające 50–249 osób



przedsiębiorca skarży się na to, że nie może znaleźć odpowiednich pracowników oraz że często zmieniające się przepisy nie uwzględniają specyfiki MŚP.

Koszty zatrudniania pracowników są problemem dla sześciu z dziesięciu firm branży hotelarsko-gastronomicznej, jakie wzięły udział w badaniu. Znacznie częściej niż w innych działach gospodarki firmy te borykają się ze zbyt wysokimi kosztami opłat i licencji (45 proc. wskazań) oraz z problemami personalnymi (40 proc.)

Dla połowy firm produkcyjnych biurokracja jest zbyt powszechna. W tej grupie co 17. firma zwróciła uwagę na problemy z dostępem do finansowania i tyle samo na niski popyt.

Transport jest tą branżą, w której nieuczciwa konkurencja jest najważniejszym balastem (34,2 proc.) niż w przypadku innych działów gospodarki. Transportowcy częściej mówią o trudnościach w zdobywaniu finansowania (26,3 proc.), a także bardziej niż inni (15,8 proc.) zwracają uwagę na wpływ kłopotów z egzekucją płatności na płynność finansową przedsiębiorstwa.

Choć firmy usługowe nie odczuwają bariery popytowej, to dla co trzeciego przedsiębiorcy kłopoty wynikają z nieuczciwej konkurencji. Także co 11. z ankietowanych narzeka na problemy z dostępem do zewnętrznego finansowania.

4.3. Deficyt dobrych pracowników Co się działo w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw w ostatnim roku? Czy zatrudniały, kogo szukały, jakie miały problemy?

Zatrudnienie w całej gospodarce rośnie szybciej niż w sektorze przedsiębiorstw, a to oznacza, że w najmniejszych firmach powstaje najwięcej miejsc pracy. I nawet jeśli – jak wynika z naszego badania – tylko niespełna 40 proc. mikrofirm rekrutowało pracowników (przy średniej 87 proc.), to najmniejszych zakładów pracy jest tak wiele, że zatrudniają najwięcej osób. Przypomnijmy, że w bazie REGON pod koniec czerwca 2014 roku było ponad 3,9 mln zakładów zatrudniających do dziewięciu osób, 146 tys.

Czy firma w ostatnich 12 miesiącach prowadziła rekrutację?

Zatrudnienie (liczba osób)	1-9	10-49	50-249
Tak rekrutowaliśmy	37,8%	75,4%	87,0%
Nie rekrutowaliśmy	62,2%	24,6%	13,0%

Czy firma w ostatnich 12 miesiącach prowadziła rekrutację?

Działalność	Budownictwo	Handel	Hotelarstwo i gastronomia	Produkcja	Transport	Usługi
Tak rekrutowaliśmy	60,0%	56,7%	87,0%	81,9%	71,7%	51,2%
Nie rekrutowaliśmy	40,0%	43,3%	13,0%	18,1%	28,3%	48,8%

Czy firma wprowadziła w ostatnich pięciu latach innowację lub zgłosiła patent?

Innowacja	Tak	Nie
Tak rekrutowaliśmy	37,8%	80,4%
Nie rekrutowaliśmy	7,5%	13,8%

przedsiębiorstw z liczbą pracowników od 10 do 49 i ok. 30 tys. średnich firm.

Dokładniejsze dane o tym, ile z zarejestrowanych firm prowadzi działalność, można znaleźć w statystyce Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pod koniec czerwca składki ubezpieczeniowe płacono 2 mln najmniejszych firm, 129 tys. małych zakładów i 32 tys. podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób.

Z badania „Młodzi pod lupą” wynika, że większość MŚP (60 proc.) szukała w ciągu roku, tj. przed okresem realizacji badania (a więc od lata 2013 do lata 2014 r.), pracowników i choć bezrobocie jest wysokie, co drugi przedsiębiorca miał kłopoty ze znalezieniem odpowiedniego kandydata.

Ci, którzy nie zatrudniali, podawali najczęściej dwie przyczyny: mają komplet pracowników albo nie

rozwijają się z powodu spowolnienia gospodarczego, co wpływa na politykę zatrudnienia.

Pracowników najczęściej poszukiwały przedsiębiorstwa gastronomiczne i hotelarskie (87 proc.) oraz specjalizujące się w produkcji (81,9 proc.).

Przynajmniej siedem na dziesięć firm szukało pracowników w trzech województwach: małopolskim, warmińsko-mazurskim oraz wielkopolskim. Najrzadziej zaś przedsiębiorstwa rekrutowały w woj. podlaskim – 46 proc. respondentów.

Ponad połowa firm daremnie szuka pracowników

Problem z pozyskaniem kandydatów do pracy ma charakter uniwersalny, doświadczają go firmy niezależnie od wielkości, miejsca prowadzenia działalności (regionu kraju) oraz branży.

Działalność	Budownictwo	Handel	Hotelarstwo i gastronomia	Produkcja	Transport	Usługi
Tak był problem	58,3%	52,1%	61,9%	48,1%	53,5%	54,5%
Nie było problemu	41,7%	47,9%	38,1%	51,9%	46,5%	43,9%
Nie wiem	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%

Czy był problem z pozyskaniem osób do pracy w firmie?

Zatrudnienie (liczba osób)	1-9	10-49	50-249
Rekomendacje znajomych	54,7%	56,4%	58,5%
Ogłoszenia w mediach	38,1%	54,3%	74,0%
Zgłaszamy wakaty do urzędów pracy	25,0%	33,9%	57,0%
Rekrutacje wewnętrzne (poprzez obecnych pracowników)	21,9%	33,2%	40,5%
Własna strona www	10,3%	18,6%	26,5%
Sami się zgłaszają, przynoszą CV	3,1%	10,0%	6,0%
Korzystamy z agencji pracy tymczasowych	1,2%	4,3%	15,0%
Udział w programach typu grasz o staż itp	0,9%	2,5%	7,0%
Szukamy na portalach społecznościowych	1,2%	1,8%	5,5%
Inne sposoby	0,6%	2,1%	3,0%

W jaki sposób poszukują Państwo pracowników?

Jak wynika z odpowiedzi, najpoważniejsze kłopoty dotyczą zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników fizycznych, których firmy potrzebują do specjalistycznych prac. Na trudności w znalezieniu takich właśnie pracowników wskazywano najczęściej (55,8 proc. ankietowanych).

Drugą trudną do pozyskania grupą osób są wykwalifikowani pracownicy umysłowi (specjaliści) – na problem z ich znalezieniem narzeka 34,9 proc. badanych.

Dodatkowo 27,5 proc. respondentów informuje, że nie jest łatwo o pracowników do wykonywania prostych prac fizycznych. Osoby takie nie wymagają specjalistycznego przygotowania, wystarczy ich przeszkolenie w firmie, ale sporo z nich szybko rezygnuje z zajęcia, co skutkuje dużą rotacją i stwarza problem z utrzymaniem ciągłości pracy na tych stanowiskach.

Zdaniem szefów firm, część kandydatów ma za duże aspiracje finansowe, a za małe umiejętności – i ten fakt ma stanowić przyczynę braku porozumienia między pracownikiem a potencjalnym pracodawcą.

4.4. Sposoby rekrutacji

W jaki sposób firmy z MŚP prowadzą rekrutację i z jakimi instytucjami współpracują?

Być może dlatego pracodawcy najchętniej przyjmują pracowników

z polecenia. Jak wynika z naszego badania, robi tak 57,8 proc. firm z MŚP. Podobny wniosek płynie z wypowiedzi respondentów cytowanych w opracowaniu „Kogo kształcą polskie szkoły”⁸, a także z informacji na stronie internetowej publicznych służb zatrudnienia (portal Ministerstwa Pracy, gdzie znajdują się oferty pracy i dane o bezrobociu).

Ponad połowa przedsiębiorstw publikuje ogłoszenia o pracę w mediach tradycyjnych i internetowych. Poszukiwania w najbliższym otoczeniu przedsiębiorcy są naturalną i najczęściej bezpłatną formą rekrutacji. W podobny sposób postępujemy, szukając dostawców usług czy marki godnej zaufania („zasięgamy języka”). Warto przy tym pamiętać, że najczęściej małych firm działa na lokalnych rynkach, a co trzeci z zakładów MŚP to firma rodzinna.

Im firma większa, tym częściej współpracuje z urzędami pracy, ale też korzysta z nowocześniejszych sposobów pozyskania kontaktów: własnej strony www, agencji pracy tymczasowej czy informacji zawartych w portalach społecznościowych.

Szefowie firm budowlanych i produkcyjnych częściej dają ogłoszenia o pracę, niż pytają znajomych o osoby godne polecenia do pracy. W tych dwóch sektorach co druga firma

⁸ Kogo kształcą polskie szkoły? Bilans Kapitału Ludzkiego, II edycja, PARP 2012, www.parp.gov.pl/index/more/27107

Działalność	Budownictwo	Handel	Hotelarstwo i gastronomia	Produkcja	Transport	Usługi
Szkoły zawodowe	75,0%	51,5%	58,3%	52,7%	50,0%	46,7%
Uczelnie np. biura karier	70,0%	48,5%	29,2%	38,2%	40,0%	58,3%
Instytucje promujące zatrudnianie osób marginalizowanych	10,0%	15,2%	16,7%	23,6%	10,0%	10,0%
Ochotnicze hufce pracy	15,0%	3,0%	41,7%	10,9%	20,0%	8,3%
Inne	0,0%	0,0%	4,2%	1,8%	0,0%	0,0%

Z jakimi organizacjami współpracuje Państwa firma?

współpracuje z publicznymi służbami wspierającymi w zatrudnianiu. W pozostałych branżach rekomendacje stosowane są częściej niż anonse prasowe. Relatywnie najrzadziej z usług powiatowych urzędów pracy korzystają przedsiębiorstwa handlowe i usługowe (ok. 26–28 proc.). Natomiast rekrutacje wewnętrzne prowadzą przede wszystkim reprezentanci gastronomii i hotelarstwa.

W niektórych regionach Polski (w woj. lubelskim i warmińsko-mazurskim) przedsiębiorcy częściej współpracują z urzędami pracy, niż sami piszą ogłoszenia o pracy.

Z badania wynika, że ponad połowa firm MŚP do rekrutacji wykorzystuje wsparcie innych instytucji (m.in. szkół zawodowych), w tym co piąta korzystała z dofinansowania zatrudnienia nowego pracownika.

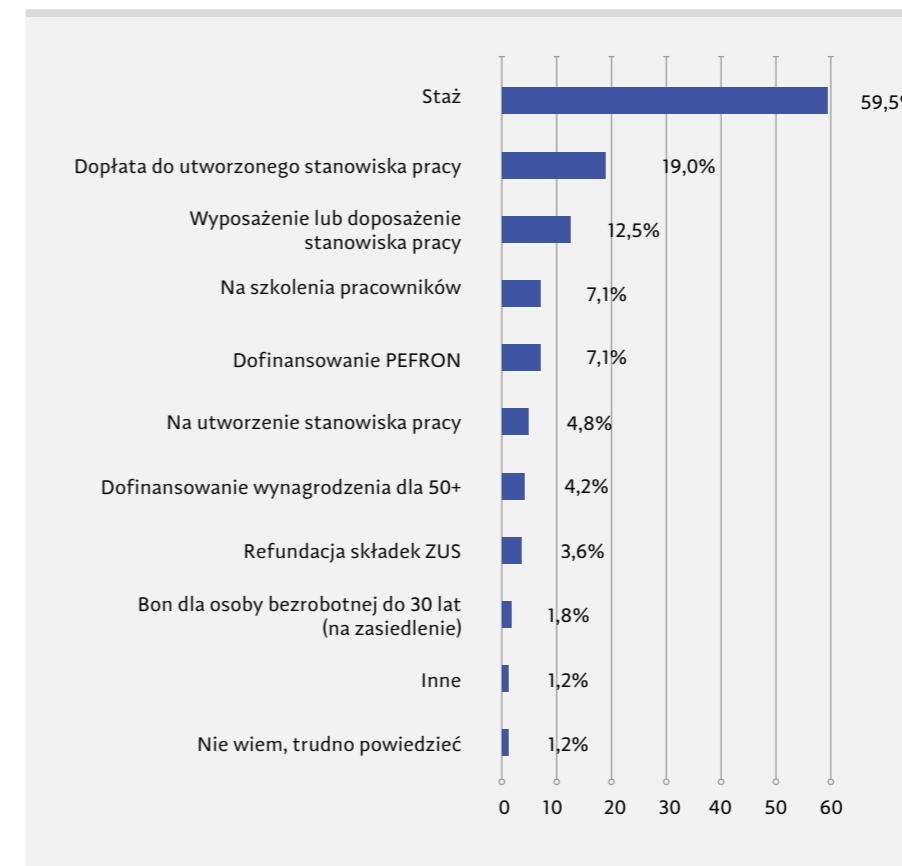
Najczęściej firmy współpracują ze szkołami zawodowymi (robi tak 53,5 proc.) i z uczelnianymi biurami karier (48 proc.). Rzadziej korzystają z pomocy urzędów pracy (15,3 proc. tych, którzy w ogóle taką współpracę podejmują) oraz OHP (13,4 proc. badanych). Do słabej współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia przyczynia się nie najlepsza o nich opinia:

„interesowałam się takimi formami wsparcia, ale o wyborze kandydata decydował urząd pracy, a nie ja”; „bo przed sprawdzeniem pracownika, jego umiejętności, trzeba zawierać umowę na określony czas”.

Najpopularniejsze staże

Zapytano szefów firm, jakie formy wsparcia finansowego stosują. Najpopularniejsze okazały się te trzy, na które najwięcej pieniędzy znajduje się w Funduszu Pracy, czyli: staże, dopłaty do utworzonego stanowiska pracy lub wyposażenie go.

Przypomnijmy, że większość MŚP nie korzysta z wsparcia finansowego przy zatrudnianiu pracowników. Dlaczego? Spora część nic na ten temat nie wie, a co piąty uważa, że trudno je dostać. Wiele osób ma niedobre doświadczenia: warunki finansowania są dla nich niekorzystne, długo czekali na odpowiedniego kandydata lub pracownik się nie sprawdził. W rozmowach z przedsiębiorcami padało również takie stwierdzenie: „kiedyś chciałem uzyskać z UE dofinansowanie, wydałem na to pieniądze, a oni wysłali mi książeczkę z płytą CD, a gdy dzwoniłem, nikt nie odbierał, jest to oszustwo tak samo jak w urzędach pracy.”



Z jakich form wsparcia zatrudnienia korzystają firmy, które utrzymują współpracę z zewnętrznymi organizacjami (urzędy pracy, uczelnie etc.)?

Z badania wynika, że przedsiębiorcy bez względu na to, czy korzystają ze wsparcia finansowego oferowanego przez państwo, czy też nie, oceniają je jako trudne do zdobycia. Najbardziej przeszkadza im w tym biurokracja. Przekonanie to jest na tyle silne, że prawie co trzeci szef w ogóle nie interesuje się takimi formami, bo przyznaje, że nie umie ich ocenić.

4.5. Finansowanie zewnętrzne

Z kwartalnych badań nastrojów w sektorze MŚP, jakie przygotowuje Keralla

Research⁹, wynika, że jesienią tego roku zakupy inwestycyjne planowała co druga firma, choć przeważały niskie, kilkutyśne wydatki. Firmy inwestują wciąż ostrożnie, a jeszcze ostrożniej się zadłużają.

Z badania „Młodzi pod lupą” wynika, że 60 proc. podmiotów korzysta z kredytu inwestycyjnego, obrotowego czy leasingu. Cztery spośród dziesięciu firm korzystają z leasingu, nieco mniej (37 proc.) z kredytu obrotowego i inwestycyjnego (ok. 35 proc.). Po dotacje sięga ok. 23 proc. MŚP.

⁹ Skaner MŚP II kw. 2014, www.keralla.pl/raporty

Zatrudnienie (liczba osób)	1-9	10-49	50-249
Nie interesowaliśmy się	42,8%	41,2%	49,6%
Trudno jest otrzymać takie dofinansowanie	25,1%	21,3%	11,6%
Trudno znaleźć odpowiedniego kandydata	13,8%	19,4%	14,0%
Warunki takiego dofinansowania są niekorzystne dla pracodawcy	17,0%	10,0%	13,2%
Nie było akurat planu zatrudniania	8,8%	6,6%	3,9%
Inne powody	4,6%	6,2%	3,1%
Nie chcemy zatrudniać osób rejestrowanych w urzędach pracy	2,5%	6,2%	6,2%
Korzystaliśmy w przeszłości i taka forma się nie sprawdziła	3,2%	5,2%	2,3%
Nie wiem	2,8%	4,3%	3,1%
Nie potrzebujemy takiego wsparcia	0,7%	4,3%	2,3%
Nie było funduszy w urzędzie/skończyły się	0,4%	0,0%	5,4%

Działalność	Budownictwo	Handel	Hotelarstwo i gastronomia	Produkcja	Transport	Usługi
Korzystają z zewnętrznego finansowania	75,0%	66,2%	52,0%	61,9%	70,0%	47,1%
Nie korzystają wcale z zewnętrznego finansowania	16,2%	27,1%	36,0%	21,2%	25,0%	46,7%
Nie wiem	8,8%	6,7%	12,0%	16,9%	5,0%	6,2%

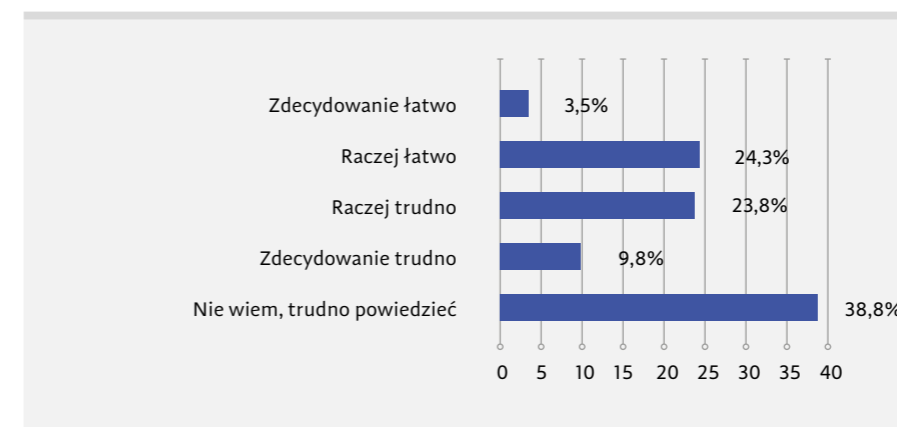
Dlaczego Państwa firma nie korzysta ze wsparcia przy zatrudnieniu?

Czy Państwa firma korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania, takich jak: kredyt, leasing, dotacje, czy inwestuje wyłącznie własne środki?

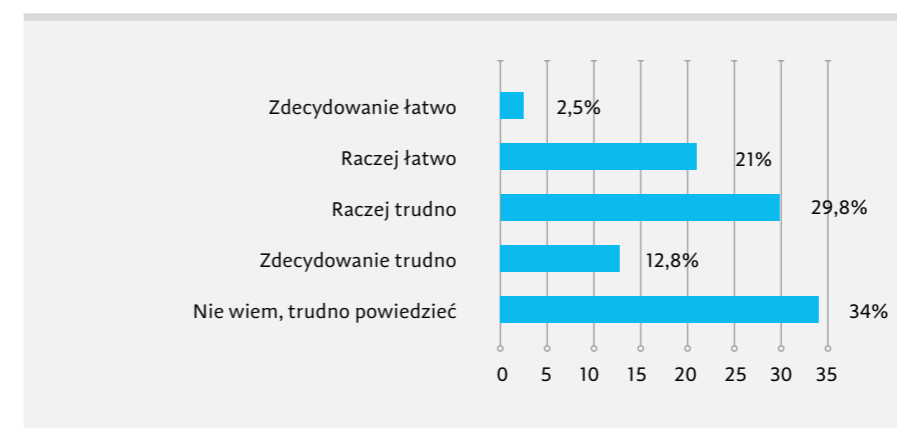
Szefowie mikrofirm są bardziej ostrożni w zaciąganiu finansowych zobowiązań niż zarządzający w większych przedsiębiorstwach. Z pomocy zewnętrznych instytucji finansowych korzysta nieco mniej firm (47,5 proc.) w porównaniu z tymi, które liczą tylko na własne pieniądze (49,4 proc.).

Najczęściej z instytucjami finansowymi współpracują firmy budowlane i transportowe, najrzadziej – usługowe.

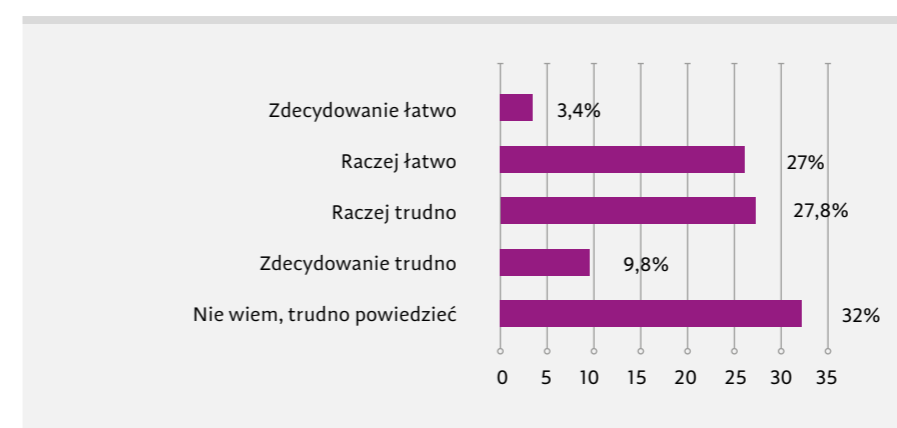
Przedsiębiorcy uważają, że łatwiej jest otrzymać pieniądze lub pomoc, jeśli firma inwestuje w środki trwałe (30,4 proc), niż na podniesienie kompetencji pracowników (27,8 proc.) czy na tworzenie miejsc pracy (23,5 proc.). Co ciekawe – ponad jedna trzecia pytanym nie umiała wskazać, na jakie cele łatwo jest otrzymać wsparcie, a na jakie trudno.



Na co najłatwiej, na co najtrudniej uzyskać środki finansowe - podnoszenie kompetencji pracowników?



Na co najłatwiej, na co najtrudniej uzyskać środki finansowe - tworzenie miejsc pracy?



Na co najłatwiej, na co najtrudniej uzyskać środki finansowe - inwestycje (np. w środki trwałe)?



Rozdział piąty

Zatrudnianie młodych pracowników przez firmy z sektora MŚP





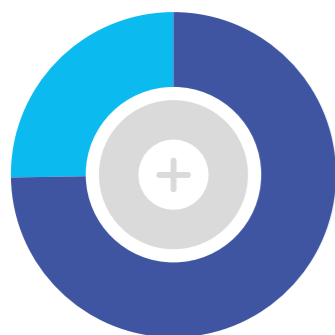
Zatrudnianie młodych pracowników przez firmy z sektora MŚP

Odsetek firm, które zatrudniają młodych poniżej 30. roku życia

w tym:

w 59 proc. firm są pracownicy do lat 24

w 95 proc. firm są pracownicy 25–30 lat



Tak mamy młodych / 75%
Nie mamy wcale / 25%

Na początku lata 2014 r. Forum Obywatelskiego Rozwoju opublikowało analizę obalającą niektóre mity dotyczące młodych pracowników¹⁰. Autorka, prof. Maria Drozdowicz-Bieć, ekonomistka z SGH, skoncentrowała się na młodych absolwentach wyższych uczelni. Z jej ustaleń wynika, że sytuacja młodych wykształconych Polaków opuszczających mury uczelni jest lepsza niż ich rówieśników bez wyższego wykształcenia. Procent zwolnień w okresach kryzysów gospodarczych jest znacznie większy wśród robotników i pracowników biurowych niż wśród osób z wyższym wykształceniem. Stopa bezrobocia jest odwrotnie proporcjonalna do wykształcenia – osoby z wyższym wykształceniem, które utraciły pracę, szybciej znajdują ją ponownie niż osoby bez dyplomu wyższej uczelni, a zjawisko tzw. umów śmieciowych w najmniejszym stopniu dotyczy osób z dyplomami.

Z badania „Młodzi pod lupą” wynika, że mitów dotyczących zatrudniania młodych pracowników w sektorze MŚP jest więcej. Na początek przypomnijmy jednak omówione wcześniej najważniejsze wnioski: dwie trzecie małych i średnich firm prowadziło rekrutację i połowa miała problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Najtrudniej znaleźć pracowników wykwalifikowanych – zarówno fizycznych do specjalistycznych czynności, jak i wysoko kwalifikowanych umysłowych (specjalistów). Rekrutacja odbywa się głównie przez kontakty osobiste (rekomendacje znajomych lub obecnych pracowników) lub ogłoszenia w mediach, urzędy pracy. Tylko w nielicznych przypadkach kandydaci z CV sami się zgłaszają.

5.1. Z dystansem wobec wsparcia

Połowa pracodawców z małych i średnich firm współpracuje z organizacjami zewnętrznymi. Może to być wsparcie finansowania pracy młodych ludzi (21 proc. MŚP skorzystało z niego), jak i – częściej – współpraca ze szkołami zawodowymi, technikami czy uczelniami.

¹⁰ Forum Obywatelskiego Rozwoju 2014, op. cit.

mi. Z różnych form współpracy i/lub wsparcia finansowego częściej korzystają firmy średnie niż małe, najrzadziej – mikro, raczej produkcyjne i z branży hotelarsko-gastronomicznej niż z innych. Częściej czynią to tuż po zakończeniu przez kandydata nauki niż w jej trakcie.

Najczęściej ci, którzy nie korzystają ze wsparcia, tłumaczą to brakiem zainteresowania („nie interesuję się możliwościami”) bądź czynnikami zewnętrznymi, które raczej sprawiają wrażenie samousprawiedliwień, mających ukryć brak własnej aktywności, niż faktycznie są przeszkodami, np.: „trudno otrzymać dofinansowanie”, „trudno znaleźć odpowiedniego kandydata”, a nawet „brak znajomości i układow”. Im większa firma, tym lepiej ocenia dostępność dofinansowania (i częściej z niego korzysta) – najmniejsze firmy są pod tym względem najbardziej konserwatywne i albo nie odczuwają braków kadrowych, albo nie zależy im na wsparciu.

Taką postawę może wzmocniać stwierdzona w czasie badania pasywność urzędów (programy wspierające, staże) czy ograniczone korzyści ze wsparcia wobec czasu, jaki trzeba poświęcić na spełnienie wymagań biurokratycznych (szkolenia). Jeden z przedsiębiorców tłumaczył: „my mamy stażystów, przyjmujemy do zakładu [produkcyjnego – red.], tak że my bierzemy młodych, ale z urzędu pracy to dzwoni do mnie czasami pani i pyta, czy mamy wakaty, i tyle. Nie informują, że mają program, wsparcie czy takie inne rzeczy; tego to nie ma [...]. Dla mnie słabo współpracują urzędy z przedsiębiorstwami, nawet jak realizują takie zadanie, że wysyłają do nas pracownika z karteczką, i mamy podpisać, czy jest praca czy nie ma pracy, no to powiem szczerze, że przysyłają takie osoby, że ręce opadają”.

5.2. Czy nowy program ma sens?

Mimo mieszanych doświadczeń i opinii o istniejących programach wsparcia zatrudnienia, powstał nowy, przeznaczony specjalnie dla młodych ludzi: „Gwarancje dla młodzieży”. Jego celem jest, aby w krajach, w których występują

regiony o stopie bezrobocia powyżej 25 proc., każda osoba bez pracy i niekontynuująca nauki uzyskała wsparcie. Program promuje zatrudnienie młodych osób poniżej 30. roku życia. Osoby bezrobotne będą wspierane stażami, szkoleniami. Zasadniczo każda osoba młoda nieucząca się i bez pracy – ma gwarantowane wsparcie. Pracodawcy oceniają go dobrze (ponad dwie trzecie ocen pozytywnych, zaledwie 15,7 proc. negatywnych), ale być może dowiedzieli się o nim dopiero w czasie przeprowadzanej ankiety, co mogło wpłynąć na pozytywną ocenę.

Wynik ten wskazuje, że postawy przedsiębiorców wobec działań na rzecz zatrudnienia młodych są przychylne. Mimo wielu rozczarowań i zastrzeżeń do tego rodzaju akcji przeważa dobre nastawienie wobec takich prób rozwiązania problemu.

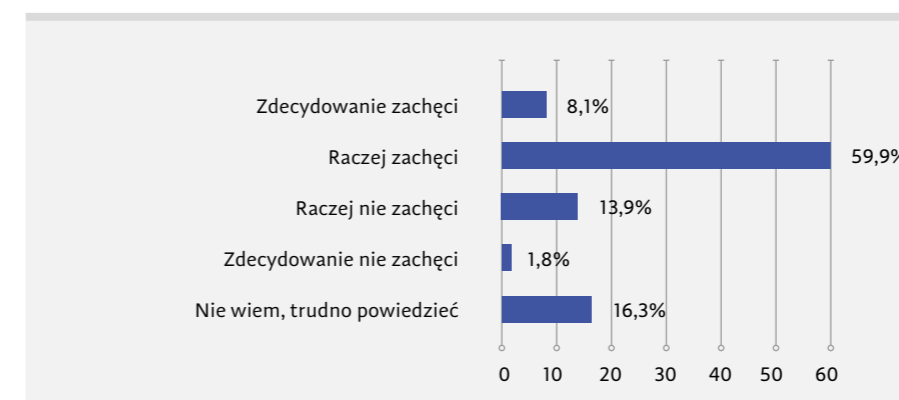
Sceptycy (w sumie co szósty pytany) częściej akcentowali biurokrację i generalną niewiarę w sens takich programów, niż manifestowali niechęć do młodych („nie chce się im pracować”, „są nieodpowiedzialni”, „nie mają kompetencji i kwalifikacji”). Jednak wiele konkretnych argumentów sceptyków wydaje się

dość racjonalnych. „Jak mam dobrych doświadczonych pracowników, to nie będę szkolić nowych osób” czy „zależy nam na długoletnich i stałych pracownikach”, „młodzi potrafią pracować, nie potrzeba żadnych takich programów ani szkoleń”, „w naszym przypadku musi być przede wszystkim potrzeba zwiększenia zatrudnienia”. Ta ostatnia wypowiedź pokazuje, jak istotny jest ogólny klimat koniunkturalny w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia. By możliwe było zwiększanie zatrudnienia, najpierw w ogóle musi rosnąć popyt. Jednakże pracodawcy mają też inny, elastyczny sposób dostosowania się do wyższego popytu – wydłużenie czasu pracy. Może się więc okazać, że program „Gwarancje dla młodzieży”, werbalnie dobrze oceniany przez większość pracodawców, nie wzbudzi większego zainteresowania.

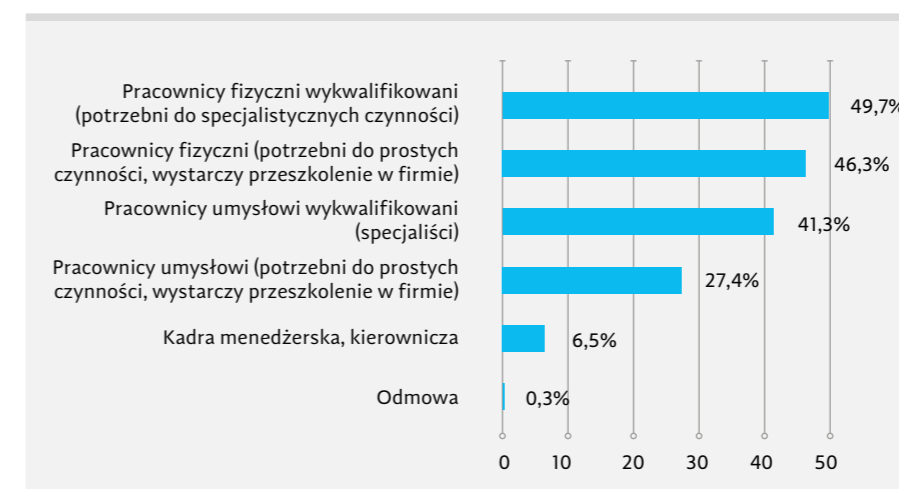
5.3. Młodzi w firmach

Czy młodzi pracują w MŚP? Jakie pełnią funkcje? Na podstawie jakich umów są zatrudniani?

Aż trzy czwarte firm małych i średnich zatrudnia młodych pracowników



Czy uważają Państwo, że program „Gwarancje dla młodzieży” zachęci firmy do zatrudniania osób młodych?



W jakim charakterze pracują młode osoby poniżej 30. roku życia?

poniżej 30 lat. To dobry wynik, biorąc pod uwagę, jak wiele mówi się o beznadziejności poszukiwań pracy przez młodych ludzi i wysokiej stopie bezrobocia w tej grupie wiekowej. Najczęściej zatrudniani są pracownicy fizyczni, zarówno wykwalifikowani, jak i potrzebni do prostych czynności, oraz pracownicy umysłowi – specjaliści. Rzadkością natomiast są osoby młode na stanowiskach kierowniczych – zdarza się to zaledwie w co 16. firmie. Im większa firma, tym częściej zatrudnia młodych ludzi. W mikrofirmach już tylko połowa ma w zespole młodych pracowników. Relatywnie częściej młodych można znaleźć w firmach budowlanych, produkcyjnych oraz hotelarstwie i gastronomii, względnie rzadziej – w usługach.

Zapewne wynika to ze struktury zatrudniania: w budownictwie młodzi przyjmowani są najczęściej do prac prostych, w usługach (a większość mikrofirm to zakłady rzemieślnicze) szefowie po wielu latach osłabienia gospodarczego wolą pracować ze sprawdzonymi pracownikami, niż szkolić uczniów.

Autorzy badania ustalili, że na ogół nie występuje statystycznie istotne zróżnicowanie regionalne, jeśli chodzi o obecność młodych ludzi w firmach. Także metody współpracy z instytucjami zewnętrznymi, zainteresowanie wsparciem i generalnie młodymi pracownikami nie są zróżnicowane regionalnie. Jak wiadomo, istnieją różnice w poziomie bezrobocia w poszczególnych województwach. Przy średniej stopie bezrobocia w II kwartale w Polsce

9,1 proc. według BAEL¹¹ wynosiła ona od 7,1 proc. w województwie mazowieckim do 13,6 proc. w podkarpackim. Brak zróżnicowania regionalnego częściowo podważa potoczny pogląd o szczególnie trudnej sytuacji młodych ludzi w województwach wysokiego bezrobocia. Potwierdza za to problemy firm przy rekrutacjach.

Czasem wyniki sondażu są wręcz zaskakujące. Na przykład województwo warmińsko-mazurskie, które ma najniższy poziom zatrudnienia w Polsce (nieco ponad 44 procent zatrudnionych osób w wieku powyżej 15 lat), jako jedno z nielicznych zostało uznane przez badanych za takie, w którym występują bariery przy zatrudnieniu.

Kolejny mit obalony przez badanie „Młodzi pod lupą” to pogląd, że młodzi ludzie są zatrudniani tylko lub głównie na podstawie umów cywilnoprawnych albo na stażach. Otóż większość ma pełny etat, a tylko blisko co czwarty młody człowiek pracuje na podstawie umowy o dzieło bądź umowy-zlecenia. Staże i szkolenia dotyczą zaledwie kilkunastu procent firm. Wynika to zapewne ze wspomnianej nie najlepszej współpracy z urzędami pracy. Co więcej, z tak zwanych umów śmieciowych korzysta się w podobnym stopniu w firmach mikro, jak i małych i średnich, co oznacza, że

¹¹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – sondaż polegający na ankietowaniu ogólnopolskiej próby gospodarstw domowych, prowadzony co kwartał od 1992 r. przez Główny Urząd Statystyczny zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Czy są w Państwa firmie osoby młode poniżej 30 lat na stażu, praktyce, umowach?

Zatrudnienie	1-9	10-49	50-249
Tak	50,3%	87,1%	96,5%
Nie	49,7%	12,9%	3,5%

Czy są w Państwa firmie osoby młode poniżej 30 lat na stażu, praktyce, umowach (vs branża)?

Działalność	Budownictwo	Handel	Hotelarstwo i gastronomia	Produkcja	Transport	Usługi
Tak	92,5%	71,4%	88,0%	86,2%	75,0%	61,2%
Nie	7,5%	28,6%	12,0%	13,8%	25,0%	38,8%

o ich stosowaniu decyduje użyteczność, a nie kondycja finansowa (najmniej rentowne są mikrofirmy). Umowy etatowe występują niemal we wszystkich firmach średnich i ponad 90 procent małych.

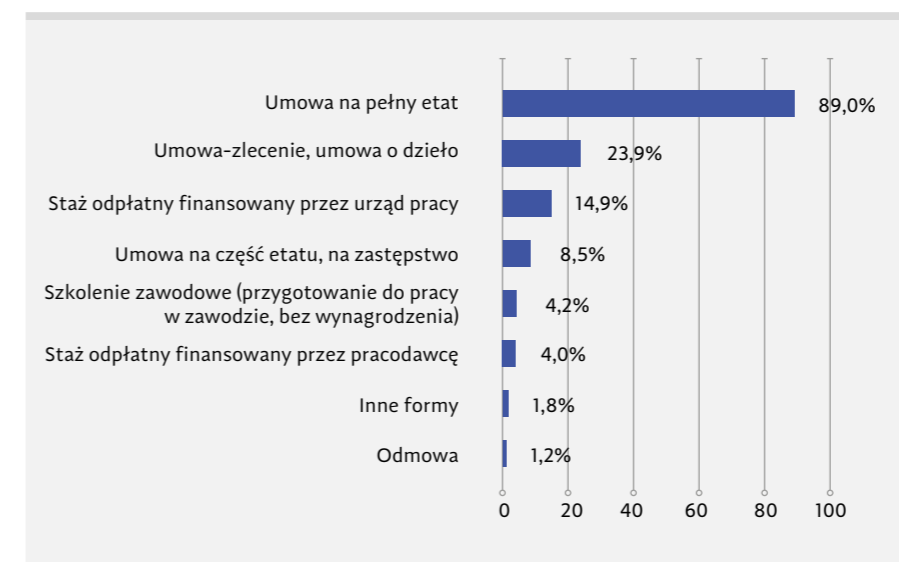
5.4. Plusy i minusy młodych Opinie przedsiębiorców o młodych jako o pracownikach (plusy i minusy)

Jednym z najciekawszych rezultatów badania jest zróżnicowana ocena młodych pracowników przez pracodawców.

Pracodawcy zapytani o kompetencje i wiedzę młodych osób w relacji do potrzeb i oczekiwań firm są podzieleni: 47,1 proc. uważa je za zdecydowanie lub raczej niewystarczające, a 45 proc. za raczej lub zdecydowanie wystarczające.

Katalog cech ocenianych krytycznie jest obszerny, ale najczęściej pracodawcy wypominają brak praktyki zawodowej i doświadczenia (62,2 proc.) oraz braki w wiedzy ogólnej i technicznej (25,3 proc.). Wynik ten nieco zaskakuje, jeśli wziąć pod uwagę fakt, że w różnych rankingach polskie szkolnictwo jest

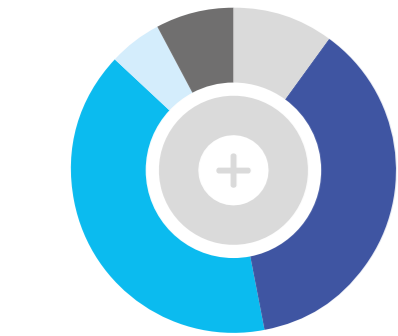
Na jakich warunkach firmy zatrudniają osoby młode do 30 lat?



Na jakich warunkach firmy zatrudniają osoby młode do 30 lat?

Zatrudnienie (liczba osób)	1-9	10-49	50-249
Umowa na pełny etat	81,3%	90,8%	96,4%
Umowa-zlecenie, umowa o dzieło	23,1%	26,4%	22,4%
Staż odpłatny finansowany przez urząd pracy	16,9%	12,6%	16,7%
Umowa na część etatu, na zastępstwo	9,4%	7,5%	9,4%
Szkolenie zawodowe (przygotowanie do pracy w zawodzie, bez wynagrodzenia)	5,6%	2,5%	5,2%
Staż odpłatny finansowany przez pracodawcę	5,0%	4,2%	3,1%
Inne formy	1,3%	2,5%	1,6%

Jak oceniane są kompetencje i wiedza młodych osób w relacji do potrzeb i oczekiwań firm?



- Zdecydowanie niewystarczające, nie adekwatne / 10,0%
- Raczej niewystarczające / 37,1%
- Raczej wystarczające / 40,0%
- Zdecydowanie wystarczające, adekwatne / 5,3%
- Nie wiem, trudno powiedzieć / 7,6%

dobrze oceniane (OECD, badania PISA¹²).

Dość rzadko natomiast pojawiają się krytyczne opinie związane z cechami charakteru młodych ludzi – brakiem chęci do pracy, lojalności, odpowiedzialności, zaradności, kreatywności, logicznego myślenia czy problemami w kontaktach interpersonalnych. W sumie takie odpowiedzi otrzymano od ok. 25 proc. badanych, niektórzy wymieniali po kilka cech negatywnych. Rzadko też pojawiała się – jako zarzut wobec młodych pracowników – roszczeniowość. Owszem, pracodawcy zwracają uwagę, że wymagania finansowe są często nieadekwatne do umiejętności i niedopasowane do realiów rynku pracy, ale nie nazywają tego roszczeniowością.

Równocześnie większość badanych widzi korzyści z zatrudniania młodych ludzi, gdyż ci wnoszą do firmy kreatywność, nowe pomysły i nowinki

12 Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (Programme for International Student Assessment) – międzynarodowe badanie koordynowane przez OECD. Jego celem jest uzyskanie porównywalnych danych o umiejętnościach uczniów, którzy ukończyli 15. rok życia, w celu poprawy jakości nauczania i organizacji systemów edukacyjnych. Zob. <http://www.oecd.org/pisa/> oraz <http://www.ibe.edu.pl/pl/o-instytucje/aktualnosci/293-pisa-2012-wyniki>

techniczne, usprawnienia i dynamizm. Dobrze dają sobie radę z informatyką, szybko przyswajają wiedzę, są bardziej dyspozycyjni.

Są świetni, ale...

W ankiecie zbadano również, dlaczego w co czwartej małej i średniej firmie młodzi nie są chętnie widziani jako nowi pracownicy. Powody, dla których część firm nie zatrudnia młodych ludzi, często można określić jako systemowe. Argumentem są m.in. zbyt wysokie koszty zatrudnienia, brak doświadczenia i kompetencji (tu często formułowane są krytyczne oceny skutków demontażu systemu szkolnictwa zawodowego i praktyk), natomiast znacznie rzadziej mowa jest o generalnej niechęci – „bo nie chcą pracować”.

Zapewne dlatego na pytanie, co mogłoby skłonić przedsiębiorców do zatrudniania młodych ludzi, na pierwszym miejscu wymieniono dofinansowanie (pokrycie kosztów w całości lub części), a na drugim (jednak znacznie rzadziej) – lepszą edukację, bardziej dopasowaną do potrzeb firmy. Zatrudnienie młodych ludzi to inwestycja w rozwój firmy – taka opinia pojawia się kilkakrotnie w sondażu. Jednak koszty tej inwestycji są zbyt wysokie i zwracają się dopiero po kilku latach.

5.5. Młodzi a strategie rozwoju sektora MŚP

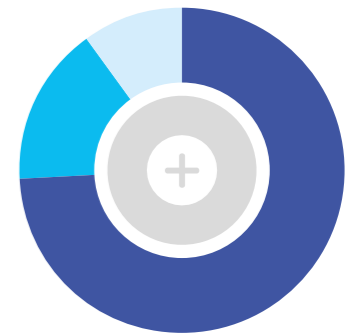
Z badań GUS¹³ wynika, że w najmniejszych firmach powstaje i znika najwięcej miejsc pracy. W firmach, gdzie pracuje do dziewięciu osób, do lipca tego roku powstało ok. 127 tys. miejsc pracy. Jednak to również te firmy w pierwszym półroczu najczęściej zwalniały (ok. 60 tys.) – tak wynika z danych GUS. Omawiając problemy zatrudnienia młodych ludzi w firmach sektora MŚP, trzeba zauważyć, że jest on zróżnicowany pod względem polityki zarządzania zasobami ludzkimi. W firmach średnich często istnieją już struktury HR. Wyznaczeni pracownicy odpowiedzialni są za rekrutację i zarządzanie personelem, metody rekrutacji są bardziej rozbudowane i profesjonalne, pojawiają się nawet załączki ścieżek kariery jako elementu przyciągającego najzdolniejszych młodych pracowników (absolwentów). W firmach małych, a zwłaszcza mikro-, politykę zatrudnienia tworzy i realizuje najczęściej sam właściciel, a podstawową metodą rekrutacji jest rozmowa z kandydatem (plus, oczywiście, CV). Jednak tu magnesem może być nie tylko awans płacowy

13 Popyt na pracę w II kwartale 2014 r., GUS 2014, www.stat.gov.pl

(o pionowym raczej nie ma mowy), lecz również możliwość wpływania na działalność firmy z poziomu stanowiska pracy, która jest znacznie większa niż w dużych przedsiębiorstwach. Oznacza to, że możliwość samorealizacji – czynnik o dużym znaczeniu dla przedsiębiorczych i kreatywnych absolwentów – może się okazać większa niż w dużej firmie.

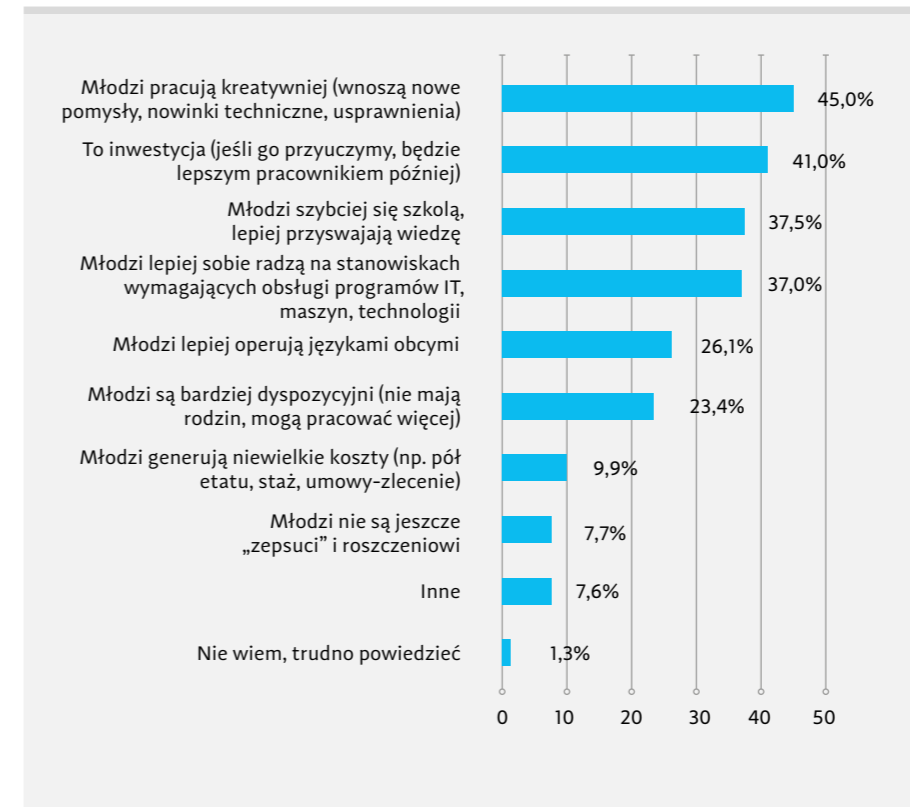
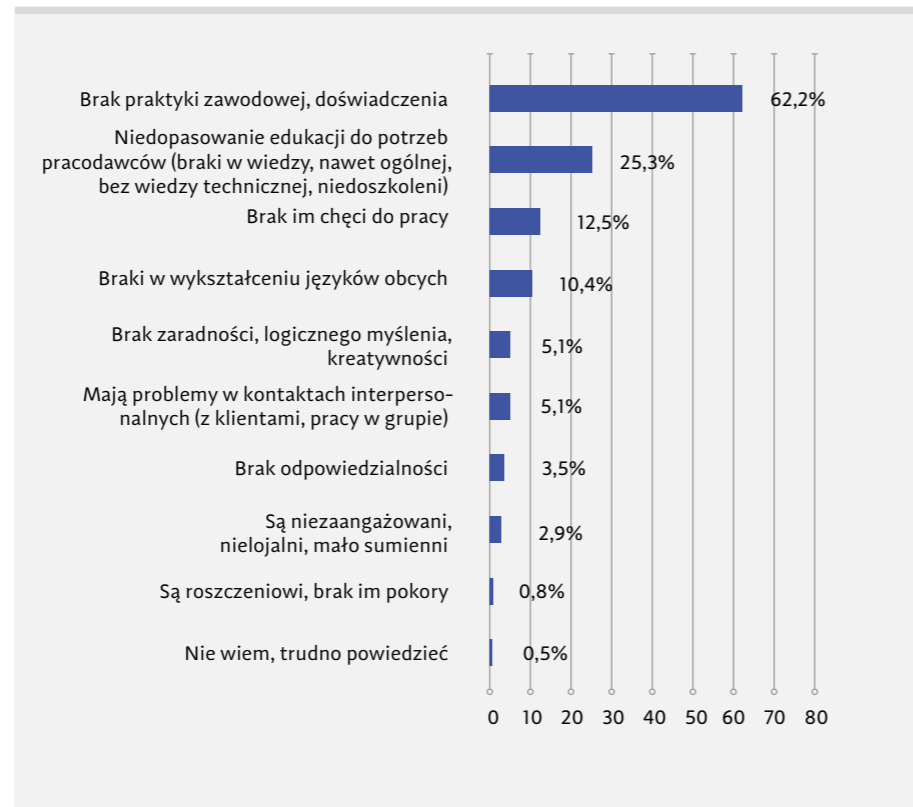
Jest paradoksem, że w firmach małych i mikro- trafny dobór pracowników jest najtrudniejszy (przeznacza się na to mniejsze środki, niższe są kompetencje rekrutacyjne zatrudniających), ale równocześnie ważniejszy niż w dużych ze względu na konieczność znalezienia pracowników wszechstronnych i zdolnych do działania na różnych stanowiskach. Równocześnie cała firma dysponująca skromniejszymi rezerwami finansowymi musi być bardziej elastyczna – to oznacza, że procesy zatrudniania i zwalniania odbywają się relatywnie częściej, a pracownicy poszukujący zajęcia na stałe – zdemotywowani (mimo że generalnie zatrudnienie w małych firmach jest bardziej odporne na sytuacje kryzysowe niż w dużych). W badaniu EFL w kilku przypadkach pracodawcy skarżyli się na niską motywację pracowników i gotowość do opuszczenia firmy, jeśli tylko pojawi się alternatywna

Czy zatrudnianie młodych poniżej 30. roku życia ma jakieś zalety dla firmy?



- Tak dostrzegam zalety / 74,4%
- Nie dostrzegam zalet / 15,6%
- Nie wiem, trudno powiedzieć / 10,0%

Na co narzekają przedsiębiorcy dostrzegający negatywne strony młodych pracowników?



Co przedsiębiorcy cenią w młodych pracownikach?

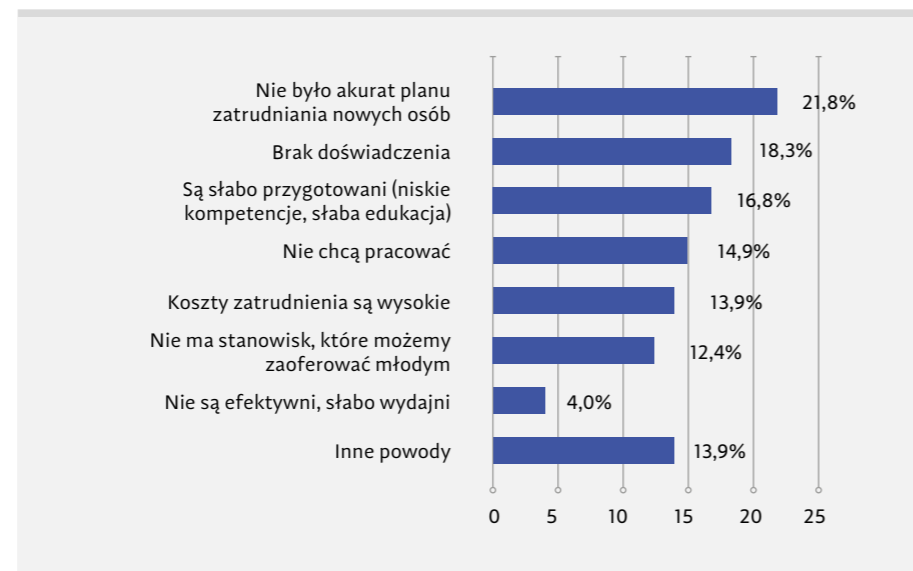
propozycja zatrudnienia, wystarczy, że o 100 złotych wyższa.

Istnieją różne strategie i programy wspierające rozwój sektora MŚP – począwszy od skali Unii Europejskiej, na poziomie małych jednostek samorządu terytorialnego kończąc. Znaczna część organizacji działających na rzecz przedsiębiorczości funkcjonuje na zasadach niekomercyjnych. Wśród tych instytucji – obok rządowych i samorządowych – można wyróżnić także organizacje pozarządowe, organizacje przedsiębiorców, instytuty badawcze i placówki akademickie. Ponadto w stymulowanie rozwoju sektora MŚP zaangażowane są między innymi banki, fundusze leasingowe i venture capital, firmy doradcze, konsultingowe i wiele innych podmiotów komercyjnych. Stosowane

instrumenty są również zróżnicowane – doradcze, finansowe (kredyty, pożyczki), prawne (porady prawne dotyczące programów pomocowych, ale również podatków, obszaru badań i rozwoju czy pomocy publicznej i inwestycji infrastrukturalnych), szkoleniowe, informacyjne (np. pomoc w przygotowywaniu wniosków o dofinansowanie unijne, bieżące konsultacje) i promocyjne.

Jednak nawet pobieżny przegląd instytucji i form pomocy wskazuje, że trudno mówić o spójnej i jednolitej strategii postępowania z sektorem MŚP, a część instytucji i form wsparcia spotyka się z ograniczonym zainteresowaniem jej potencjalnych odbiorców. Być może ten przypadek dotyczy kwestii zatrudnienia młodych absolwentów i pracowników.

Powody niezatrudnienia osób poniżej 30. roku życia



Powody dotyczące niezatrudnienia szczególnie osób poniżej 24. roku życia



Wydaje się, że to, co jest naprawdę potrzebne, to ścisła kooperacja szkół średnich zawodowych i wyższych z potencjalnymi pracodawcami oraz rozwój systemu szkoleń i praktyk. Można je wzmacniać, uzależniając finansowanie publicznych placówek edukacyjnych od realizacji odpowiednich programów. Jeśli chodzi natomiast o samo zatrudnianie absolwentów, w celu jego trwałej, a nie doraźnej stymulacji, ograniczonej tylko do kilkumiesięcznego okresu wsparcia finansowego, państwo powinno przedstawić plany ograniczenia kosztów zatrudnienia, stabilizacji koniunktury i uproszczenia przepisów.

Niestety, praktyka ostatnich lat wskazuje, że bieżąca polityka gospodarcza zaangażowana jest w operacje przeciwne – koszty pracy rosną (składka rentowa, ozusowanie, szybko rosnące płace minimalne), zbyt wiele jest nowych regulacji. Tylko w zakresie restytucji szkolnictwa zawodowego wydaje się rosnąć zrozumienie co do konieczności naprawienia błędów popełnionych w przeszłości. Jak dotąd nie idą jednak za tym konkretne kroki zmieniające zasady finansowania czy programy szkolnictwa zawodowego i wyższych uczelni.

Co motywuje przedsiębiorców do tworzenia miejsc pracy osobom młodym?





Rozdział szósty

Opinie i komentarze
ekspertów





Opinie i komentarze ekspertów

6.1. Małgorzata Starczewska-Krzysztozek główna ekonomistka Konfederacji Lewiatan

Badanie pokazuje klincz, w jakim znajduje się polityka rynku pracy. Przedsiębiorcy chcą zatrudniać pracowników, ale połowa ma kłopoty z rekrutacją. A dzieje się to w sytuacji, kiedy mamy różne instytucje, które oferują wiele form wsparcia, w tym spore pieniądze na to, by firmy zatrudniały – a one nie mają kogo. Oznacza to, że istnieje niedopasowanie instrumentów wsparcia w stosunku do potrzeb przedsiębiorców. Publiczne pieniądze są źle wydawane. Na rynku pracy istnieje asymetria informacji.

Mamy czterech graczy, cztery grupy instytucji: firmy, system edukacji, tych, którzy się jeszcze uczą, ale za chwilę staną się potencjalnymi pracownikami i instytucje publiczne zaangażowane w działania na rynku pracy. Każdej z tych grup powinno zależeć na poinformowaniu pozostałych o potrzebach i przeszkodach, które nie pozwalają na osiągnięcie powodzenia. Sygnał ze strony firm jest wyraźny: chcemy przyjmować pracowników (mniej lub więcej osób w zależności od koniunktury), ale mamy z tym kłopot, bo kandydaci nie mają praktyki (doświadczenia zawodowego) i mają za mało wiedzy zawodowej. Informują rynek, jakie kompetencje są im potrzebne. I tego jakby nie słyszą instytucje edukacji, przyszli pracownicy i instytucje publiczne zaangażowane w politykę rynku pracy.

Od wielu lat wiemy już, że likwidacja szkolnictwa zawodowego była błędem. Mamy przykład Niemiec i dobrych praktyk wynikających z dualnego systemu kształcenia. I co? I nic, bo oprócz mówienia o problemie nie dzieje się wiele. To same firmy z różnych branż (odzieżowo-modowej i energetycznej) zaczęły współpracę ze szkołami i stworzyły autorskie klasy. Ale nam potrzebna jest powszechna odbudowa szkolnictwa zawodowego. Edukacja ponadgimnazjalna powinna również zawierać staże, praktyki. I one powinny trwać przynajmniej kwartał, bo w ciągu miesiąca trudno poznać specyfikę zawodu, firmy. Tego wciąż nie

ma. Może zamiast wspierać finansowo firmy za to, że przyjmą młodego człowieka do pracy, zaczniemy promować te przedsiębiorstwa, w których staże będą profesjonalnie przygotowane? Pieniądze mogłyby dostać jako część wynagrodzenia mentorzy odpowiedzialni za praktyki.

Zastanawiam się, dlaczego tak powoli zmienia się system edukacji. Milton Friedman pewien typ działań i zjawisk określił jako tyranie status quo, czyli opór przed zmianami, szczególnie takimi, które pozbawiają wpływu i pieniędzy państwowych, nawet jeśli dzieje się to kosztem innych. W przypadku tempa zmian w polskiej edukacji też mamy z nią do czynienia. Edukacji potrzebna jest rewolucja: więcej zajęć warsztatowych, praca zespołowa, praktyki przeplatane z nauką teorii. Skorzystają na tym młodzież i firmy.

W badaniu przedsiębiorcy zwrócili również uwagę na przeszkodę w postaci biurokracji i kosztów pracy. Przypomniało mi się, jak wielu z nich mówi, że trudno jest młodych nakłonić do pracy w małych miejscowościach. Młodzi chcą mieszkać tam, gdzie jest rozwinięta infrastruktura społeczna. Przedsiębiorstwa więc nie tylko szkolą pracowników, ale także ich dowożą do zakładu. I co się niedawno okazało? Że koszty dojazdu mają być policzone jako część uposażenia pracownika, z konsekwencjami ubezpieczeniowymi i podatkowymi.

6.2. prof. Elżbieta Kryńska ekonomistka, Uniwersytet Łódzki

Badanie dotyczy mikro-, małych i średnich firm, czyli przedsiębiorstw, gdzie ma zajęcie około 60 proc. pracowników najemnych i nieco mniej niż 50 proc. wszystkich pracujących w Polsce. Warto o tym pamiętać, bo taka próba waży na poruszanych problemach i otrzymanych wynikach. Badanie pokazuje sytuację młodych, ale właśnie w perspektywy MŚP. Niekiedy zapominamy, że mamy jeszcze wielkie firmy oraz instytucje publiczne, gdzie problemy kadrowe i rekrutacyjne są inne niż w mniejszych zakładach.

Sytuacja mikro i małych firm w kraju jest podobna: muszą pokonać te same

bariery, borykają się z podobnymi problemami. Nie ma w tym przypadku różnic regionalnych, bo zwykle działają na lokalnych rynkach, i bardziej dokuczliwa dla nich może być biurokracja czy obciążenia płac niż zawirowania na rynkach światowych. Badanie potwierdziło, że problemy, o jakich mówili przedsiębiorcy na początku poprzedniej dekady, wciąż są aktualne. Mamy zatem ich petryfikację. Dlaczego utrwały się bariery dotyczące zatrudniania? 20 lat temu padł system edukacji zawodowej i nie możemy go z tej zapaści podnieść. Małe i mikrofirmy mają kłopoty z znalezieniem odpowiedniego pracownika, bo nie mają czasu, pieniędzy i możliwości, by go szkolić, chcą już kogoś z doświadczeniem. Takie doświadczenie młodzież mogłaby zdobyć gdyby – podobnie jak w Niemczech czy w Austrii – już w czasie nauki miała zajęcia praktyczne. Duże firmy, instytucje publiczne bardziej narzekają na to, że młodym brakuje kompetencji miękkich (nie umieją pracować w grupie, nie są odporni na stres, tylko pozornie potrafią się koncentrować na problemach, ich wiedza także niekiedy bywa pozorna). Ale większe firmy stać na przeszkolenie młodzieży, mają odpowiednią infrastrukturę i więcej pieniędzy.

Przedsiębiorcy zapytani, w jaki sposób można im pomóc, by zatrudniali więcej młodzieży, wskazali na dofinansowanie. Jeśli nowi młodzi pracownicy mają u nich zdobywać umiejętności zawodowe, to firmy muszą mieć na to pieniądze. Ale też zwrócili uwagę, że dopóki koniunktura gospodarcza się nie poprawi, nie będą gremialnie przyjmowali do pracy. Jeśli więc chcemy poprawić sytuację młodzieży na rynku pracy, musimy przywrócić szkolnictwo zawodowe, nie tylko zasadnicze czy średnie, także na poziomie uczelni wyższych, potrzebne jest również sprawnie działające doradztwo zawodowe. Brakuje informacji zawodowej, nie ma też jeszcze powszechnie dostępnych informacji na temat regionalnych potrzeb zawodowych. Wciąż niechętnie powstają partnerstwa lokalne (przedsiębiorców z placówkami edukacyjnymi i władzami samorządowymi) wspomagające powstawanie miejsc pracy. By działania takich partnerstw przyniosły efekty, szkolnictwo musi elastycznie reagować – tego też nam brakuje.

Na co jeszcze warto zwrócić uwagę w badaniu? Większość firm zapewniła, że zatrudniają pracowników młodych głównie na etaty, rzadko na

umowy-zlecenia czy umowy o dzieło. Przy czym jedną z poważniejszych barier działalności jest nieuczciwa konkurencja. W badaniach ankietowych niekiedy respondenci chcą wypaść lepiej niż w rzeczywistości. Sami więc mówią, że zatrudniają na etacie, ale wskazują na nieuczciwą konkurencję, której częścią jest praca na czarno i mniej kosztowne umowy z pracownikami.

6.3. Piotr Soroczyński główny ekonomista KUKE SA

Dla małych i średnich firm kluczowe jest to, że wszyscy działają w ramach jednakowych przepisów, identycznych w całym krajowym systemie urzędów pracy. I wszędzie, w każdym rejonie Polski mamy takie same braki ludzi z przygotowaniem technicznym i zawodowym. Szczególnie dotyczy to młodzieży i młodych pracowników. Stąd problemy MŚP z pozyskiwaniem pracowników. Gdyby jeszcze gdzieś w kraju pozostało nieco relikwów szkolnictwa zawodowego i technicznego sprzed lat, to akurat tam nie byłoby aż takiego dużego problemu z rekrutacją i pojawiłyby się różnice regionalne.

I dlatego odbudowanie szkolnictwa technicznego i zawodowego na różnych poziomach edukacji (od zawodowego zasadniczego do studiów wyższych) jest warunkiem niezbędnym, by zwiększyć szanse na zatrudnienie młodych. Poza tym sprzyjać poprawie sytuacji młodych na rynku pracy będzie:

- Przywrócenie etosu oceniania przydatności pracownika ze względu na osiągnięcia i posiadane umiejętności. W ostatnich latach robiono młodym krzywdę, bo wmawiano im, że na rynku pracy więcej jest wart fakultet, certyfikaty czy przebyte szkolenia niż umiejętności praktyczne. Stąd frustracja i wygórowane oczekiwania części młodych, którzy są przekonani, że dyplom czy dwa stawiają ich ponad pracownikami z wieloletnim doświadczeniem, ale bez dyplomu; Przeorientowanie systemów wsparcia bezrobotnych i poszukujących pracy na takie, które uczą rzeczy przydatnych w zawodzie, na przykład technicznych. Mamy na rynku wiele szkoleń (także oferowanych przez urzędy pracy) w zakresie pisania CV (jak i tak większość zatrudnienia jest z poleceń), organizacji

czasu pracy, motywacji (wszelkich), obsługi komputera (gdzie pokazuje się pakiet Office, a nie typowy program księgowy, magazynowy, sprzedażowy), zakładania firmy (kiedy w każdym normalnym społeczeństwie chce i nadaje się do prowadzenia firmy 5–10 proc. populacji), sztuki negocjacji (kiedy normalna sprzedaż realizowana jest według innych wzorców), zarządzania (jakby większość bezrobotnych miała szansę uzyskać od ręki wysokie stanowisko kierownicze). Obecne systemy dają głównie zatrudnienie szkoleniowcom. A za naukę prawdziwych umiejętności trzeba samemu słono płacić (wózek widłowy, koparka, spychacz, układanie glazury, spawanie, elektryka i hydraulika);

- Obniżenie kosztów pracy i podniesienie wartości nabywczej płac. Myślę przede wszystkim o obniżeniu klina podatkowego. Ponadto obecna płaca minimalna powinna być zarezerwowana dla początkujących pracowników, a niestety, stosowana jest również dla doświadczonych. W takiej sytuacji nie ma możliwości stosownego zróżnicowania płac. Nie jestem zwolennikiem zasady, aby w stosunku do młodych stosować stawkę na poziomie niższym niż oficjalna minimalna, czyli dozwolonych 80 proc. Młodzi powinni mieć całą płacę minimalną, a doświadczeni pracownicy odpowiednio więcej (ale to wymagałoby pewnego przeorientowania mentalnego pracodawców). I co ciekawe, można dość łatwo podnieść wartość nabywczą płac. Ale to jest już zagadnienie związane z polityką finansów publicznych państwa – należy dbać o to, by złoty nie był słaby, i zezwolić na stopniową aprecjację. Wtedy dobra przemysłowe i spożywcze z rynków międzynarodowych będą miały niższe ceny, potanieje energia, spadną raty za kredyty walutowe i od ręki będzie więcej środków na dodatkowe zakupy towarów i usług;
- Minimalizowanie powszechności umów śmieciowych. Permanentne utrzymywanie pracowników na umowach cywilnoprawnych (zleceniach, umowach o dzieło) powoduje erozję ich przywiązania do firm i zaangażowania w pracę. Potem pracodawcy się dziwią, że młody pracownik nie dba o ideały i etos

i szuka pracy u kogo innego, choćby miał zarabiać zaledwie 100 zł więcej. Umowy cywilnoprawne mogą być, ale tylko na start, na odpowiednik okresu próbnego/szkoleniowego.

Po za tym zależy mi na krzewieniu idei, że prace, w których można się upaprać i spocic, też są potrzebne i przydatne (czyli praca fizyczna, także wymagająca umiejętności technicznych). I nie są gorsze od zajęć biurowych. Pracowałem przez trzy lata jako konwojent magazynier – równoległe byłem handlowcem – i przyznam, że te trzy lata lepiej mi poukładały w głowie, niż w tym samym czasie odbywane studia. Na studiach sporo się dowiedziałem o ciekawych metodach badawczych, ale o życiu i prawdziwej robocie to niewiele.

Justyna Politańska **prezes Fundacji Światowego** **Tygodnia Przedsiębiorczości**

Problemy młodych na rynku pracy: bezrobocie, praca poniżej oczekiwań i ambicji – to tematy, które od kilku lat nie schodzą z ust polityków, przedsiębiorców, mediów i samych młodych. Zdaliśmy sobie sprawę z faktu, że te niepokojące zjawiska – powodują negatywne skutki dla całego społeczeństwa: spadek wzrostu gospodarczego, powiększanie się grupy wykluczonych, niechęć młodych do zakładania rodzin i opóźnianie decyzji o posiadaniu dzieci. Ta konkluzja sprawiła, że powstały programy mające poprawić sytuację młodych na rynku pracy: reformę publicznych służb zatrudnienia, zainicjowany na poziomie europejskim i implementowany m.in. w Polsce projekt „Gwarancje dla młodzieży”, dotacje (dotacje to dotacje, nie mogą być bezzwrotne) na założenie działalności gospodarczej. Uaktywniły się także firmy szkoleniowe, coachingowe i mentoringowe, które oferują różne formy wsparcia i doradztwa.

To dobrze, że trzy sektory: prywatny, publiczny i samorządowy, chcą pomóc młodym znaleźć pierwszą pracę, przekwalifikować się czy założyć biznes. Są to jednak działania, które leczą pewne objawy, nie zaś przyczyny obecnego stanu rzeczy.

Dlaczego wykształcony, ambitny młody człowiek tuż po ukończeniu studiów przez wiele miesięcy nie może znaleźć pracy? Dlaczego absolwenci

muszą uczestniczyć w dodatkowych kursach, które mają pomóc im podnieść kwalifikacje? Dlaczego pracodawcy deklarują, że młodzi są roszczeniowi, nieprzygotowani do pracy, a ich oczekiwania rozmijają się zupełnie z rynkową rzeczywistością?

Kluczem do odpowiedzi na te pytania jest cofnięcie się do szkoły podstawowej. W Polsce brak jest tzw. wychowania w przedsiębiorczości, którego efektem powinno być wykształcenie w młodych kompetencji przedsiębiorczości, uznanej przez Komisję Europejską jako jedną z najważniejszych umiejętności na rynku pracy. Aby zwalczyć problem niedopasowania młodych do współczesnego rynku pracy, należy skupić się na czterech kwestiach.

Po pierwsze: świadome kształtowanie ścieżki kariery zawodowej u młodych. Energia rodziców i nauczycieli skupia się na tym, by dzieci przyswajały coraz więcej informacji i nabywały umiejętności w wielu dziedzinach. Praktycznie żadnego miejsca – zarówno w domu, jak i w szkole – nie zajmuje doradztwo zawodowe dla młodych, uświadamianie im ich mocnych i słabych stron, pomoc w wybraniu kierunku, w którym powinien podążać. Szkolne lekcje przedsiębiorczości byłyby do tego świetną okazją, gdyby podręczniki nie były przeładowane definicjami, teorią o funkcjonowaniu banków czy wypełnianiu deklaracji podatkowych.

Po drugie: ukazanie młodym realiów rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Zbyt mało uwagi poświęca się na mówienie o zapotrzebowaniu na konkretne zawody czy kompetencje. Badania pokazujące oczekiwania pracodawców wobec pracowników powinny być omawiane w każdej szkole. Inaczej: w jaki sposób młodzi mają się do tych oczekiwań przygotować? Młodzież nie ma także wiedzy o tym, co oznacza i jak wygląda praca. W efekcie młodzi rozczarowują się i zmieniają pracę, co powoduje straty pracodawcy. Konieczna jest współpraca szkół, uniwersytetów i samych pracodawców, którym powinno zależeć na nawiązaniu dialogu z przyszłymi pracownikami.

Po trzecie: kształtowanie kompetencji miękkich, jak praca zespołowa czy odpowiedzialność za podejmowane zobowiązania – zarówno w szkole, jak i w domu.

Po czwarte: rozwój szkolnictwa zawodowego i szerzenie modelu kształcenia dualnego.

Szybkie i satysfakcjonujące wejście na rynek pracy to efekt wieloletniego procesu, w który powinni być zaangażowani zarówno nauczyciele, rodzice jak i pracodawcy.

