

Autorzy:

Grzegorz Humenny,
Małgorzata Kłobuszewska,
Aleksandra Leyk,
Tomasz Płachecki,
Bartłomiej Płatkowski, Jędrzej
Stasiowski,
Tomasz Żółtak

Raport metodologiczny: **Trafność i rzetelność wskaźników wykorzystywanych w monitoringu karier absolwentów. Wyniki na podstawie sondażowego badania panelowego i danych administracyjnych dla rocznika 2021/2022**

Marzec 2025



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl



Copyright © Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2025

Wzór cytowania:

Humenny, G., Kłobuszewska, A., Leyk, M., Płachecki, T., Płatkowski, B., Stasiowski, J., Żółtak, T. (2025). *Raport metodologiczny: Trafność i rzetelność wskaźników wykorzystywanych w monitoringu karier absolwentów. Wyniki na podstawie sondażowego badania panelowego i danych administracyjnych dla rocznika 2021/2022*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy.

Niniejszy raport został opracowany z poszanowaniem standardów rzetelności naukowej. Prezentowane w nim opinie i stanowiska odzwierciedlają indywidualne perspektywy autorów, a nie oficjalne stanowiska MEN oraz IBE.

Publikacja powstała w ramach projektu FERS.01.04-IP.05-0013/23 “Rozwój systemu monitoringu karier absolwentów i absolwentek szkół ponadpodstawowych” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Wprowadzenie	5
Kontekst prawny i potrzeba nowych informacji	6
Podstawy prawne monitoringu karier absolwentów	6
Zakres i funkcjonowanie systemu monitoringu	6
Potrzeba rozszerzenia zakresu danych	7
Metodologia	9
Monitoring oparty na danych rejestrowych	9
Badanie sondażowe – ankietowe badanie panelowe	10
Wymiar zatrudnienia absolwentów	13
Absolwenci branżowych szkół I stopnia	13
Różnice między kobietami a mężczyznami	14
Wybrane uwarunkowania wymiaru zatrudnienia	15
Absolwenci techników	17
Różnice między kobietami a mężczyznami	17
Wybrane uwarunkowania wymiaru zatrudnienia	18
Łączenie pracy z nauką wśród absolwentów poniżej 26 r.ż.	20
Absolwenci branżowych szkół I stopnia	21
Różnice między kobietami a mężczyznami	22
Wybrane uwarunkowania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w trakcie nauki	22
Absolwenci techników	24
Różnice między kobietami a mężczyznami	24
Wybrane uwarunkowania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w trakcie nauki	25
Zatrudnienie w gospodarstwach rolnych	26
Absolwenci branżowych szkół I stopnia	27
Wybrane uwarunkowania zatrudnienia w gospodarstwach rolnych	28
Absolwenci techników	30
Samozatrudnienie absolwentów	32

Absolwenci branżowych szkół I stopnia	32
Absolwenci techników	34
Wynagrodzenia absolwentów	36
Definicja wynagrodzenia w statystyce publicznej a system monitoringu karier	36
Definicja wynagrodzeń w badaniu sondażowym	37
Wynagrodzenia absolwentów pracujących na umowę o pracę	37
Absolwenci branżowych szkół I stopnia.....	37
Absolwenci technikum.....	38
Wynagrodzenia absolwentów pracujących w innych formach zatrudnienia.....	39
Absolwenci branżowych szkół I stopnia.....	39
Absolwenci technikum.....	39
Wynagrodzenia absolwentów najpopularniejszych zawodów	40
Różnice wysokości wynagrodzeń na podstawie danych rejestrowych i sondaży	42
Praca nierejestrowana wśród absolwentów.....	46
Skala zatrudnienia nieformalnego w Polsce wg danych statystyki publicznej	46
Przyczyny podejmowania pracy na czarno.....	47
Skala zatrudnienia nieformalnego wśród absolwentów	48
Zatrudnienie nieformalne a płeć.....	50
Zatrudnienie nieformalne wśród absolwentów wybranych zawodów	51
Skala zatrudnienia półformalnego wśród absolwentów	52
Zatrudnienie półformalne a płeć	52
Zatrudnienie półformalne wśród absolwentów wybranych zawodów	53
Wnioski i rekomendacje.....	55
Rekomendacje	58
Bibliografia.....	60

Wprowadzenie

Monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych jest ważnym narzędziem wspierającym politykę edukacyjną i analizę rynku pracy w Polsce. Jego celem jest dostarczanie rzetelnych informacji na temat dalszych losów absolwentów, co pozwala na dostosowywanie kierunków kształcenia do wymogów rynku pracy oraz ocenę skuteczności systemu edukacji. Niniejszy raport koncentruje się na analizie trafności i rzetelności wskaźników wykorzystywanych w monitoringu, identyfikując jego mocne strony oraz obszary wymagające usprawnień.

Analiza obejmuje rocznik absolwentów 2021/2022 i opiera się na dwóch źródłach danych: badaniu sondażowym CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing) oraz danych administracyjnych. Zestawienie ze sobą wyników uzyskanych tymi dwoma metodami umożliwia porównanie deklarowanych przez absolwentów ścieżek edukacyjnych i zawodowych z oficjalnymi informacjami pochodzącymi z rejestrów publicznych.

Wprowadzone dane administracyjne opisują całą populację absolwentów, to jednak stanowią jedynie urzędowe odzwierciedlenie rzeczywistości społecznej. Nie wszystkie aktywności edukacyjne i zawodowe młodych osób są odnotowywane w dostępnych bazach danych. Przykładem są absolwenci podejmujący naukę lub pracę za granicą – ich ścieżki nie są rejestrowane w bazach ZUS czy POL-on, co prowadzi do niepełnego obrazu sytuacji. Inne informacje, takie jak wymiar zatrudnienia, choć są gromadzone w systemie ZUS, nie są obecnie wykorzystywane w analizach monitoringu, co może wpływać na precyzję szacunków dotyczących wynagrodzeń i stabilności zatrudnienia. Istnieją również obszary wymagające włączenia do systemu monitoringu nowych kategorii danych – na przykład zatrudnienie w rolnictwie, które obecnie nie jest uwzględniane w analizach, choć mogłoby być monitorowane dzięki danym KRUS.

Poniższy raport przedstawia możliwe kierunki rozwoju systemu monitoringu, wskazując na korzyści wynikające z rozszerzenia zakresu przetwarzanych danych oraz uzupełnienia go o nowe źródła danych administracyjnych. Uwzględnienie dodatkowych informacji pozwoliłoby na opracowanie trafniejszych i bardziej rzetelnych wskaźników, które lepiej pokazywałyby rzeczywiste ścieżki edukacyjne i zawodowe absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Kontekst prawny i potrzeba nowych informacji

Podstawy prawne monitoringu karier absolwentów

Monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych został wprowadzony na mocy ustawy z dnia 25 lutego 2021 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2021 poz. 619). Zgodnie z art. 26b Prawa oświatowego, zadanie to powierzono ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania, a jego głównym celem jest dostarczanie informacji o ścieżkach edukacyjnych i zawodowych absolwentów. System ten ma wspierać politykę oświatową na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym oraz ułatwiać dostosowywanie kierunków kształcenia do wymagań rynku pracy.

Wprowadzenie systemu wynika z potrzeby regularnego i rzetelnego monitorowania losów absolwentów, zwłaszcza w odniesieniu do szkolnictwa branżowego i liceów ogólnokształcących. Brak odpowiednich danych w tym zakresie został wskazany w Zintegrowanej Strategii Umiejętności oraz badaniach IBE, które wykazały, że choć 85% dyrektorów szkół branżowych deklaruje analizę losów absolwentów, to aż 80% z nich bazuje przy tym na nieformalnych źródłach, takich jak rozmowy z rodzinami czy pracodawcami. Ponadto statystyki publiczne, np. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, obejmują zbyt małą liczbę absolwentów, aby można było wyciągnąć na ich podstawie szczegółowe wnioski dotyczące sytuacji absolwentów poszczególnych zawodów lub szkół.

Monitoring karier uzupełnia coroczną prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego, opracowywaną przez Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEiN) zgodnie z art. 46 Prawa oświatowego. Dostępu do informacji na temat losów absolwentów wspiera prognozowanie trendów rynkowych dotyczących zapotrzebowania na rynku pracy na absolwentów szkolnictwa branżowego.

Podstawy prawne dla stworzenia systemu monitoringu wypracowano we współpracy ekspertów Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) i Ministerstwa Edukacji Narodowej, szczególnie Departamentu Kształcenia Zawodowego. W procesie projektowania kluczowe było określenie zasad przekazywania i integrowania danych z uwzględnieniem ich ochrony i bezpieczeństwa. Inspiracją dla stworzenia systemu były rozwiązania przyjęte w ramach monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA), funkcjonującego na podstawie art. 352 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.).

Zakres i funkcjonowanie systemu monitoringu

Realizację monitoringu powierzono Instytutowi Badań Edukacyjnych (IBE), odpowiedzialnemu za opracowanie wyników, oraz Centrum Informatycznemu Edukacji (CIE), które odpowiada za pozyskiwanie oraz późniejszą anonimizację danych do analiz przed ich przekazaniem do IBE. Obecnie monitoring wykorzystuje informacje z następujących systemów: Systemu Informacji Oświatowej (SIO), rejestrów Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych (OKE), systemu POL-on oraz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Aby połączyć dane z różnych

źródeł, wykorzystywany jest numer PESEL, który po integracji danych jest nieodwracalnie usuwany w celu zapewnienia anonimowości absolwentów. Monitoring obejmuje wszystkich absolwentów szkół ponadpodstawowych w rok, dwa oraz pięć lat po ukończeniu nauki. Najstarszym rocznikiem objętym badaniem są osoby, które ukończyły edukację w 2019 roku.

Wyniki monitoringu są corocznie udostępniane dyrektorom szkół oraz placówek edukacyjnych w postaci automatycznie generowanych raportów, a także publikowane na stronach internetowych MEiN w formie raportów analitycznych. Od 2024 roku system monitoringu obejmuje trzy roczniki absolwentów rocznie, z których każdy liczy około 390 tys. osób.

System monitoringu ujednolica rozproszone dotąd źródła informacji i pozwala na efektywne kosztowo badanie przebiegu karier edukacyjnych i zawodowych absolwentów, eliminując konieczność prowadzenia kosztownych badań sondażowych. Zapewnia przy tym rzetelną informację zwrotną, która daje szansę na skuteczniejsze planowanie strategiczne, poprawę wizerunku szkolnictwa branżowego i eliminację asymetrii informacyjnej na rynku pracy.

Potrzeba rozszerzenia zakresu danych

Użytkownicy monitoringu oczekują zarówno uzupełnienia brakujących informacji poprzez integrację nowych źródeł danych, jak i rozszerzenia zakresu informacji udostępnianych w raportach.

Jednym z kluczowych problemów jest fakt, że obecny system nie obejmuje wszystkich grup uczących się w polskich szkołach ponadpodstawowych, co prowadzi do istotnych luk informacyjnych. Wśród osób pominiętych w monitoringu znajdują się między innymi osoby przedwcześnie przerywające edukację. Według danych Eurostatu problem ten dotyczy około 6% osób w wieku 18-24 lata, z czego ponad połowa pozostaje bezrobotna lub nieaktywna zawodowo. Brak danych na temat ich dalszych losów utrudnia ocenę skali zjawiska i opracowanie skutecznych działań zaradczych.

Inna grupa problemów związana jest z faktem, że członkowie pewnych grupy są co prawda objęci monitoringiem, ale przy obecnym zakresie informacji przetwarzanych w ramach systemu niemożliwe jest ich zidentyfikowanie i opisanie ich sytuacji jako grupy. Dotyczy to w szczególności uczestników Ochotniczych Hufców Pracy, czyli młodzieży w szczególnej sytuacji społecznej, której wsparcie w zakresie edukacji i zatrudnienia jest kluczowe dla ich przyszłości zawodowej. Brak systematycznej informacji o ich losach uniemożliwia ocenę skuteczności działań podejmowanych przez OHP i dostosowanie oferty wsparcia do rzeczywistych potrzeb tej grupy.

W obecnym stanie prawnym niemożliwa jest też identyfikacja w danych monitoringu cudzoziemców, w tym uchodźców, którzy ukończyli edukację w Polsce. W szkołach ponadpodstawowych uczy się obecnie ponad 27 tys. uczniów-uchodźców z Ukrainy, a brak danych o ich sytuacji po zakończeniu szkoły utrudnia ocenę ich integracji na

rynku pracy i w systemie edukacji. System monitoringu powinien umożliwiać śledzenie ścieżek zawodowych i edukacyjnych tej grupy, co pozwoliłoby na skuteczniejsze planowanie działań wspierających.

Dodatkowo użytkownicy monitoringu wskazują na brak informacji dotyczących absolwentów posiadających orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego. Brak systematycznych danych na temat ich sytuacji na rynku pracy i w dalszej edukacji utrudnia ocenę skuteczności działań na rzecz edukacji włączającej i dostosowania polityki wsparcia do potrzeb tej grupy.

Kolejną ograniczenie dotyczy absolwentów zatrudnionych w rolnictwie. Obecnie osoby te są klasyfikowane jako „niepracujące”, ponieważ monitoring opiera się wyłącznie na danych ZUS, a nie uwzględnia informacji z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS). Szacuje się, że około 4% absolwentów techników i szkół branżowych podejmuje pracę w rolnictwie, co oznacza, że ich sytuacja zawodowa nie jest prawidłowo odzwierciedlona w wynikach monitoringu.

System monitoringu zmagają się także z niedostatkiem informacji wynikającym z ograniczonego zakresu danych administracyjnych. Jednym z najważniejszych braków jest niemożność oszacowania skali zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych, co dotyczy w szczególności absolwentów, którzy kontynuują naukę i jednocześnie podejmują pracę. Dane Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) mogłyby umożliwić lepszą identyfikację tego zjawiska i dostarczyć informacji o faktycznej skali zatrudnienia młodych ludzi na elastycznych formach umów.

Kolejnym problemem jest brak wykorzystania dostępnych w ZUS informacji na temat wymiaru zatrudnienia. Obecnie system monitoringu nie uwzględnia, czy absolwenci pracują w pełnym, czy niepełnym wymiarze godzin, co powoduje trudności w ocenie ich sytuacji zawodowej i wpływa na szacunki dotyczące stawek wynagrodzeń. Analogicznie, brak informacji o liczbie dni przepracowanych w danym miesiącu uniemożliwia pełne oszacowanie stawek wynagrodzenia absolwentów, zwłaszcza tych, których aktywność zawodowa przybiera mniej regularne formy.

Jeszcze jedną istotną luką informacyjną jest brak pełnych danych na temat wyników edukacyjnych absolwentów, co uniemożliwia ocenę efektywności kształcenia. Brak powiązania wyników egzaminów zawodowych i maturalnych z danymi dotyczącymi dalszej edukacji i zatrudnienia ogranicza możliwości analizy wpływu jakości kształcenia na późniejszą sytuację absolwentów na rynku pracy.

Podsumowując, dalszy rozwój systemu monitoringu powinien koncentrować się na uzupełnieniu brakujących danych oraz rozszerzeniu zakresu analizowanych grup absolwentów. Kluczowe obszary wymagające uwzględnienia to sytuacja absolwentów zatrudnionych w rolnictwie, osób przedwcześnie przerywających edukację, uczestników OHP, cudzoziemców i absolwentów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego. Istotne jest także poszerzenie danych administracyjnych o informacje dotyczące wymiaru zatrudnienia, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia oraz wyników edukacyjnych absolwentów. Dopiero pełniejsze ujęcie tych aspektów pozwoli na

dokładniejszą ocenę sytuacji edukacyjno-zawodowej młodych ludzi i lepsze dostosowanie systemu kształcenia do wymagań rynku pracy.

Metodologia

W niniejszym rozdziale przedstawiono podstawowe założenia metodologiczne monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych, który opiera się na danych rejestrowych, oraz metodologię badania sondażowego, przeprowadzonego m.in. w celu weryfikacji informacji uzyskanych z rejestrów administracyjnych. Każde z tych podejść badawczych ma swoje zalety i ograniczenia, dlatego zastosowanie ich w analizie karier edukacyjno-zawodowych absolwentów pozwala na uzyskanie bardziej kompleksowego obrazu sytuacji tej grupy.

Monitoring oparty na danych rejestrowych

Monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych jest realizowany w oparciu o dane administracyjne pochodzące z różnych rejestrów publicznych. Pozwala to na uzyskanie informacji na temat edukacyjnej i zawodowej aktywności absolwentów na dużą skalę, obejmując **całą populację danego rocznika**. Dane wykorzystywane w monitoringu pochodzą z czterech głównych źródeł:

1. **Systemu Informacji Oświatowej (SIO)** – dostarcza podstawowych informacji o absolwentach, takich jak płeć, wiek i rok ukończenia szkoły. SIO pozwala również na identyfikację zawodu i branży, w której kształcił się absolwent, oraz na śledzenie kontynuacji nauki w systemie oświaty.
2. **Systemu egzaminów zewnętrznych (OKE, CKE, SIO)** – zawiera informacje o zdaniu egzaminów maturalnych oraz egzaminów zawodowych oraz uzyskanych certyfikatach i dyplomach, co umożliwia ocenę stopnia formalnego potwierdzenia kwalifikacji absolwentów.
3. **Systemu POL-on** – pozwala określić, czy absolwent podjął dalszą naukę na studiach wyższych, a jeśli tak, to na jakim kierunku.
4. **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)** – dostarcza informacji na temat aktywności absolwentów na rynku pracy, obejmując m.in. okresy zatrudnienia, formy umów oraz wysokość zarobków brutto. ZUS pozwala również na identyfikację okresów bezrobocia i bierności zawodowej.

Ze względu na to, że dane dotyczące absolwentów pochodzą z wielu różnych źródeł, konieczne jest zastosowanie unikalnego identyfikatora, który umożliwia ich połączenie. W tym celu wykorzystywany jest numer PESEL, który po zintegrowaniu danych jest trwale usuwany ze zbioru w celu zapewnienia anonimowości i ochrony prywatności absolwentów.

Wykorzystanie danych rejestrowych ma kluczowe zalety, przede wszystkim pozwala na objęcie analizą całej populacji absolwentów, co umożliwia szczegółowe analizy dotyczące mniej licznych zawodów czy poszczególnych szkół. Dzięki temu monitoring dostarcza informacji na temat sytuacji edukacyjno-zawodowej każdej grupy absolwentów

bez konieczności prowadzenia kosztownych badań ankietowych na dużą skalę. Pomimo licznych zalet, wykorzystanie danych administracyjnych wiąże się także z pewnymi ograniczeniami. Jednym z głównych problemów jest to, że dane pochodzą z różnych systemów, które nie zostały stworzone z myślą o monitorowaniu karier absolwentów. Poszczególne rejestry funkcjonują w oparciu o odrębne uwarunkowania prawne i techniczne, co może prowadzić do braków lub błędów w danych.

Badanie sondażowe – ankietowe badanie panelowe

Aby uzupełnić dane rejestrowe o informacje, które nie są dostępne w systemach administracyjnych, przeprowadzono sondażowe badanie panelowe metodą CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing). Badanie miało charakter panelowy, co oznacza, że ci sami respondenci byli ankietowani w różnych momentach swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Badanie zostało przeprowadzone w trzech falach:

1. **Pierwsza fala** – realizowana od lutego do lipca 2021 r., obejmowała uczniów ostatnich klas branżowych szkół I stopnia (BS I) oraz techników.
2. **Druga fala** – przeprowadzona od listopada 2021 r. do lutego 2022 r., uczestniczyli w niej już absolwenci, którzy niedawno ukończyli szkołę.
3. **Trzecia fala** – realizowana od kwietnia do lipca 2022 r., ponownie obejmowała absolwentów, umożliwiając analizę ich sytuacji po kilku miesiącach od zakończenia nauki.

Z uwagi na pandemię COVID-19 większość wywiadów była realizowana on-line, przy czym w pierwszej fali część wywiadów stacjonarnych odbywała się w szkołach. Próba badawcza została dobrana w sposób losowy, warstwowy, uwzględniający województwo, klasę wielkości miejscowości oraz branżę, w której kształciła się największa liczba uczniów danej szkoły. W pierwszej fali w badaniu wzięli udział uczniowie z 453 branżowych szkół I stopnia oraz 336 techników. Ostatecznie w trzeciej fali badania uczestniczyło 39% absolwentów BS I oraz 42% absolwentów techników spośród tych, którzy wzięli udział w I fali badania.

Pomimo losowego doboru próby do pierwszej fali badania, istnieje prawdopodobieństwo, że w analizowanym zbiorze niedostatecznie reprezentowani są absolwenci o słabszych wynikach w nauce, których sytuacja edukacyjna i zawodowa po ukończeniu szkoły była mniej korzystna. To ograniczenie należy uwzględnić przy interpretacji wyników badania. Dane z monitoringu karier absolwentów wskazują, że półtora roku po zakończeniu nauki 89% absolwentów posiadało dyplom lub świadectwo potwierdzające co najmniej jedną kwalifikację. Natomiast wśród respondentów badania sondażowego odsetek ten wyniósł 93%. Różnica ta może wynikać z dwóch czynników. Po pierwsze, niektórzy absolwenci, którzy nie uzyskali dyplomu, mogli zatajać ten fakt w trakcie wywiadów, udzielając odpowiedzi społecznie pożądanych. Po drugie, realizacja badania sondażowego przypadła na okres pandemii COVID-19, kiedy to w szkołach występowały znaczne problemy z absencją, zwłaszcza wśród uczniów z gorszymi wynikami i trudnościami wychowawczymi.

Aby częściowo zniwelować te zakłócenia, dane sondażowe analizowano z zastosowaniem wagi przygotowanej na podstawie danych administracyjnych. Waga powstała w wyniku zastosowania, oddzielnie w ramach BS I i techników, procedury ważenia wieńcowego uwzględniającej: województwo, branżę (do której przypisany był wyuczony zawód), klasę wielkości miejscowości, w której znajdowała się szkoła (wyróżniono trzy: miasta na prawach powiatu, miasta powiatowe oraz inne lokalizacje) przeciętą z płcią, posiadanie dyplomu zawodowego lub certyfikatu kwalifikacji przecięte z płcią, naukę w trybie dualnym (posiadanie statusu młodocianego pracownika; tylko w BS I) przecięte z płcią oraz posiadanie zdanej matury przecięte z płcią (tylko w technikach). Procedura ta zapewnia, że rozkład częstości każdej z wymienionych tu zmiennych – a w przypadku przecięć dane rozkłady łączne dwóch wskazanych zmiennych – obliczone w próbie z wykorzystaniem przygotowanej wagi pokrywają się z odpowiednimi rozkładami populacyjnymi z danych rejestrowych. Wykorzystanie tej wagi przy obliczaniu rozkładów innych zmiennych zebranych w badaniu sondażowym (lub statystyk opisujących te rozkłady, jak np. średnia) pozwala skorygować je o różnice wynikające z różnic pomiędzy składem próby a populacji ze względu na wymienione powyżej charakterystyki absolwentów (lub szkół, które ukończyli).

Wykorzystanie obydwu źródeł danych w odniesieniu do tego samego rocznika badanych daje wiele korzyści. Zaletą **badania sondażowych** jest możliwość uzyskania szerokiego zakresu informacji, w tym aspektów, które nie są rejestrowane w systemach administracyjnych. Obejmują one np. motywacje zawodowe, satysfakcję z pracy, plany edukacyjne, subiektywną ocenę sytuacji zawodowej czy powody podejmowania określonych decyzji. Sondaże są również elastyczne i łatwe w dostosowaniu do zmieniających się potrzeb badawczych – w zależności od aktualnych wyzwań można modyfikować kwestionariusz i uzupełniać go o nowe pytania. Pozwalają też uzyskać informacje o zjawiskach, które z samej swojej definicji nie znajdują odwzorowania w danych administracyjnych, jak zatrudnienie pozaformalne. Z kolei **dane administracyjne** pozwalają na objęcie analizą całej populacji absolwentów, co eliminuje błędy wynikające z ograniczeń próby badawczej. Umożliwiają one także porównywanie wyników w dłuższej perspektywie czasowej i zapewniają wysoką spójność między rocznikami. Dodatkowym atutem jest niski koszt ich pozyskania – raz rozwinięty system monitorowania może przetwarzać dane dotyczące kolejnych roczników absolwentów bez konieczności angażowania dużych zasobów finansowych ani organizacyjnych.

Podstawową trudnością w **badaniach sondażowych** jest problem odmów udziału w badaniu i trudność dotarcia do absolwentów po dłuższym czasie od ukończenia szkoły, co może prowadzić do zniekształceń wyników. Badania sondażowe często zmagają się również z tzw. artefaktami badawczymi, czyli błędami wynikającymi np. z wpływu ankietera, skłonności respondentów do udzielania społecznie pożądaných odpowiedzi czy błędnej rekonstrukcji zdarzeń z przeszłości. Wysokie koszty realizacji, zwłaszcza w przypadku badań panelowych, dodatkowo ograniczają możliwość ich szerokiego stosowania. Z kolei **dane administracyjne**, choć obejmują niemal całą populację, są użyteczne tylko w takim zakresie, w jakim pozwala na to struktura rejestrów. Ponieważ systemy administracyjne nie zostały stworzone z myślą o monitorowaniu karier absolwentów, brakuje w nich niektórych istotnych informacji, np.

dotyczących zatrudnienia młodych osób na umowach cywilnoprawnych czy emigracji zarobkowej. Dane administracyjne wymagają także skomplikowanych przekształceń i zaawansowanej analizy, aby można było z nich wyodrębnić użyteczne wskaźniki. Dodatkowym ograniczeniem jest ochrona danych osobowych – dostęp do informacji jest ściśle regulowany przepisami prawnymi, co może komplikować proces ich pozyskiwania i analizy.

Obie metody uzupełniają się nawzajem i pozwalają na pełniejszą analizę karier absolwentów. **Dane rejestrowe** zapewniają szerokie pokrycie populacyjne i umożliwiają śledzenie losów absolwentów w dłuższym okresie, lecz są ograniczone zakresem dostępnych informacji. **Badania sondażowe** pozwalają uzyskać bardziej szczegółowy i wielowymiarowy obraz sytuacji absolwentów, ale ich realizacja wiąże się z większymi kosztami i potencjalnymi błędami wynikającymi z selektywności próby. Optymalne podejście polega na łączeniu obu źródeł danych, co pozwala na uzyskanie kompleksowego obrazu sytuacji absolwentów szkół ponadpodstawowych na rynku pracy i w dalszej edukacji.

W tym opracowaniu dane sondażowe posłużyły za punkt odniesienia dla wybranych wskaźników obliczonych z wykorzystaniem danych administracyjnych. Dzięki temu uzyskujemy lepszą świadomość skali niedoszacowań i obciążeń wskaźników wykorzystywanych w monitoringu karier.

Wymiar zatrudnienia absolwentów

Obecnie system monitoringu nie dostarcza informacji o wymiarze zatrudnienia absolwentów, którzy podjęli pracę rejestrowaną w ZUS. Brak danych zarówno o wymiarze etatu, jak i liczbie przepracowanych dni w miesiącu stanowi istotne ograniczenie w analizach dotyczących wynagrodzeń. Oznacza to, że w obliczeniach średniomiesięcznych wynagrodzeń nie można rozróżnić osób zatrudnionych w pełnym wymiarze od tych, które pracowały w mniejszym zakresie czasowym. Taki stan rzeczy może prowadzić do zaniżenia szacunków stawek wynagrodzeń, co zostało szczegółowo omówione w rozdziale dotyczącym analizy wynagrodzeń.

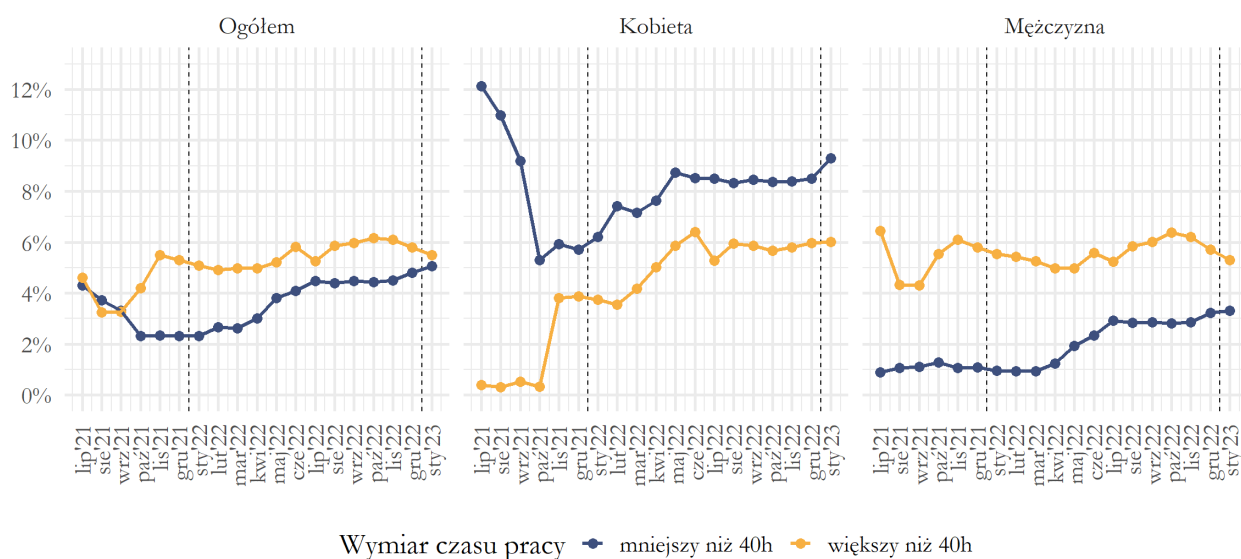
Dzięki badaniom sondażowym możliwe było oszacowanie skali zatrudnienia w niepełnym wymiarze wśród absolwentów BS I oraz techników. Na potrzeby analizy zbadano, jak w ciągu 19 miesięcy od ukończenia szkoły zmieniał się odsetek absolwentów pracujących w wymiarze mniejszym niż 40 godzin tygodniowo (niepełny wymiar zatrudnienia) oraz większym niż standardowe 40 godzin (wymiar ponadnormatywny).

Absolwenci branżowych szkół I stopnia

W roku ukończenia szkoły, czyli w 2021, udział absolwentów BS I pracujących w niestandardowym wymiarze czasu pracy był stosunkowo niski, ale jednocześnie dość niestabilny w czasie. W miesiącach wakacyjnych następujących bezpośrednio po ukończeniu szkoły 4% absolwentów podejmowało pracę w wymiarze mniejszym niż 40 godzin tygodniowo, a 5% w wymiarze większym. W kolejnych miesiącach te wartości wahały się – udział pracujących w niepełnym wymiarze stopniowo malał (do 2% od października do grudnia), natomiast odsetek pracujących w wymiarze ponad 40 godzin tygodniowo utrzymywał się na poziomie 4–5%. Pokazuje to, że w pierwszych miesiącach po ukończeniu nauki aktywność zawodowa absolwentów najprawdopodobniej przybiera zróżnicowane formy.

W kolejnym roku, czyli w 2022, widoczna była wyraźna stabilizacja. Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze godzin wzrósł do 3–4% i utrzymywał się na tym poziomie przez większość roku, a pod koniec wzrósł do 5%. Jednocześnie zatrudnienie w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo pozostało na stabilnym poziomie 5–6%. Zaobserwowany trend może wskazywać na stopniowe wchodzenie absolwentów w rynek pracy i ugruntowywanie się niestandardowych form zatrudnienia jako jednej ze strategii aktywności na rynku pracy.

Wykres 1 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia podejmujących pracę w niestandardowym wymiarze zatrudnienia



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Różnice między kobietami a mężczyznami

W roku ukończenia szkoły (2021) ścieżki zawodowe kobiet i mężczyzn wyraźnie różniły się pod względem rodzaju podejmowanego zatrudnienia. Kobiety znacznie częściej pracowały w niepełnym wymiarze godzin – w lipcu i sierpniu dotyczyło to odpowiednio 12% i 11% z nich, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten nie przekraczał 1%. Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety pracowali w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo – już w lipcu 2021 r. było to 6% z nich, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wynosił zdecydowanie poniżej 1%. W kolejnych miesiącach te różnice się utrzymywały: kobiety nadal częściej pracowały w niepełnym wymiarze (6–7%), natomiast mężczyźni konsekwentnie częściej podejmowali pracę powyżej 40 godzin tygodniowo (4–6%).

W 2022 r., czyli w drugim roku po ukończeniu szkoły, sytuacja zawodowa absolwentek i absolwentów zaczęła się stabilizować, jednak różnice między płciami nadal były wyraźne. Udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze rósł od początku roku aż do kwietnia i od tego momentu stabilizował się na poziomie 8–9%, a tych pracujących ponad 40 godzin tygodniowo wynosił przez cały rok 5–6%. W przypadku mężczyzn zatrudnienie w niepełnym wymiarze było nadal rzadkością (1–3%), choć częstość jego podejmowania wzrosła w przeciągu drugiego kwartału, a praca w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo utrzymywała się na poziomie około 5–6%.

Oznacza to, że kobiety częściej wybierały lub były kierowane do pracy w niepełnym wymiarze godzin, natomiast mężczyźni wyraźnie częściej pracowali w ponadnormatywnym wymiarze zatrudnienia. Podsumowując, w grudniu 2021 r. – czyli w roku ukończenia szkoły – wśród absolwentów BS I widoczne były znaczące różnice w zakresie

niestandardowych form zatrudnienia. Niepełny wymiar godzin dotyczył 5,7% kobiet i tylko 1,1% mężczyzn. Z kolei pracę przekraczającą 40 godzin tygodniowo podejmowało 5,8% mężczyzn i 3,9% kobiet.

Rok później, w grudniu 2022 r., różnice nadal były obecne, choć nieco się zmniejszyły. Wciąż więcej kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin (8,5% wobec 3,2% mężczyzn), natomiast udział pracy ponad 40 godzin tygodniowo był już niemal równy – 6,0% u kobiet i 5,7% u mężczyzn.

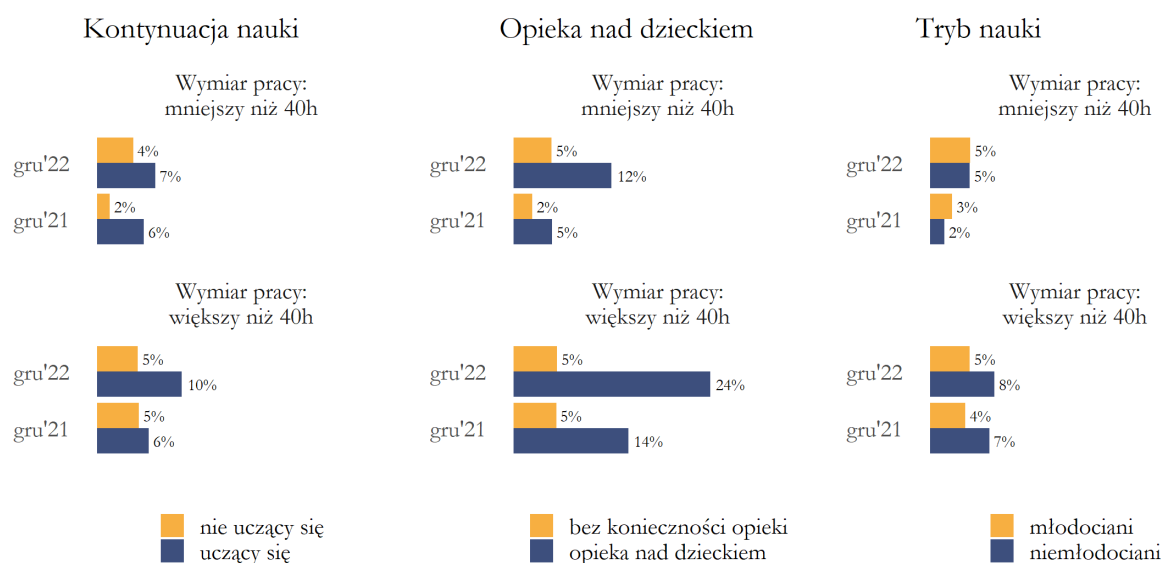
Wybrane uwarunkowania wymiaru zatrudnienia

Wśród absolwentów BS I podejmowanie pracy w niepełnym lub ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy zależy od kilku czynników: kontynuacji nauki, trybu kształcenia, sytuacji rodzinnej oraz wyuczonego zawodu.

Kontynuacja nauki wyraźnie wpływała na wymiar zatrudnienia. Absolwenci BS I kontynuujący naukę częściej pracowali w niepełnym wymiarze – w grudniu 2021 r. było to 5,6% (wobec 1,5% wśród nieuczących się), a w grudniu 2022 – 7,1% (wobec 4,4%). W 2022 r. wzrósł też odsetek uczących się pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo (z 6,3% do 10,3%).

Zauważalne były również różnice między absolwentami, którzy kształcili się jako młodociani pracownicy a pozostałymi. W grudniu roku ukończenia szkoły (2021) absolwenci, którzy nie kształcili się jako młodociani pracownicy częściej pracowali w wymiarze ponad 40 godzin tygodniowo (7,2% wobec 4,3% wśród absolwentów – młodocianych pracowników). Praca w niepełnym wymiarze była rzadkością w obu grupach. W grudniu 2022 r. różnice te się zatarły – odsetki pracy w niepełnym i ponadnormatywnym wymiarze były bardzo zbliżone niezależnie od wcześniejszego statusu młodocianego pracownika w BS I.

Wykres 2 Wybrane uwarunkowania pracy w niestandardowym wymiarze zatrudnienia – absolwenci branżowych szkół I stopnia



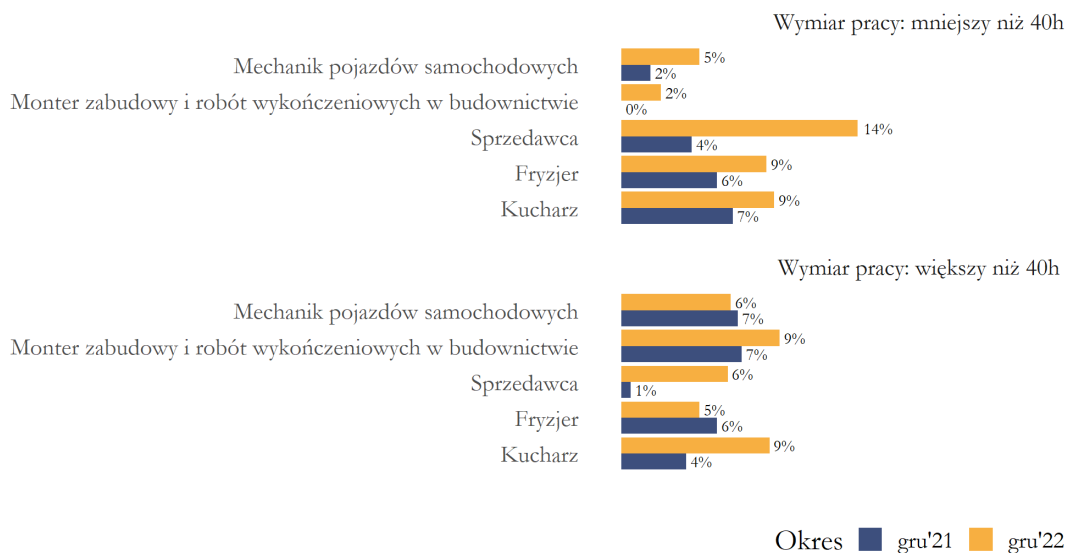
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem silnie zwiększała prawdopodobieństwo zatrudnienia w niestandardowym wymiarze. W grudniu 2021 r. osoby opiekujące się dzieckiem dwukrotnie częściej pracowały w niepełnym wymiarze (4,6% wobec 2,3%) i zarazem niemal trzykrotnie częściej w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo (13,8% wobec 5,1%). W grudniu 2022 r. różnice te były jeszcze większe – aż 11,8% z nich pracowało w niepełnym wymiarze, a 23,8% przekraczało 40 godzin tygodniowo (wobec odpowiednio 4,6% i 5,2% wśród pozostałych). Pokazuje to, że opieka nad dzieckiem może się wiązać zarówno z podejmowaniem bardziej elastycznych form pracy, jak i z koniecznością większego obciążenia obowiązkami zawodowymi – wzorce te mogą się inaczej kształtować dla kobiet i mężczyzn.

Wyuczony zawód również wpływał na formę zatrudnienia. W grudniu 2021 r. praca w niepełnym wymiarze najczęściej występowała wśród kucharzy (6,6%) i fryzjerów (5,6%), a praktycznie nie występowała wśród monterów i mechaników, którzy z kolei najczęściej pracowali w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo – dotyczyło to odpowiednio 7,1% monterów i 6,8% mechaników.

W grudniu 2022 r. zatrudnienie w niepełnym wymiarze było najczęstsze w zawodach usługowych – u sprzedawców (13,9%), kucharzy (9,0%) i fryzjerów (8,5%). Praca ponad pełen etat częściej dotyczyła monterów (9,3%) i kucharzy (8,7%), rzadziej fryzjerów (4,6%) i sprzedawców (6,2%).

Wykres 3 Absolwenci najpopularniejszych zawodów w branżowych szkołach I stopnia podejmujący pracę w niestandardowym wymiarze zatrudnienia



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Podsumowując, praca w niepełnym wymiarze częściej występowała wśród osób uczących się, opiekujących się dzieckiem (najprawdopodobniej kobiet, które znacznie częściej podejmują pracę w niepełnym wymiarze niż mężczyźni) oraz w zawodach usługowych. Z kolei praca w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo

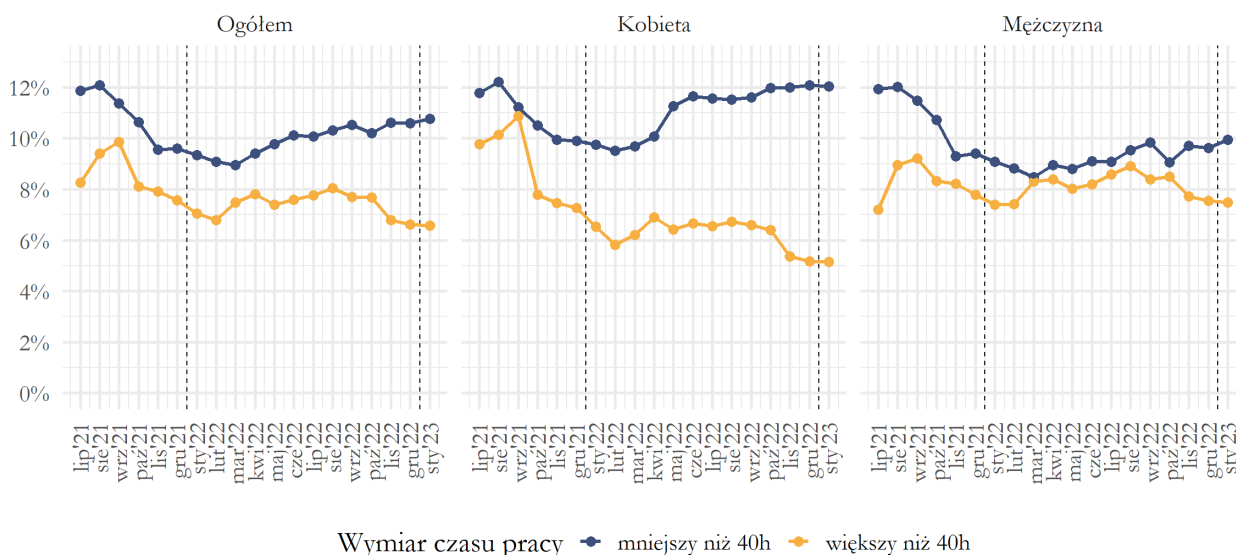
częściej dotyczy absolwentów, którzy nie kształcili się jako młodociani pracownicy, opiekunów dzieci oraz absolwentów zawodów technicznych.

Absolwenci techników

W 2021 r. absolwenci techników znacznie częściej niż absolwenci BS I podejmowali zatrudnienie w niestandardowym wymiarze czasu pracy. Już w miesiącach wakacyjnych 12% pracowało w wymiarze mniejszym niż 40 godzin tygodniowo, a 8–9% w wymiarze większym – czyli niemal dwukrotnie częściej niż w przypadku absolwentów BS I. W kolejnych miesiącach odsetki te utrzymywały się na relatywnie wysokim i stabilnym poziomie – około 10% dla niepełnego wymiaru i 8% dla pracy ponad 40 godzin tygodniowo. Wyższe odsetki absolwentów techników podejmujących pracę w niestandardowym wymiarze zatrudnienia mogą wskazywać na częstsze w tej grupie elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza w okresie wakacyjnym.

W 2022 r. te wzorce ulegały niewielkim wahaniom, ale pozostawały stabilne: praca w niepełnym wymiarze utrzymywała się na poziomie 9–11%, a praca w wymiarze ponad 40 godzin tygodniowo – na poziomie 7–8%. W porównaniu z absolwentami szkół branżowych, technicy wyraźnie częściej korzystali zarówno z pracy w niepełnym wymiarze, jak i z intensywnych form zatrudnienia, co może świadczyć o bardziej elastycznym modelu wchodzenia na rynek pracy w tej grupie.

Wykres 4 Odsetek absolwentów techników podejmujących pracę w niestandardowym wymiarze zatrudnienia



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Różnice między kobietami a mężczyznami

Wśród absolwentów techników różnice między kobietami a mężczyznami w podejmowaniu pracy w niestandardowym wymiarze czasu pracy były zauważalne, choć mniej wyraźne niż w przypadku absolwentów BS I.

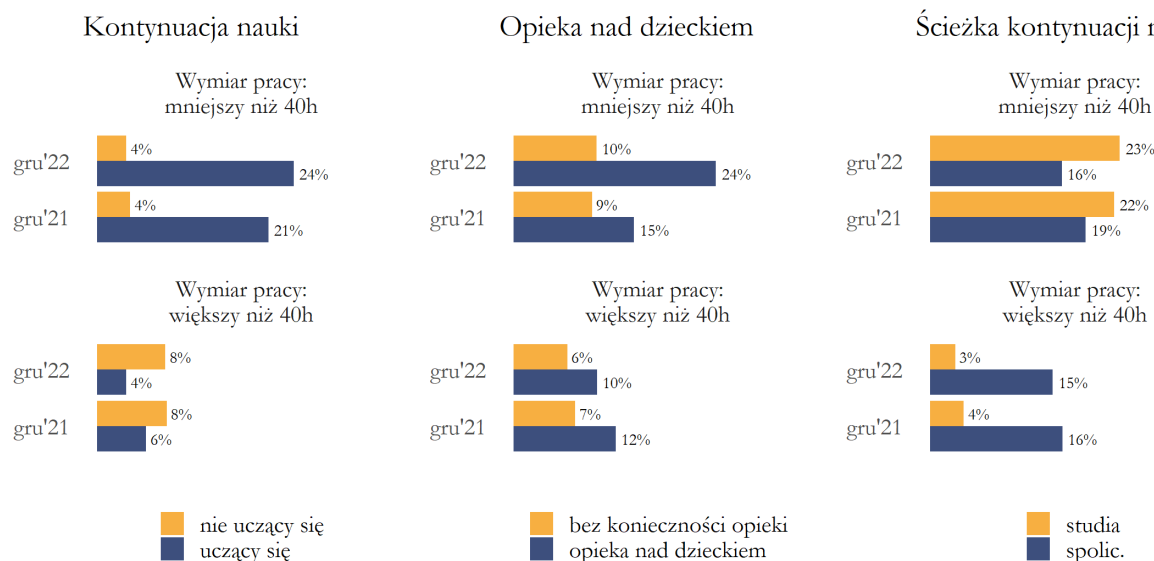
W 2021 r. kobiety częściej niż mężczyźni pracowali w niepełnym wymiarze – 10–12% wobec 9–12% u mężczyzn. Jednocześnie to kobiety częściej podejmowały pracę przekraczającą 40 godzin tygodniowo – np. we wrześniu dotyczyło to 11% kobiet i 9% mężczyzn. Przewaga kobiet w częstości podejmowania pracy ponadstandardowej utrzymywała się także w kolejnych miesiącach (8–10% wobec 7–9% u mężczyzn), co odróżniało tę grupę od absolwentów szkół branżowych, gdzie to mężczyźni znacznie częściej pracowali powyżej 40 godzin. Rok 2022 jako pierwszy pełny rok po ukończeniu szkoły, daje bardziej miarodajny obraz sytuacji. Kobiety po technikum częściej niż mężczyźni pracowali w niepełnym wymiarze (od czerwca na stałym poziomie około 12%), natomiast rzadziej niż mężczyźni podejmowały pracę powyżej 40 godzin tygodniowo (spadek z 7% do 5% pod koniec roku, przy stabilnych 8–9% u mężczyzn).

W grudniu 2021 r. różnice były niewielkie – pracę w niepełnym wymiarze świadczyło 9,9% kobiet i 9,4% mężczyzn, a w wymiarze ponad 40 godzin tygodniowo 7,3% kobiet i 7,8% mężczyzn. Rok później różnice stały się bardziej widoczne: kobiety częściej pracowały w niepełnym wymiarze (12,1% wobec 9,6%), a mężczyźni częściej w wymiarze ponad 40 godzin (7,5% wobec 5,2%). Z czasem wśród absolwentów techników zaczęły się wyraźniej rysować odmienne wzorce aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, choć nadal były one mniej wyraźne niż w szkołach branżowych.

Wybrane uwarunkowania wymiaru zatrudnienia

Kontynuacja nauki wyraźnie wpływała na wymiar zatrudnienia absolwentów techników. W grudniu 2021 r. aż 20,7% uczących się absolwentów technikum pracowało w niepełnym wymiarze godzin, podczas gdy wśród nieuczących się odsetek ten wynosił zaledwie 4,0%. Praca przekraczająca 40 godzin tygodniowo była natomiast częstsza wśród nieuczących się (8,4%) niż uczących się (5,9%). W grudniu 2022 r. te różnice się pogłębiły: aż 23,8% uczących się pracowało w niepełnym wymiarze (wobec 3,5% nieuczących się), a praca w wymiarze przekraczającym 40 godzin była znacznie częstsza wśród osób niekontynuujących nauki (8,3% wobec 3,5%). Dane te jasno wskazują, że uczący się absolwenci techników częściej wybierają elastyczne formy zatrudnienia, podczas gdy osoby, które nie kontynuują edukacji, podejmują intensywną pracę, niejednokrotnie przekraczającą pełny etat.

Wykres 5 Wybrane uwarunkowania pracy w niestandardowym wymiarze zatrudnienia – absolwenci techników

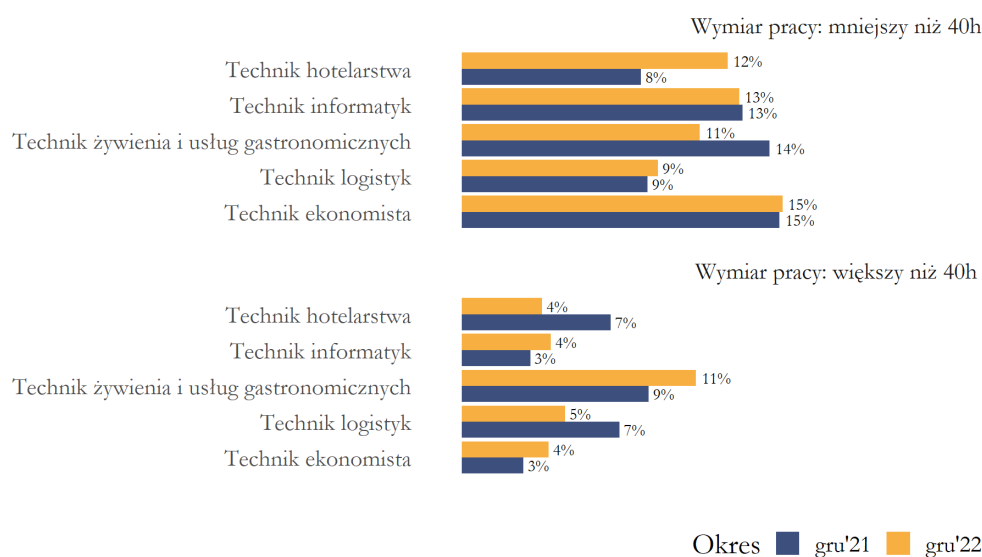


Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Znaczenie miała także forma kontynuacji nauki: w grudniu 2021 r. słuchacze szkół policealnych częściej niż studenci pracowali ponad 40 godzin tygodniowo (16,0% wobec 4,0%), natomiast studenci częściej pracowali w niepełnym wymiarze (22,2% wobec 18,8%). W grudniu 2022 r. różnice te się utrzymały: 14,8% słuchaczy szkół policealnych pracowało ponad pełen etat, a tylko 3,0% studentów. Z kolei praca w niepełnym wymiarze nadal była częstsza wśród studentów (22,9%) niż wśród słuchaczy szkół policealnych (15,9%). Pokazuje to, że studenci częściej wybierają elastyczne formy zatrudnienia, natomiast słuchacze szkół policealnych częściej decydują się na nadgodziny.

Opieka nad dzieckiem również zwiększa prawdopodobieństwo podejmowania pracy w niestandardowym wymiarze. W grudniu 2021 r. osoby opiekujące się dzieckiem częściej niż pozostali pracowały zarówno w niepełnym wymiarze (14,5% wobec 9,5%), jak i ponad 40 godzin tygodniowo (12,3% wobec 7,4%). W grudniu 2022 r. różnice te były jeszcze wyraźniejsze: aż 24,5% opiekunów pracowało w niepełnym wymiarze, a 10,1% ponad pełen etat (wobec odpowiednio 10% i 6,5% wśród pozostałych). Podobnie jak wśród absolwentów BS I, wśród absolwentów techników obowiązki opiekuńcze często wiążą się zarówno z potrzebą elastyczności, jak też mogą pociągać za sobą konieczność pracy w nadgodzinach.

Wykres 6 Absolwenci najpopularniejszych zawodów w technikach podejmujący pracę w niestandardowym wymiarze zatrudnienia



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wyuczony zawód również wpływał na formę zatrudnienia. W grudniu 2021 r. najczęstsze zatrudnienie w niepełnym wymiarze odnotowano wśród techników ekonomistów (14,8%), techników żywienia (14,4%) i informatyków (13,1%). Praca ponad 40 godzin tygodniowo najczęściej występowała wśród techników żywienia (8,7%) i logistyki (7,4%).

W grudniu 2022 r. te tendencje się utrzymały. Praca w niepełnym wymiarze była najczęstsza wśród techników ekonomistów (15,0%), informatyków (12,9%) i techników hotelarstwa (12,4%), co może świadczyć o większych możliwościach łączenia pracy z nauką lub elastycznych formach zatrudnienia. Z kolei praca ponad pełen etat nadal była najczęstsza u techników żywienia (10,9%), co może wynikać z intensywnego charakteru pracy w gastronomii. Przekraczanie standardowego wymiaru czasu pracy najrzadziej występowało w zawodach administracyjno-biurowych – u techników ekonomistów (4,0%) i hotelarzy (3,7%).

Podsumowując, elastyczne formy pracy (niepełny etat) częściej wybierają osoby kontynuujące naukę, zwłaszcza studenci, a także osoby opiekujące się dzieckiem oraz absolwenci zawodów związanych z usługami (ekonomia, hotelarstwo, informatyka). Z kolei praca w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo częściej występuje wśród nieuczących się, słuchaczy szkół policealnych, opiekunów dzieci oraz absolwentów zawodów technicznych i gastronomicznych.

Łączenie pracy z nauką wśród absolwentów poniżej 26 r.ż.

Monitorowanie ścieżek zawodowych absolwentów poniżej 26. roku życia, którzy łączą pracę z kontynuacją nauki, stanowi istotne wyzwanie w systemie monitoringu karier. Kluczowym problemem jest fakt, że osoby poniżej 26.

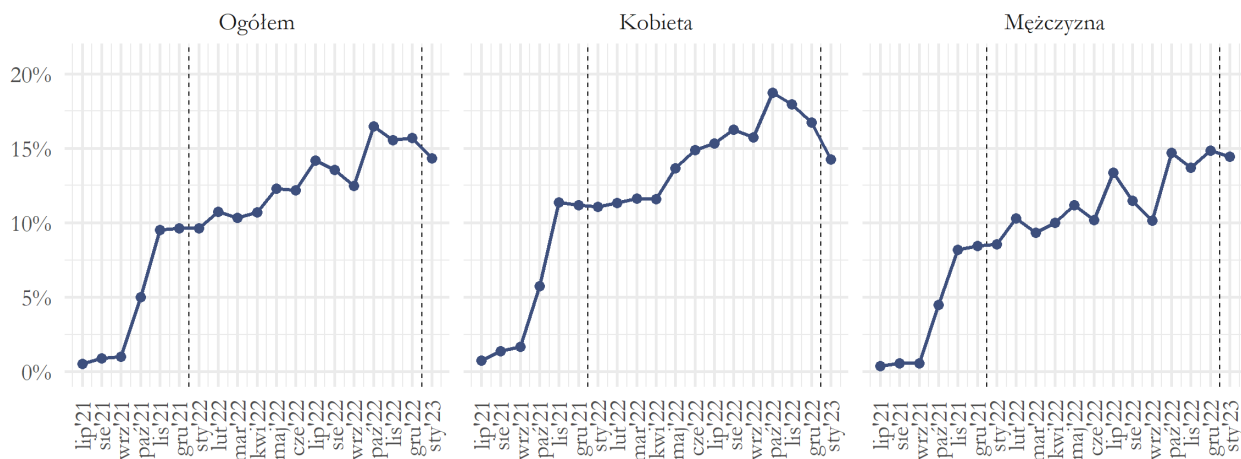
roku życia, które pracują na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a jednocześnie pozostają studentami lub uczniami w trybie dziennym, nie są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w ZUS. W efekcie ich zatrudnienie nie jest rejestrowane w systemie ubezpieczeń, a tym samym nie jest widoczne w bazach administracyjnych wykorzystywanych do monitoringu karier absolwentów.

Brak tych danych może prowadzić do znaczącego niedoszacowania faktycznego poziomu aktywności zawodowej młodych absolwentów. Osoby te, mimo że podejmują pracę, w statystykach monitoringu figurują jako „niepracujące”, co zniekształca rzeczywisty obraz ich sytuacji na rynku pracy. Szczególnie w grupie absolwentów techników, gdzie łączenie nauki z pracą jest częstym zjawiskiem, problem ten może prowadzić do poważnych nieścisłości w analizach dotyczących zatrudnienia i wynagrodzeń.

Absolwenci branżowych szkół I stopnia

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania sondażowego możemy stwierdzić, że wraz z upływem czasu od ukończenia szkoły coraz większy odsetek absolwentów BS I kontynuujących naukę (wszyscy badani byli w wieku poniżej 26 lat) podejmował pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Choć bezpośrednio po ukończeniu szkoły, w wakacje 2021 r., odsetek absolwentów pracujących na umowach cywilnoprawnych wśród ogółu uczących się był bardzo niski – wynosił zaledwie 1% – to od października zaczął szybko rosnąć – do 5%, a w listopadzie, aby w grudniu osiągnąć 10%. Taki poziom utrzymał się w pierwszym kwartale 2022 r., a w kolejnych miesiącach nadal rósł – do 14% latem i aż 16% w ostatnim kwartale roku. Na początku 2023 r. wskaźnik ten nieco spadł (do 14%), ale pozostał wysoki.

Wykres 7 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia poniżej 26 r.ż. zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wśród ogółu absolwentów branżowych szkół I stopnia poniżej 26 r.ż. kontynuujących naukę



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Różnice między kobietami a mężczyznami

Wśród absolwentów BS I widoczne były wyraźne różnice między kobietami a mężczyznami w częstotliwości podejmowaniu pracy na umowę zlecenie lub o dzieło w trakcie kontynuowania nauki. Już od jesieni 2021 r. kobiety częściej niż mężczyźni łączyły edukację z taką formą zatrudnienia – w listopadzie i grudniu 2021 r. robiło tak 11% kobiet i 8% mężczyzn kontynuujących naukę. Także wcześniej, w miesiącach wakacyjnych i we wrześniu, kobiety wykazywały wyższą aktywność w tym zakresie, choć na niskim poziomie (1–2%).

W kolejnych miesiącach różnice te utrzymywały się i stopniowo pogłębiały. W październiku 2022 r. umowę cywilnoprawną miało 19% uczących się kobiet i 15% mężczyzn. W grudniu było to odpowiednio 17% i 15%. Dopiero w styczniu 2023 r. odsetki się zrównały – po 14% w obu grupach. Jednak przez cały okres obserwacji kobiety wyraźnie częściej podejmowały nierejestrowane zatrudnienie w trakcie nauki.

Może to wynikać z większej skłonności kobiet do podejmowania elastycznej pracy – prawdopodobnie w sektorach, gdzie dominują umowy cywilnoprawne (np. usługi, sprzedaż, gastronomia) – lub z lepszego dopasowania tej formy zatrudnienia do ich sytuacji życiowej i edukacyjnej. Niezależnie od przyczyn, dane te pokazują, że młode kobiety po BS I są bardziej narażone na zignorowanie ich aktywności na rynku pracy w statystykach monitoringu karier, w których o podjęciu pracy wnioskuje się na podstawie danych z ZUS dot. ubezpieczeń społecznych.

Wybrane uwarunkowania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w trakcie nauki

Wśród absolwentów BS I istotnym czynnikiem wpływającym na podejmowanie pracy na umowę zlecenie lub o dzieło w trakcie kontynuowania nauki był tryb wcześniejszego kształcenia – czyli to, czy dana osoba była

młodocianym pracownikiem. W grudniu 2021 r. uczący się niemłodociani absolwenci znacznie częściej podejmowali pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej w czasie kontynuowania nauki – 7,4% z nich pracowało w tej formie, wobec 4,2% wśród byłych młodocianych pracowników. Różnica ta utrzymała się także w grudniu 2022 r., przy wyższych odsetkach w obu grupach – odpowiednio 12,5% i 7,5%.

Wykres 8 Absolwenci branżowych szkół I stopnia poniżej 26 r.ż. zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych wśród ogółu absolwentów branżowych szkół I stopnia poniżej 26 r.ż. kontynuujących naukę – różnice ze względu na posiadanie statusu młodocianego pracownika w okresie nauki w BS I



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wyniki te sugerują, że absolwenci spoza systemu dualnego częściej podejmują pracę na własną rękę – w elastycznych, nierejestrowanych formach. Natomiast osoby, które wcześniej pracowały jako młodociani pracownicy, rzadziej wybierają umowy zlecenie czy o dzieło – być może kontynuują zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy w bardziej stabilnej formie lub skupiają się na dalszej nauce bez pracy.

Wykres 9 Absolwenci branżowych szkół I stopnia poniżej 26 r.ż. zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych wśród ogółu absolwentów branżowych szkół I stopnia poniżej 26 r.ż. kontynuujących naukę – różnice ze względu na zawód wyuczony w BS I



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Również wyuczony zawód wyraźnie różnicował prawdopodobieństwo podejmowania pracy na umowie cywilnoprawnej wśród absolwentów kontynuujących naukę. W grudniu 2021 r. najwyższe odsetki dotyczyły absolwentów zawodów: kucharz i mechanik pojazdów samochodowych (po 7,0%), a najniższe sprzedawców (2,5%) i monterów zabudowy (2,7%).

W grudniu 2022 r. we wszystkich analizowanych zawodach nastąpił wzrost częstości tej formy zatrudnienia wśród kontynuujących edukację. Najwyższe wskaźniki dotyczyły kucharzy (14,9%), sprzedawców (10,6%) i fryzjerów (10,3%), co może wynikać z łatwiejszego dostępu do elastycznej pracy w gastronomii, handlu detalicznym i usługach. Wzrosty odnotowano także w zawodach technicznych – u monterów (8,3%) i mechaników (7,7%).

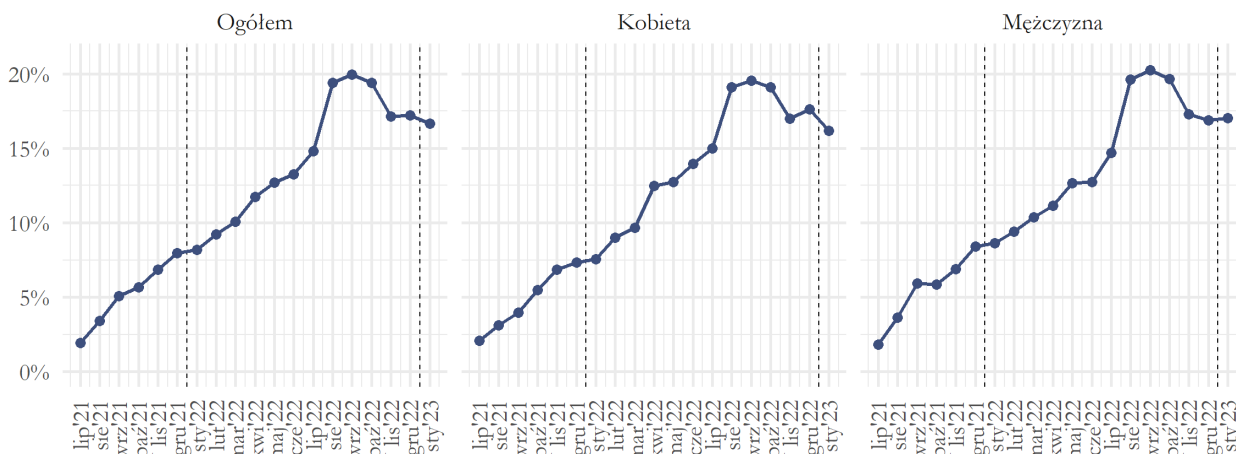
Dane te pokazują, że zawody usługowe i handlowe oferują młodym absolwentom więcej możliwości podejmowania pracy na umowach cywilnoprawnych, często równoległe z nauką. Dla systemu monitoringu karier oznacza to istotne ryzyko niedoszacowania aktywności zawodowej w tych grupach.

Absolwenci techników

Wśród absolwentów techników podejmowanie pracy na podstawie umów zlecenia lub o dzieło przez osoby kontynuujące naukę było jeszcze powszechniejsze niż wśród absolwentów BS I. Już w lipcu 2021 r., tuż po zakończeniu nauki, taką formę zatrudnienia podejmowało 2% absolwentów techników, którzy kontynuowali naukę. W kolejnych miesiącach odsetek ten systematycznie rósł – w grudniu 2021 r. wynosił 8%, w maju i czerwcu 2022 r. już 13%, a we wrześniu sięgnął aż 20%. Pod koniec 2022 r. i na początku 2023 r. wskaźnik ten ustabilizował się na wysokim poziomie – ok. 17%.

Dane te pokazują, że zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych jest częste wśród absolwentów techników. System monitoringu oparty wyłącznie na danych ZUS błędnie traktuje te osoby jako uczące się, ale nie pracujące. Nawet co piąty spośród absolwentów techników kontynuujących naukę może być w systemie monitoringu nieprawidłowo klasyfikowany jako osoba niepracująca.

Wykres 10 Odsetek absolwentów techników poniżej 26 r.ż., podejmujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych wśród ogółu absolwentów techników poniżej 26 r.ż., kontynuujących naukę



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Różnice między kobietami a mężczyznami

Wśród absolwentów techników różnice między kobietami a mężczyznami w podejmowaniu pracy na umowę zlecenie lub o dzieło przy jednoczesnej kontynuacji nauki były niewielkie i znacznie mniej wyraźne niż w przypadku absolwentów szkół branżowych. W pierwszych miesiącach po zakończeniu szkoły (lato–jesień 2021 r.) poziom

aktywności zawodowej był niski, ale zbliżony – w listopadzie 2021 r. zarówno kobiety, jak i mężczyźni osiągnęli wskaźnik 7%.

Od początku 2022 r. udział pracujących na umowach cywilnoprawnych stopniowo rósł w obu grupach uczących się absolwentów, choć nieco szybciej wśród kobiet. W szczytowym momencie – we wrześniu i październiku 2022 r. – aż 20% kobiet i mężczyzn łączyło naukę z taką formą pracy. Pod koniec roku i na początku 2023 r. wskaźniki nieco spadły i ustabilizowały się na poziomie 16–18% dla kobiet i 17% dla mężczyzn.

Dane te pokazują, że w przypadku techników umowy cywilnoprawne są powszechną formą zatrudnienia niezależnie od płci. Może to wynikać z podobnych kwalifikacji i możliwości podejmowania pracy już w trakcie nauki.

Wybrane uwarunkowania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w trakcie nauki

Wśród absolwentów techników poniżej 26. roku życia, którzy kontynuowali naukę, forma i ścieżka edukacji istotnie wpływały na skłonność do podejmowania pracy na podstawie umów zlecenia lub o dzieło. W grudniu 2021 r. wyższy odsetek takich form zatrudnienia występował wśród studentów (7,6%) niż wśród uczących się w szkołach policealnych (4,0%). Sugeruje to, że studenci – zwłaszcza studiów dziennych – już na wczesnym etapie po technikum częściej podejmują elastyczne formy pracy, łącząc je z nauką.

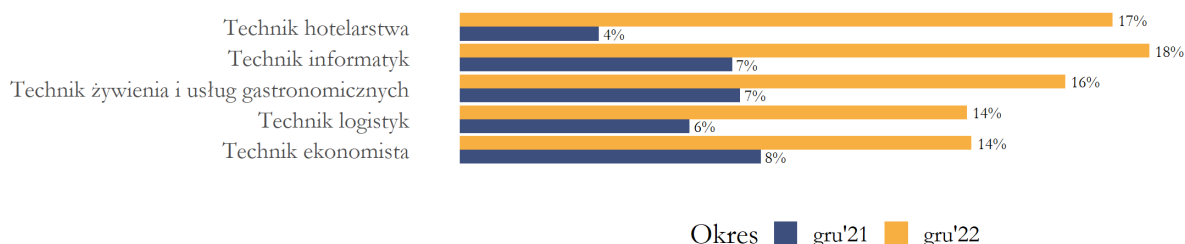
Wykres 11 Absolwenci techników poniżej 26 r.ż. zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych wśród ogółu absolwentów techników poniżej 26 r.ż. kontynuujących naukę – różnice ze względu na formę kontynuacji nauki



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Rok później, w grudniu 2022 r., sytuacja się odwróciła – 18,5% słuchaczy szkół policealnych pracowało na umowach cywilnoprawnych, wobec 16,2% studentów. Może to wynikać z krótszego czasu trwania nauki, bardziej praktycznego profilu kształcenia lub większej potrzeby szybkiego wejścia na rynek pracy. Niezależnie od kierunku zmian, poziom zatrudnienia, które nie był odnotowywane w danych ZUS pozostawał wysoki w obu grupach.

Wykres 12 Absolwenci techników poniżej 26 r.ż. zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych wśród ogółu absolwentów techników poniżej 26 r.ż. kontynuujących naukę – różnice ze względu na zawód wyuczony w technikum



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Różnice w skali podejmowania pracy na umowy cywilnoprawne są również widoczne w zależności od wyuczonego zawodu. W grudniu 2021 r. najwyższy odsetek takich form zatrudnienia wśród kontynuujących naukę dotyczył techników ekonomistów (8,0%), techników żywienia (7,5%) i informatyków (7,3%). Najniższy – techników hotelarstwa (3,7%). Już w pierwszym roku po szkole elastyczne formy pracy były więc obecne w zawodach umożliwiających dorywcze, zdalne lub niepełnoetatowe zatrudnienie.

Do grudnia 2022 r. odsetki te wzrosły we wszystkich analizowanych zawodach. Najwyższe poziomy wystąpiły wśród techników informatyków (18,4%), techników hotelarstwa (17,4%) i techników żywienia (16,1%). Wysokie wskaźniki odnotowano również wśród techników ekonomistów (13,6%) i logistyków (13,5%). Dane te potwierdzają, że elastyczne formy zatrudnienia są powszechnym sposobem łączenia nauki z pracą, niezależnie od kierunku kształcenia. Z perspektywy monitoringu karier oznacza to, że niedoszacowanie aktywności zawodowej młodych absolwentów nie dotyczy tylko wybranych grup, ale szerokiego przekroju zawodów.

Zatrudnienie w gospodarstwach rolnych

Przy określaniu, czy absolwenci podjęli pracę w system monitoringu karier absolwentów wykorzystywane są dane rejestrowe pochodzące z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Jednak zatrudnienie w gospodarstwach rolnych stanowi specyficzny obszar rynku pracy, który nie jest uwzględniany w tych bazach danych. Osoby pracujące w rolnictwie, w tym właściciele gospodarstw, członkowie rodzin oraz zatrudnieni pracownicy sezonowi, często nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu w ZUS, lecz w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS).

Brak dostępu do danych KRUS w systemie monitoringu powoduje, że rzeczywista skala zatrudnienia w rolnictwie nie jest widoczna w wynikach monitoringu. To istotne ograniczenie, ponieważ rolnictwo w Polsce nadal odgrywa ważną rolę jako sektor gospodarki, w szczególności dla absolwentów szkół kształcących w zawodach związanych z produkcją rolną i hodowlaną. Dzięki przeprowadzonym badaniom sondażowym możliwe było oszacowanie skali zatrudnienia w gospodarstwach rolnych wśród absolwentów BS I oraz techników. Analiza ta pozwala określić, jak

wielu absolwentów faktycznie podejmuje pracę w rolnictwie oraz jak różni się to w zależności od ukończonego kierunku kształcenia.

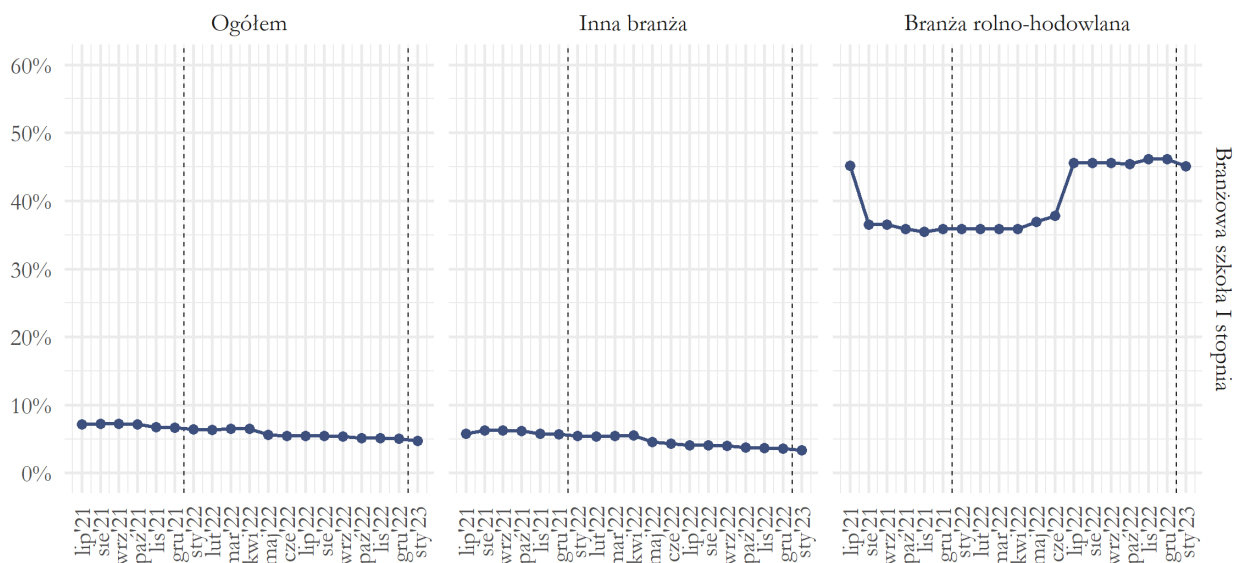
Absolwenci branżowych szkół I stopnia

Dane dotyczące absolwentów BS I wskazują, że skala zatrudnienia w gospodarstwach rolnych, niewidocznego w rejestrach ZUS, wśród absolwentów BS I jest znaczna. Według danych sondażowych ogółem około 7% absolwentów BS I deklaroowało pracę w rolnictwie bezpośrednio po ukończeniu szkoły (w drugiej połowie 2021 r.). W kolejnych miesiącach odsetek ten stopniowo spadał, stabilizując się na poziomie 5%, który utrzymywał się przez cały 2022 rok i początek 2023.

Obraz analizowanego zjawiska zmieniał się jednak diametralnie po uwzględnieniu branży kształcenia. Wśród absolwentów kierunków rolno-hodowlanych aż 45% deklaroowało pracę w gospodarstwie rolnym w lipcu 2021 r., czyli tuż po ukończeniu szkoły. W kolejnych miesiącach odsetek ten nie spadał poniżej 35%, a w drugiej połowie 2022 r. ponownie wzrósł – osiągając 46% i utrzymując się na tym poziomie w grudniu 2022 i styczniu 2023 r. Oznacza to bardzo wysoką i stabilną aktywność zawodową w sektorze rolnym, która jednak pozostaje całkowicie niewidoczna w systemie ZUS.

Dla porównania, wśród absolwentów pozostałych branż udział osób pracujących w rolnictwie był znacznie niższy – ok. 6% w drugiej połowie 2021 r., z tendencją spadkową do 3–4% pod koniec 2022 r. W tych przypadkach praca w gospodarstwie ma najprawdopodobniej charakter sezonowy, okazjonalny lub rodzinny i nie stanowi głównego źródła dochodu. Podsumowując, dane wyraźnie pokazują, że monitoring karier oparty wyłącznie na danych ZUS może poważnie niedoszacowywać zatrudnienia absolwentów szkół branżowych, zwłaszcza tych kształcących się w zawodach rolniczych.

Wykres 13 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia zatrudnionych w gospodarstwach rolnych

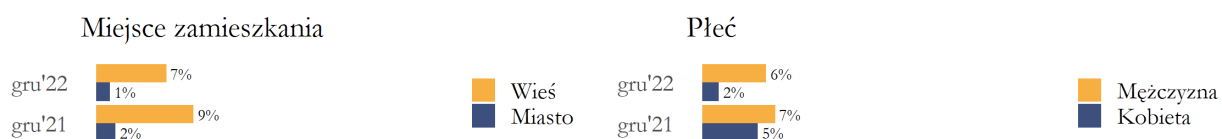


Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wybrane uwarunkowania zatrudnienia w gospodarstwach rolnych

Wśród absolwentów BS I zatrudnienie w gospodarstwach rolnych charakteryzowało się wyraźnym zróżnicowaniem, zarówno ze względu na płeć, jak i miejsce zamieszkania. W grudniu 2021 r. pracę w gospodarstwach rolnych deklarowało 6,9% mężczyzn i 5,3% kobiet. Rok później różnica ta znacznie się pogłębiła – podczas gdy odsetek mężczyzn utrzymał się na stabilnym poziomie 6,1%, udział kobiet spadł do zaledwie 1,5%. Może to świadczyć o malejącej atrakcyjności pracy w rolnictwie dla kobiet, być może na rzecz innych sektorów, takich jak usługi czy handel.

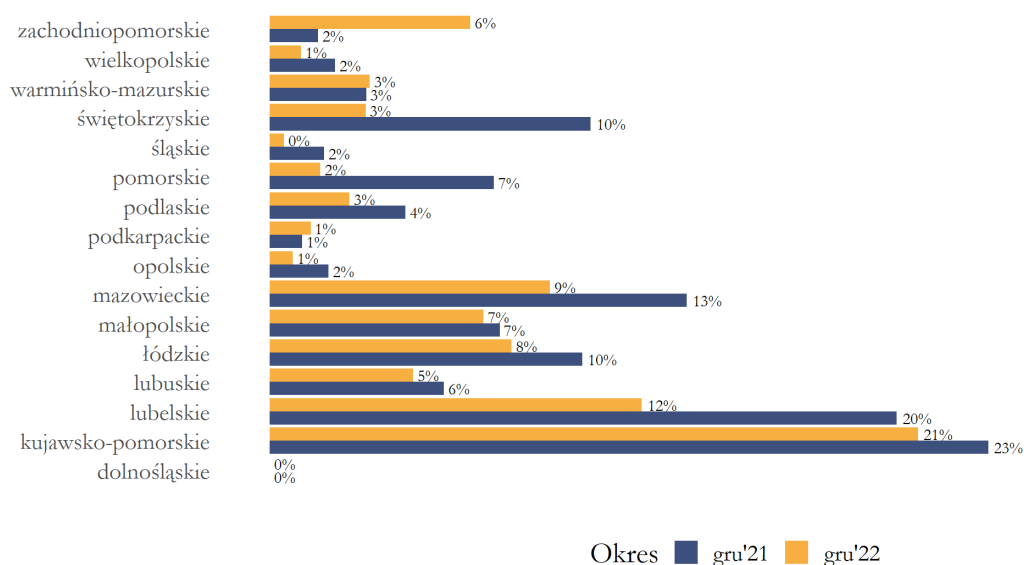
Wykres 14 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia zatrudnionych w gospodarstwach rolnych – różnice ze względu na płeć i wielkość miejsca zamieszkania



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Jeszcze bardziej widoczne różnice dotyczą miejsca zamieszkania. W grudniu 2021 r. aż 9,3% absolwentów mieszkających na wsi pracowało w gospodarstwie rolnym, podczas gdy wśród mieszkańców miast było to tylko 1,8%. Rok później proporcje te wynosiły odpowiednio 6,7% na wsi i 1,3% w mieście. Dane te potwierdzają, że praca w rolnictwie ma głównie lokalny charakter i najczęściej dotyczy osób związanych ze środowiskiem wiejskim – często członków rodzin prowadzących gospodarstwa rolne.

Wykres 15 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia zatrudnionych w gospodarstwach rolnych – różnice ze względu na województwo miejsca zamieszkania



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Zatrudnienie w rolnictwie różniła się także istotnie w zależności od regionu kraju. W grudniu 2022 r. najwyższy odsetek młodych osób pracujących w gospodarstwach rolnych odnotowano w województwach kujawsko-pomorskim (20,9%), lubelskim (12,0%) i mazowieckim (9,0%). Stosunkowo wysokie wartości występowały również w województwach łódzkim (7,8%) i zachodniopomorskim (6,5%). To regiony, w których rolnictwo wciąż odgrywa istotną rolę w lokalnej gospodarce i tworzy istotną część miejsc pracy dostępnych dla młodych absolwentów, często w ramach rodzinnych gospodarstw.

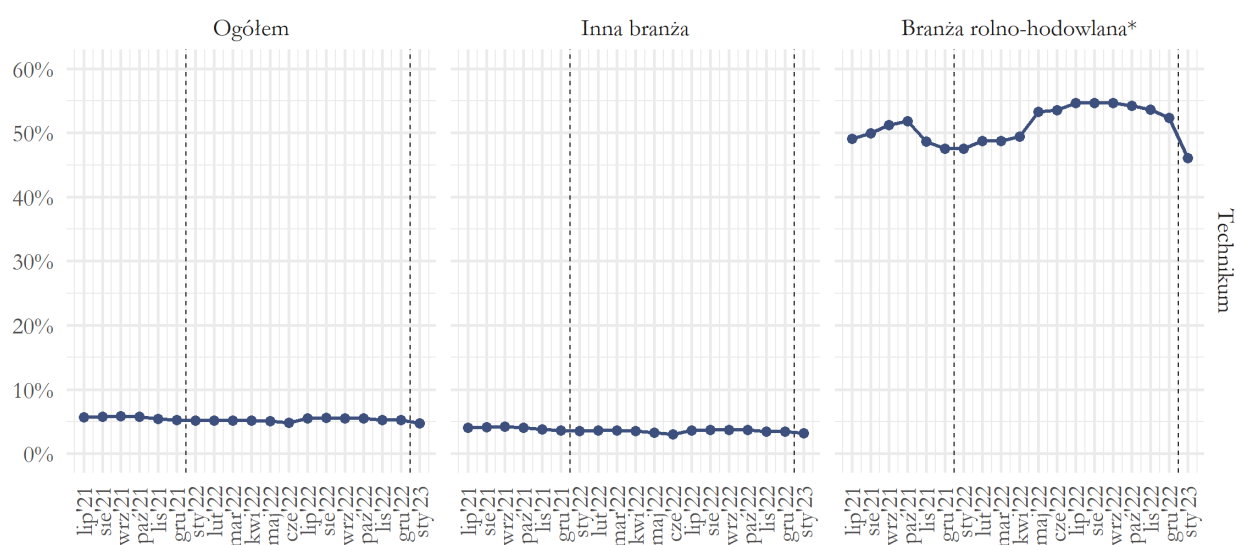
Odwrotna sytuacja występuje w województwach bardziej zurbanizowanych lub uprzemysłowionych, gdzie udział młodzieży pracującej w rolnictwie jest marginalny. W dolnośląskim w analizowanej próbie nie odnotowano żadnych przypadków takiej aktywności, a w śląskim (0,5%) i opolskim (0,7%) ich częstość była znikoma. W większości województw widoczny był również spadek częstości podejmowania prac w gospodarstwach rolnych względem grudnia 2021 r., co może wynikać z sezonowości pracy w rolnictwie, trudności w łączeniu jej z dalszą nauką lub zmiany preferencji zawodowych młodych ludzi.

Zróźnicowanie terytorialne jasno pokazuje, że brak dostępu do danych z KRUS istotnie zniekształca obraz aktywności zawodowej młodych absolwentów w regionach o silnym charakterze rolniczym. W tych województwach statystyki oparte wyłącznie na danych ZUS nie oddają rzeczywistej skali ich udziału w rynku pracy.

Absolwenci techników

Wśród absolwentów techników zatrudnienie w gospodarstwach rolnych również wykazywało wyraźne zróżnicowanie w zależności od profilu kształcenia, choć ogólny poziom tego zjawiska jest niższy niż w przypadku absolwentów BS I. W całej populacji absolwentów techników odsetek osób deklarujących pracę w rolnictwie utrzymywał się na stosunkowo stabilnym poziomie – przez cały analizowany okres (2021 i 2022 rok) wahał się w granicach 5–6%. Oznacza to, że tylko niewielka część techników znajduje zatrudnienie w sektorze rolnym, co potwierdza, że dla większości absolwentów tego typu szkół rolnictwo nie stanowi istotnej ścieżki zawodowej.

Wykres 16 Odsetek absolwentów techników w gospodarstwach rolnych



*Z wykluczeniem zawodu technik weterynarii

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wyraźne różnice w zatrudnieniu w rolnictwie widać jednak po uwzględnieniu profilu kształcenia absolwentów techników. Wśród osób z wykształceniem rolno-hodowlanym – z wykluczeniem techników weterynarii, gdyż zawód ten wiąże się zwykle z podejmowaniem zatrudnienia poza gospodarstwami rolnymi – już w lipcu 2021 r. aż 49% deklaroowało pracę w gospodarstwach rolnych. W kolejnych miesiącach odsetek ten rósł, osiągając maksimum 55% w miesiącach letnich 2022 r. Pod koniec roku nieznacznie spadł – do 52% w grudniu i 46% w styczniu 2023, co może być efektem sezonowości pracy w rolnictwie.

Dla porównania, wśród absolwentów techników o innym profilu kształcenia udział pracujących w rolnictwie nie przekraczał 4%, a w drugiej połowie 2022 r. spadł do poziomu około 3%. Pokazuje to, że w tych przypadkach praca w gospodarstwie ma raczej charakter okazjonalny – związany z sytuacją rodzinną lub brakiem możliwości zatrudnienia w innej formie – a nie jest świadomym wyborem ścieżki zawodowej.

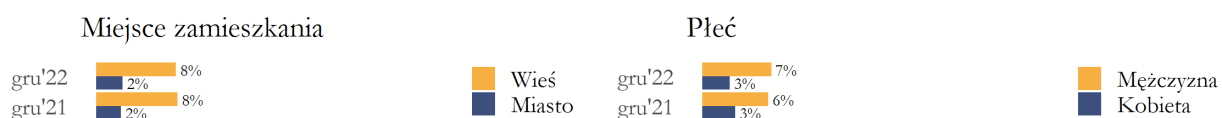
Podsumowując, w technikach – podobnie jak w BS I – zatrudnienie w rolnictwie jest silnie uzależnione od kierunku kształcenia. Dla absolwentów techników rolniczych sektor rolny stanowi główny obszar aktywności zawodowej. To

pokazuje, jak ważne jest uwzględnienie danych z KRUS w systemie monitoringu karier – szczególnie w przypadku absolwentów szkół o profilu rolniczym, dla których rejestry ZUS nie oddają pełnego obrazu zatrudnienia.

Wybrane uwarunkowania zatrudnienia w gospodarstwach rolnych

Również wśród absolwentów techników występowały wyraźne różnice w częstości podejmowaniu pracy w gospodarstwach rolnych. Ze względu na płeć, w grudniu 2021 r. zatrudnienie w rolnictwie deklarowało 6,3% mężczyzn i 3,1% kobiet. Rok później, w grudniu 2022, odsetek mężczyzn nieznacznie wzrósł do 6,6%, natomiast udział kobiet spadł do 2,6%. Podobnie jak w przypadku BS I, to mężczyźni znacznie częściej pracują w rolnictwie, co może być związane zarówno z kierunkiem kształcenia, jak i charakterem prac wykonywanych w tym sektorze.

Wykres 17 Odsetek absolwentów techników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych – różnice ze względu na płeć i wielkość miejsca zamieszkania

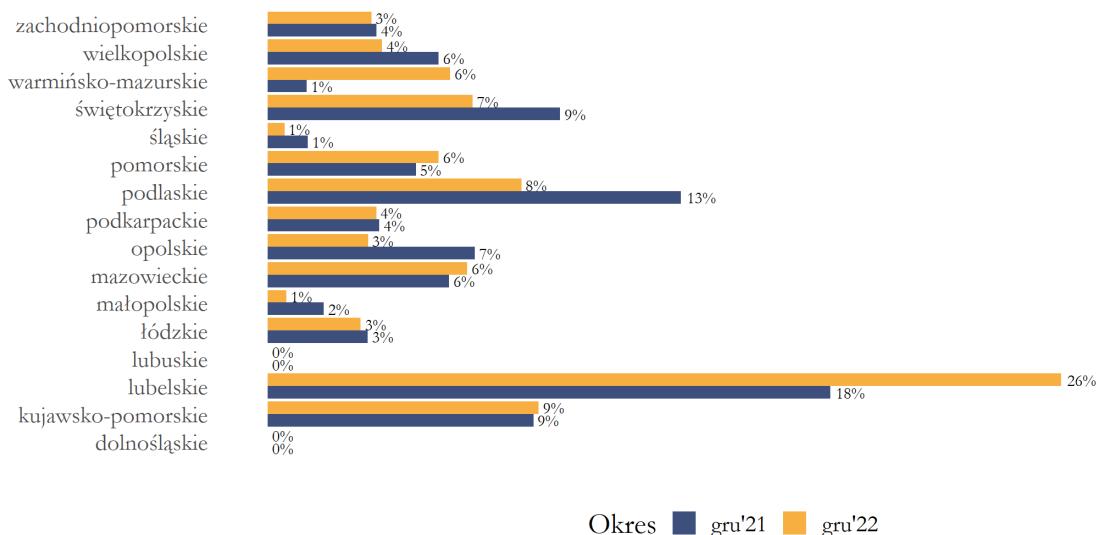


*Z wykluczeniem zawodu technik weterynarii

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Różnice były także widoczne w zależności od miejsca zamieszkania. W grudniu 2021 roku 7,8% absolwentów mieszkających na wsi deklarowało pracę w rolnictwie, w porównaniu z 2,4% wśród mieszkańców miast. Rok później proporcje pozostały niemal identyczne – 7,6% na wsi i 2,5% w mieście.

Wykres 18 Odsetek absolwentów techników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych – różnice ze względu na województwo miejsca zamieszkania



*Z wykluczeniem zawodu technik weterynarii

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Zatrudnienie w rolnictwie różniło się także regionalnie, choć generalnie występowało rzadziej niż w przypadku absolwentów BS I. W grudniu 2022 r. największy odsetek absolwentów techników deklarujących pracę w gospodarstwach rolnych odnotowano w województwie lubelskim – 25,6% i było to wyraźnie więcej niż jeszcze rok wcześniej (18,1%). Relatywnie wysokie wartości wystąpiły także w województwach kujawsko-pomorskim (8,7%), podlaskim (8,2%), świętokrzyskim (6,6%) i mazowieckim (6,4%). Są to regiony, w których rolnictwo nadal odgrywa ważną rolę w lokalnej gospodarce, a młodzi ludzie częściej angażują się w działalność rodzinnych gospodarstw. W pozostałych województwach zatrudnienie w rolnictwie było znacznie rzadsze. W małopolskim (0,6%), śląskim (0,5%) oraz dolnośląskim i lubuskim (0,0%) niemal nie występowało.

Dane te potwierdzają, że praca w gospodarstwach rolnych wśród absolwentów techników jest silnie zróżnicowana terytorialnie. W regionach o rolniczym profilu gospodarczym zatrudnienie w tym sektorze może dotyczyć znaczącej części młodzieży i powinno zostać uwzględnione w systemie monitoringu karier. W przeciwnym razie aktywność zawodowa absolwentów techników w tych województwach będzie poważnie niedoszacowana, co może prowadzić do błędnych wniosków na temat efektywności ścieżek edukacyjnych i sytuacji młodych osób na rynku pracy.

Samozatrudnienie absolwentów

Jedną z istotnych form aktywności zawodowej absolwentów, która nie jest w pełni uwzględniana w obecnym systemie monitoringu karier, jest samozatrudnienie. Choć osoby prowadzące działalność gospodarczą są formalnie zobowiązane do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, w praktyce wielu z nich – w tym młodzi absolwenci – korzysta z możliwości opodatkowania w formie ryczałtu. W takim przypadku dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), choć pozwalają zidentyfikować fakt prowadzenia działalności, nie dają wiarygodnej informacji o rzeczywistym poziomie dochodów samozatrudnionych. W efekcie obecna metodologia monitoringu nie pozwala na ocenę sytuacji ekonomicznej tej grupy ani na porównanie jej warunków z osobami zatrudnionymi na umowę o pracę lub umowę zlecenia.

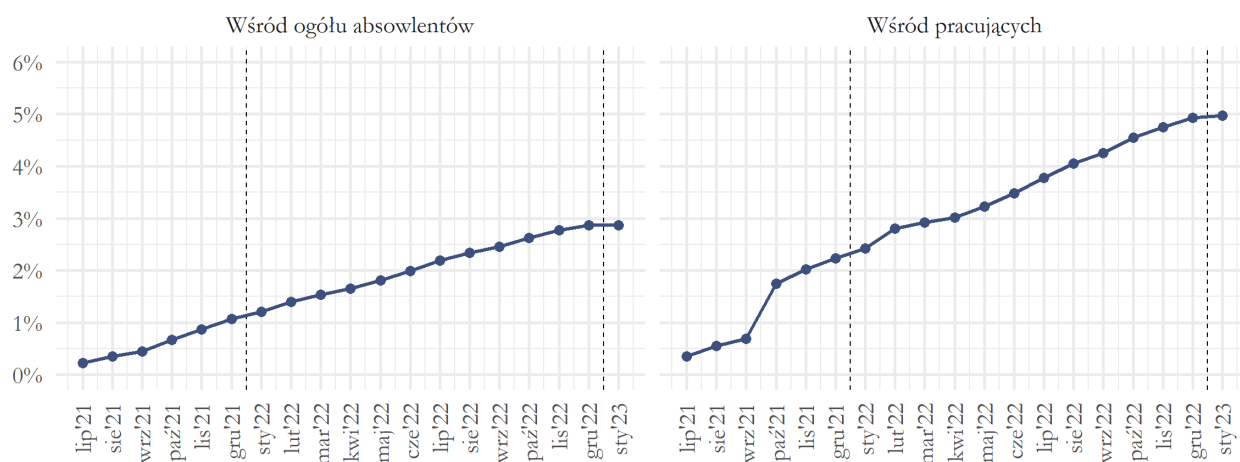
Aby lepiej rozpoznać sytuację samozatrudnionych absolwentów, konieczne jest rozszerzenie zakresu wykorzystywanych danych administracyjnych – przede wszystkim o informacje z Krajowej Administracji Skarbowej (KAS). Dane te umożliwią oszacowanie rzeczywistych przychodów z działalności gospodarczej i pozwolą lepiej zrozumieć, jak młodzi ludzie funkcjonują na rynku pracy po zakończeniu nauki. Dzięki temu możliwa będzie pełniejsza ocena efektywności kształcenia i lepsze dopasowanie systemu edukacji do zmieniających się potrzeb gospodarki.

Absolwenci branżowych szkół I stopnia

Wśród absolwentów BS I samozatrudnienie nie jest dominującą formą aktywności zawodowej bezpośrednio po ukończeniu szkoły, ale z czasem zyskuje na znaczeniu. Biorąc pod uwagę dane rejestrowe, obejmujące całą populację

absolwentów, w lipcu 2021 r. niemal nikt nie deklarował prowadzenia działalności gospodarczej – zarówno wśród ogółu absolwentów, jak i wśród osób pracujących. Pierwsze przypadki samozatrudnienia pojawiły się dopiero w sierpniu i wrześniu – dotyczyły 1% pracujących, co nadal stanowiło znikomy odsetek całej populacji. Od października 2021 r. udział samozatrudnionych utrzymywał się na poziomie 1%, by od wiosny 2022 r. zacząć stopniowo rosnąć. W miesiącach letnich sięgnął 2%, a od października 2022 do stycznia 2023 osiągnął 3% wśród ogółu absolwentów i 5% wśród pracujących. Może to oznaczać, że część absolwentów po zdobyciu doświadczenia jako pracownicy najemni decyduje się na przejście do pracy na własny rachunek.

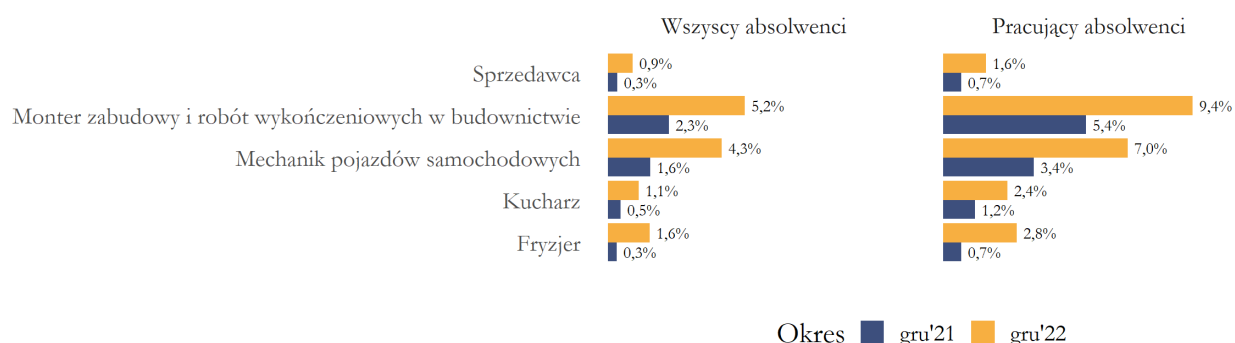
Wykres 19 Odsetek samozatrudnionych absolwentów branżowych szkół I stopnia



Źródło: Dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Wyraźne zróżnicowanie częstości występowania samozatrudnienia widoczna było w zależności od wyuczonego zawodu. Najwyższy poziom samozatrudnienia w 2022 r. odnotowano w zawodach technicznych, zwłaszcza w budownictwie i mechanice. Wśród absolwentów w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie działalność gospodarczą prowadziło 5,2% ogółu i aż 9,4% pracujących. Wśród mechaników pojazdów samochodowych było to odpowiednio 4,3% ogółu i 7,0% pracujących. W obu przypadkach widać było wyraźny wzrost w porównaniu z rokiem wcześniejszym, co może świadczyć o naturalnym przechodzeniu do bardziej niezależnych form zatrudnienia po zdobyciu pierwszego doświadczenia zawodowego.

Wykres 20 Odsetek samozatrudnionych absolwentów branżowych szkół I stopnia – różnice ze względu na zawód wyuczony



Źródło: Dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

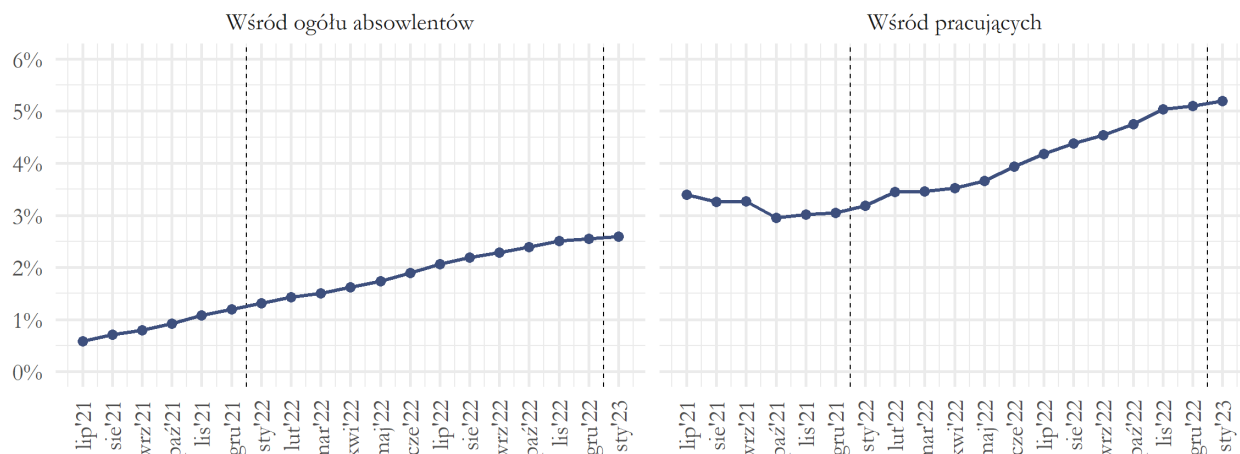
Znacznie niższe wartości odnotowano w zawodach usługowych i handlowych. Wśród fryzjerów, kucharzy i sprzedawców samozatrudnienie w 2022 r. dotyczyło odpowiednio 1,6%, 1,1% i 0,9% ogółu absolwentów. W przeliczeniu na pracujących oznaczało to odsetki rzędu 1,6% do 2,8%. Choć poziom ten jest niski, również w tych zawodach zaobserwowano stopniowy wzrost.

Zróżnicowanie to dobrze odzwierciedla charakter zawodów – samozatrudnienie jest łatwiej dostępne w profesjach technicznych, natomiast w usługach osobistych i handlu częściej spotykane są umowy o pracę lub zlecenia. Podsumowując, samozatrudnienie jest zauważalnym, choć nadal niszowym elementem ścieżek zawodowych absolwentów BS I. Szczególnie istotne jest w zawodach umożliwiających samodzielne wykonywanie usług – tu możemy spodziewać się największych niedoszacowań wysokości wynagrodzeń absolwentów.

Absolwenci techników

Wśród absolwentów techników samozatrudnienie, choć mało popularne, wykazywało systematyczny wzrost popularności w ciągu półtora roku po zakończeniu nauki. W odniesieniu do ogółu absolwentów odsetek samozatrudnionych wzrósł od nieco powyżej 0,5% bezpośrednio po ukończeniu szkoły do przeszło 2,5% na przełomie 2022 i 2023 r. Nieco inaczej wyglądała dynamika zmian w odniesieniu do ogółu pracujących absolwentów techników – w okresie do kwietnia 2022 r. odsetek samozatrudnionych kształtował się na stabilnym poziomie około 3%, by dopiero potem zacząć rosnąć, osiągając ponad 5% na przełomie 2022 i 2023 r.

Wykres 21 Odsetek samozatrudnionych absolwentów techników

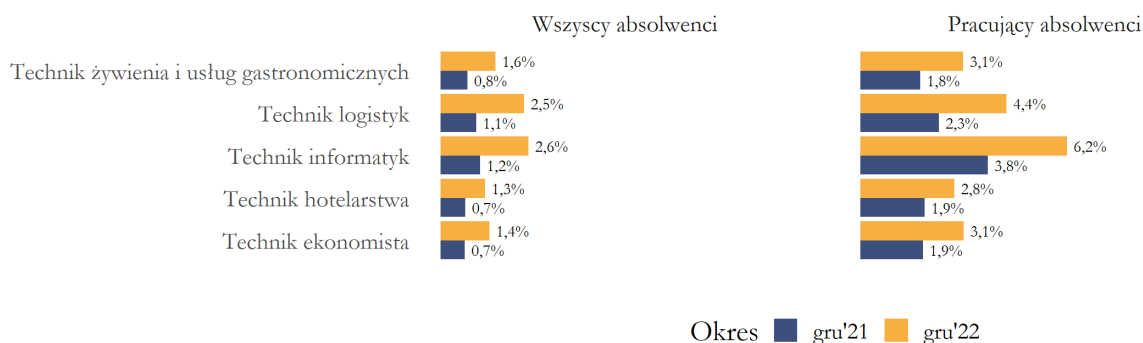


Źródło: Dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Choć poziom samozatrudnienia w technikach był porównywalny do tego w BS I, wzrost jego popularności przebiegał wolniej i bardziej stabilnie. Może to wynikać ze specyfiki technikum, które częściej przygotowuje do zatrudnienia w większych firmach lub kontynuacji nauki, niż do natychmiastowego podjęcia działalności gospodarczej. Mimo to, samozatrudnienie stopniowo staje się istotnym elementem ścieżek zawodowych techników i powinno być uwzględniane w analizach monitoringu karier.

Dane z grudnia 2021 i 2022 r. pokazywały zróżnicowanie poziomu samozatrudnienia w zależności od kierunku kształcenia. Najwyższe odsetki odnotowano wśród techników informatyków – w grudniu 2022 ro. samodzielną działalność prowadziło 2,6% ogółu i 6,2% pracujących. To naturalne, biorąc pod uwagę specyfikę branży IT, która sprzyja pracy zdalnej, projektowej i realizowanej w formule B2B.

Wykres 22 Odsetek samozatrudnionych absolwentów techników – różnice ze względu na wyuczony zawód



Źródło: Dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Stosunkowo wysoki poziom samozatrudnienia wystąpił też wśród techników logistików – 2,5% ogółu i 4,4% pracujących. Część z nich może rozwijać własną działalność w obszarach transportu, spedycji czy usług magazynowych. W zawodzie technik ekonomista częstość samozatrudnienia również rosła – w 2022 r. w tej formie

pracowało 1,4% ogółu i 3,1% pracujących, co może wiązać się z prowadzeniem usług księgowych, doradczych lub administracyjnych.

Niższy, ale także rosnący poziom samozatrudnienia zaobserwowano w zawodach usługowych, takich jak technik żywienia i usług gastronomicznych oraz technik hotelarstwa. W grudniu 2022 r. samozatrudnieni stanowili w tych grupach od 1,3% do 1,6% ogółu i 2,8%–3,1% wśród pracujących. Choć założenie własnej działalności w tych branżach może wymagać więcej zasobów i doświadczenia, z czasem staje się realną opcją.

Wynagrodzenia absolwentów

Definicja wynagrodzenia w statystyce publicznej a system monitoringu karier

Zgodnie z definicją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), wynagrodzenia to pieniężne wypłaty przekazywane pracownikom lub innym osobom fizycznym, które stanowią koszty ponoszone przez pracodawców w zamian za wykonaną pracę. Obejmują one wszelkie formy zapłaty, niezależnie od źródła finansowania i podstawy prawnej zatrudnienia, na podstawie których świadczona jest praca lub pełniona służba. Wynagrodzenia mogą dotyczyć zarówno umów o pracę, jak i innych stosunków prawnych, w ramach których osoba fizyczna wykonuje pracę. Z kolei Państwowa Inspekcja Pracy definiuje wynagrodzenie jako „obowiązkowe, wypłacane okresowo świadczenie majątkowe, przysługujące za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy”.

System monitoringu karier nie zawiera bezpośrednich informacji o wynagrodzeniach w rozumieniu powyższych definicji. W systemie dostępne są jedynie dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) dotyczące podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, na podstawie których szacowane są wynagrodzenia. Dla każdego absolwenta oszacowano wynagrodzenie obejmujące przychody ze wszystkich źródeł, od których odprowadzono składki do ZUS. W konsekwencji, dane te nie uwzględniają wynagrodzeń pochodzących z:

- pracy na umowie zlecenie wykonywanej przez uczniów i studentów poniżej 26. roku życia,
- pracy za granicą,
- pracy na umowie o dzieło,
- pracy nieformalnej (*na czarno*).

Kolejną sytuacją, w której brak jest danych o składkach pozwalających oszacować wynagrodzenie, jest zbieg tytułów do ubezpieczeń. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, osoba zatrudniona na umowę o pracę, która jednocześnie realizuje zlecenie, wykonuje dzieło lub posiada kilka umów zleceń, nie podlega obowiązkowi odprowadzania składek za dodatkową umowę. W populacji niedawnych absolwentów, czyli w większości osób młodych, zjawisko to nie występuje często. Jak wskazują badania Iwanowskiego i współpracowników (2020), wśród pracujących osób poniżej 24. roku życia zbieg tytułów do ubezpieczeń dotyczy około 2% przypadków, podczas gdy w całej populacji odsetek ten wynosi średnio 6,4%. Ponadto, obecny system monitoringu karier nie gromadzi informacji o wymiarze

zatrudnienia absolwentów ani liczbie przepracowanych dni w miesiącu, mimo że dane takie są dostępne w rejestrze ZUS.

Definicja wynagrodzeń w badaniu sondażowym

Informacje o wynagrodzeniach absolwentów w badaniu sondażowym były zbierane dwuetapowo. W pierwszym kroku respondenci wskazywali preferowany sposób określenia wysokości wynagrodzenia (średnia stawka godzinowa, tygodniowa, miesięczna lub kwota za cały okres wykonywania danej pracy). Następnie proszono ich o podanie kwoty netto („na rękę”) otrzymywanej w wybranym okresie. Dane obejmowały wszystkie źródła dochodu, niezależnie od tego, czy była to praca nierejestrowana, półformalna, czy zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, które nie było zgłoszone do ZUS (np. w przypadku osób kontynuujących naukę).

Aby umożliwić porównanie wynagrodzeń oszacowanych na podstawie systemu monitoringu karier z wynagrodzeniami deklarowanymi przez absolwentów w badaniu sondażowym, konieczne były dodatkowe przekształcenia danych. Przede wszystkim wynagrodzenia netto zostały przeliczone na kwoty brutto, przy wykorzystaniu kalkulatorów netto-brutto. Dodatkowo ograniczono populację, dla której prezentowane są wynagrodzenia – ze zbioru sondażowego wykluczono osoby, które jednocześnie pracowały i kontynuowały naukę, a także osoby wykonujące pracę nierejestrowaną. Aby zapewnić jak największą porównywalność danych z obu źródeł, w analizie uwzględniono jedynie wynagrodzenia deklarowane przez respondentów w okresie miesięcznym.

Wynagrodzenia absolwentów pracujących na umowę o pracę

Analizę wynagrodzeń absolwentów oszacowanych na podstawie danych sondażowych oraz danych rejestrowych z systemu monitoringu karier rozpoczniemy od grupy osób zatrudnionych na umowę o pracę.

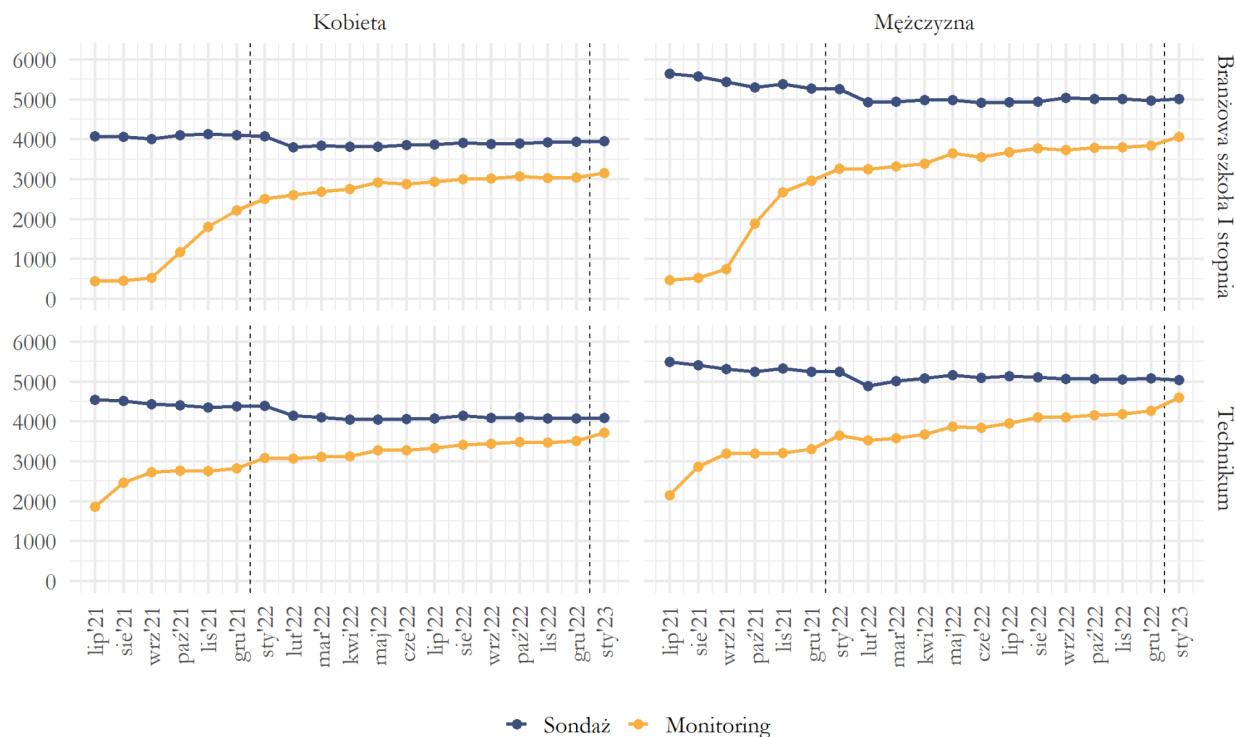
Absolwenci branżowych szkół I stopnia

Największe różnice między wynikami sondaży a danymi rejestrowymi dotyczą wynagrodzeń absolwentów i absolventek BS I, zwłaszcza w pierwszych miesiącach po ukończeniu nauki (por. wykres 23). W lipcu, sierpniu i wrześniu 2021 r. średnie miesięczne wynagrodzenia według danych rejestrowych wynosiły od 443 zł do 520 zł dla absolventek BS I oraz od 462 zł do 741 zł dla absolwentów BS I. Od października tego roku średnie wynagrodzenia obu płci przekroczyły 1 tys. zł, a następnie rosły już w wolniejszym tempie. W okresie od stycznia 2022 do stycznia 2023 r., gdy wynagrodzenia na podstawie danych rejestrowych ustabilizowały się, mieściły się one w przedziale od 2 510 zł do 3 154 zł dla kobiet oraz od 3 258 zł do 4 065 zł dla mężczyzn.

Tymczasem wynagrodzenia obliczone na podstawie deklaracji respondentów badań sondażowych w okresie od lipca 2021 do stycznia 2023 r. wynosiły między 3 804 zł a 4 129 zł dla kobiet oraz między 4 928 zł a 5 647 zł dla mężczyzn. Dane sondażowe wskazują na mniejsze wahania wynagrodzeń w czasie niż dane rejestrowe.

W przeciwieństwie do trendów obserwowanych w systemie monitoringu karier, wynagrodzenia deklarowane przez absolwentów w badaniach sondażowych stopniowo, choć bardzo powoli, malały.

Wykres 23 Wynagrodzenia absolwentów i absolventek branżowych szkół I stopnia i techników pracujących na podstawie umowy o pracę - porównanie danych rejestrowych i sondażowych.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r. oraz dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Absolwenci technikum

Podobne różnice w wynagrodzeniach obserwujemy również w przypadku absolwentów techników, choć nie są one tak duże jak wśród absolwentów BS I. Również w przypadku tego typu szkół największe rozbieżności między oszacowaniami na podstawie danych sondażowych a danymi rejestrowymi występowały w miesiącach letnich 2021 r.

Według danych z systemu monitoringu karier średnie miesięczne wynagrodzenia absolwentek technikum w okresie od lipca 2021 do stycznia 2023 r. wahały się od 1 860 zł do 3 718 zł, a w przypadku mężczyzn – od 2 145 zł do 4 587 zł. Z kolei wynagrodzenia oszacowane na podstawie badań sondażowych charakteryzowały się większą stabilnością i – podobnie jak w przypadku absolwentów BS I – wykazywały niewielką tendencję spadkową. Wśród kobiet wynagrodzenia wynosiły między 4 041 zł a 4 547 zł. Średnie miesięczne wynagrodzenie mężczyzn w tym samym okresie mieściło się w przedziale od 4 889 zł do 5 496 zł.

Wynagrodzenia absolwentów pracujących w innych formach zatrudnienia

W tej części skupimy się na absolwentach, którzy podejmowali pracę w formach innych niż umowa o pracę. Analiza nie obejmuje osób, które łączyły tego rodzaju zatrudnienie z kontynuacją nauki. W danych rejestrowych gromadzonych w systemie monitoringu nie tylko brak informacji o wynagrodzeniach tych osób, ale także o samym fakcie ich zatrudnienia, np. na podstawie umów cywilnoprawnych.

Absolwenci branżowych szkół I stopnia

Oszacowania wynagrodzeń absolwentów BS I osiąganych z pracy w innych formach niż umowa o pracę różnią się od wynagrodzeń obliczonych na podstawie danych rejestrowych, jednak w odmienny sposób niż w przypadku osób zatrudnionych na umowie o pracę. Ogólnie biorąc, różnice pomiędzy wynagrodzeniami szacowanymi na podstawie danych sondażowych a szacowanymi na podstawie danych rejestrowych są w tym przypadku zdecydowanie większe i dosyć stabilne w czasie – nie występuje tu bardzo wyraźne w przypadku zatrudnionych na umowę o pracę zjawisko zmniejszenia się początkowo dużych różnic po kilku początkowych miesiącach od ukończenia szkoły. Wynagrodzenia oszacowane za pomocą danych sondażowych cechowały się większą zmiennością w czasie. Z kolei wynagrodzenia z innych form pracy oszacowane na podstawie danych pochodzących z rejestru ZUS stabilnie, choć w bardzo wolnym tempie, rosły. Różnice pomiędzy wynagrodzeniami oszacowanymi za pomocą danych rejestrowych i sondażowych mają nietypowy przebieg w przypadku absolwentek BS I. W przeciwieństwie do absolwentów BS I, a także absolwentek i absolwentów technikum, w ich przypadku najmniejsze różnice w oszacowaniach wynagrodzeń przypadały na pierwsze miesiące wakacyjne po ukończeniu szkoły.

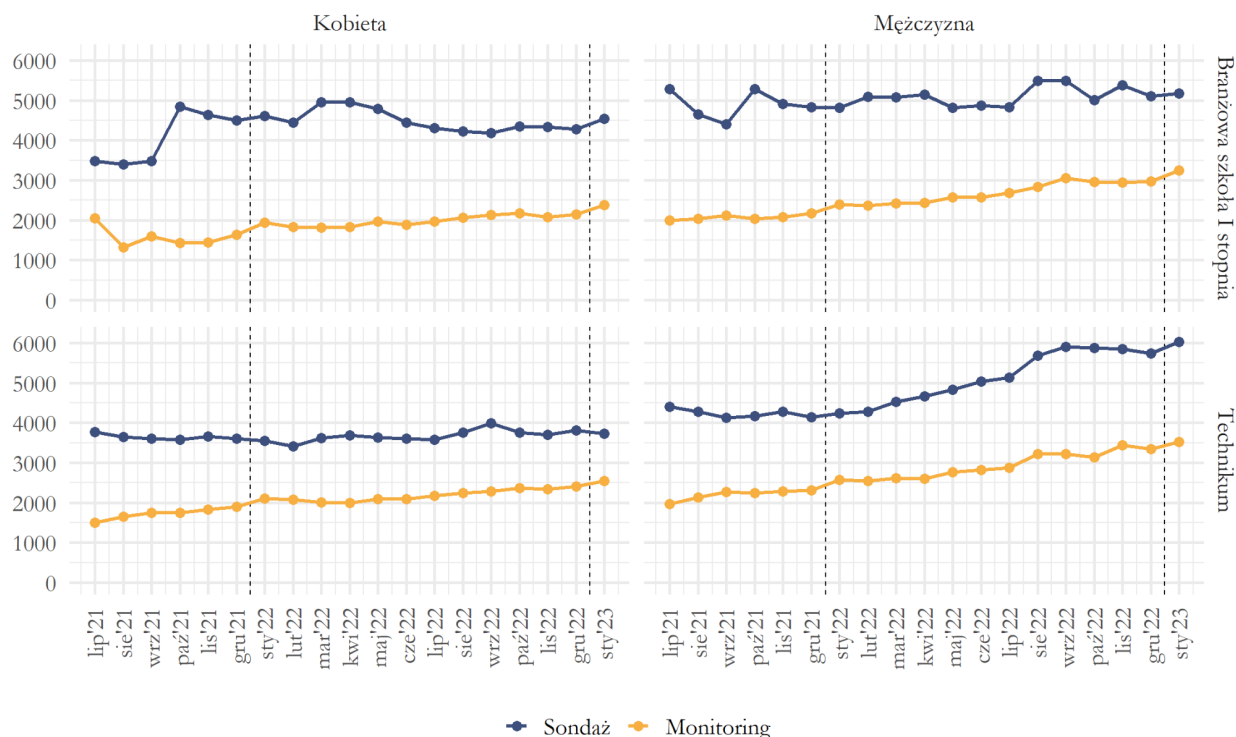
W okresie od lipca 2021 r. do stycznia 2023 r. średnie wynagrodzenia absolwentek oszacowane na podstawie sondażu wynosiły od 3 400 zł w sierpniu 2021 r. do 4 950 zł w marcu i kwietniu 2022 r. Z kolei szacunki przeprowadzone na danych rejestrowych wskazują, że najniższe wynagrodzenia przypadały na sierpień 2021 r. i wynosiły średnio 1 320 zł, a następnie rosły by osiągnąć maksymalną średnią wartość 2 381 zł w styczniu 2023 r. Średnie wynagrodzenia mężczyzn oszacowane z wykorzystaniem danych sondażowych wynosiły między 4 401 zł a 5 496 zł. Natomiast ich średnie wynagrodzenia obliczone na podstawie danych rejestrowych wynosiły od 1 988 zł w lipcu 2021 r. do 3 253 zł w styczniu 2023 r.

Absolwenci technikum

Wynagrodzenia absolwentek i absolwentów techników podlegały podobnym trendom w okresie od lipca 2021 r. do stycznia 2023 r. Średnie wynagrodzenia absolwentek, zarówno oszacowane za pomocą danych sondażowych, jak i rejestrowych, były jednak niższe niż wynagrodzenia mężczyzn. Według danych pochodzących z sondażu, kobiety zarabiały średnio między 3 413 zł w lutym 2022 r. a 3 985 zł we wrześniu 2022 r. Najniższe wynagrodzenia mężczyzn przypadły na wrzesień 2021 r. i wynosiły średnio 4 126 zł, a najwyższe na styczeń 2023 r. – 6 022 zł. Z

kolei średnie wynagrodzenia kobiet oszacowane na podstawie danych ZUS wynosiły między 1 504 zł w lipcu 2021 r. a 2 540 zł w styczniu 2023 r. Średnie wynagrodzenia mężczyzn wynosiły w tym samym okresie między 1 970 zł a 3 521 zł. Cechowały się zatem szybszym tempem wzrostu.

Wykres 24 Wynagrodzenia absolwentów i absolventek branżowych szkół I stopnia i techników pracujących w innych formach zatrudnienia - porównanie danych rejestrowych i sondażowych.



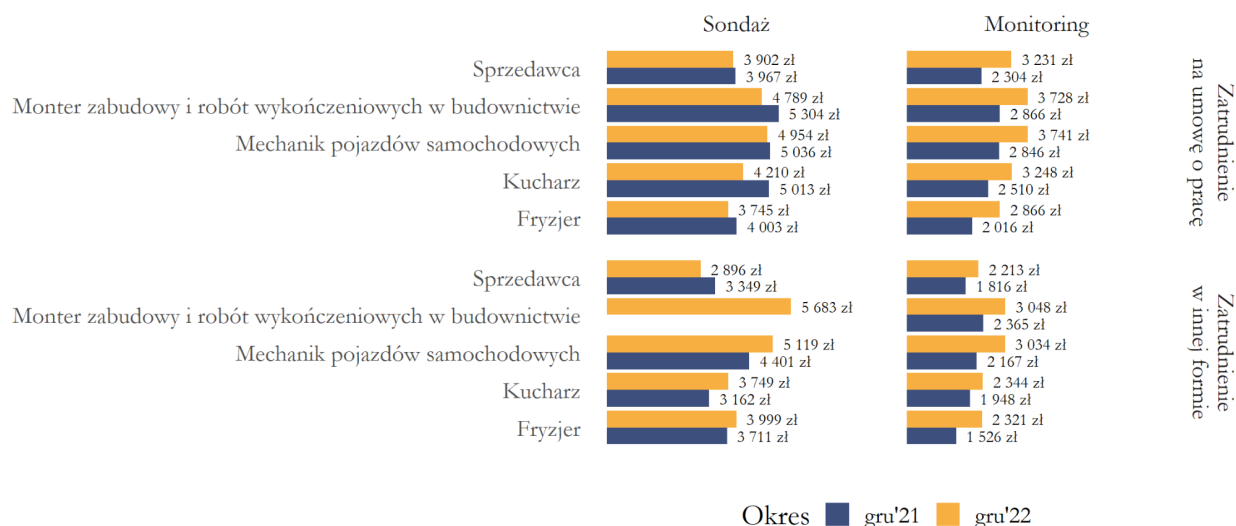
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r. oraz dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Wynagrodzenia absolwentów najpopularniejszych zawodów

Wynagrodzenia absolwentów pięciu najpopularniejszych zawodów (i jednocześnie najliczniej reprezentowanych w próbie badania sondażowego) oszacowane z wykorzystaniem danych sondażowych są zdecydowanie wyższe niż wynagrodzenia obliczone z wykorzystaniem danych z systemu monitoringu karier. Jednak dla różnych zawodów te różnice kształtują się nieco inaczej. W przypadku absolwentów BS I pracujących na umowę o pracę, którzy kształcili się w zawodach kucharz oraz fryzjer, wynagrodzenia wynikające z danych sondażowych osiągnięte przez nich w grudniu 2021 r. są średnio niemal dwukrotnie wyższe niż wynika to z danych rejestrowych. W przypadku absolwentów zawodu sprzedawca ta różnica jest już nieco mniejsza. Absolwenci najpopularniejszych zawodów, którzy byli zatrudnieni w innych formach, zarabiali średnio w grudniu 2021 r. nawet ponad dwukrotnie więcej według danych sondażowych, niż wynikałoby to z danych monitoringu. Taka sytuacja dotyczy absolwentów zawodu fryzjer oraz mechanik pojazdów samochodowych. W przypadku wszystkich tych zawodów różnica między średnimi

wynagrodzeniami z sondażu i monitoringu zmniejszyła się z czasem. Jednak w przypadku zatrudnienia w innych formach niż umowa o pracę wielkość tej różnicy pozostała znaczna, zwłaszcza wśród absolwentów zawodów fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych i kucharz.

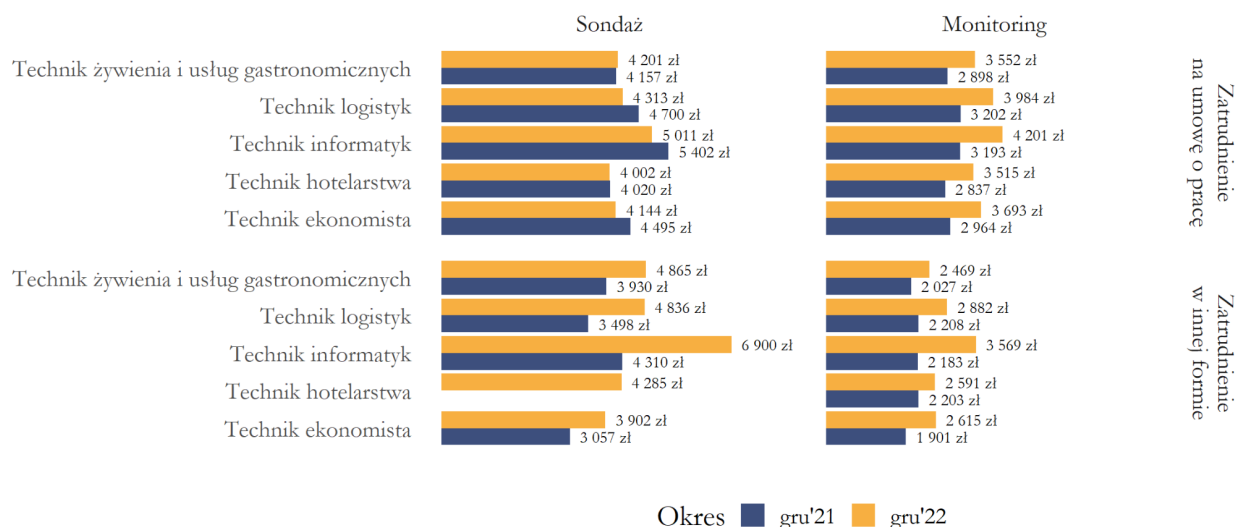
Wykres 25 Wynagrodzenia absolwentów branżowych szkół I stopnia wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach w grudniu 2021 r. i grudniu 2022 r. Porównanie danych sondażowych i danych z systemu monitoringu karier.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r. oraz dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Również średnie wynagrodzenia absolwentów techników wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach obliczone z wykorzystaniem danych sondażowych odbiegają od średnich wynagrodzeń wynikających z danych rejestrowych. Różnice nie są jednak aż tak duże, jak w przypadku absolwentów zawodów nauczanych w BS I. Absolwenci, którzy wykształcili się w zawodzie technik informatyk i podjęli pracę na umowę o pracę zarabiali według danych sondażowych w grudniu 2021 r. średnio niemal o 70% więcej niż wynika to z danych rejestrowych. W grudniu kolejnego roku, tak jak w przypadku absolwentów pozostałych najpopularniejszych zawodów, ta różnica była o wiele mniejsza. Średnie wynagrodzenia techników informatyków oszacowane za pomocą danych sondażowych były o 20% wyższe niż oszacowane za pomocą danych pochodzących z rejestru ZUS-u. Jednak w przypadku zatrudnienia w innych formach niż umowa o pracę różnice w oszacowaniach były dużo większe i pozostawały na podobnie wysokim poziomie także w kolejnym roku. Absolwenci zawodów technik informatyk oraz technik żywienia i usług gastronomicznych według danych sondażowych otrzymywali średnio niemal dwukrotnie wyższe wynagrodzenia niż wynika to z danych rejestrowych, zarówno w grudniu 2021 r., jak i w grudniu 2022 r.

Wykres 26 Wynagrodzenia absolwentów techników wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach w grudniu 2021 r. i grudniu 2022 r. Porównanie danych sondażowych i danych z systemu monitoringu karier.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r. oraz dane z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych z 2021 r. pozyskane w 2023 r.

Różnice wysokości wynagrodzeń na podstawie danych rejestrowych i sondaży

Duże różnice między wynagrodzeniami oszacowanymi na podstawie danych sondażowych a wynagrodzeniami oszacowanymi z wykorzystaniem danych rejestrowych z monitoringu karier mogą wynikać z szeregu różnych czynników. Najbardziej istotnym wydaje się wymiar zatrudnienia. W ramach istniejącego stanu prawnego dane z ZUS przekazywane do systemu monitoringu nie obejmują ani wymiaru etatu ani liczby dni przepracowanych w miesiącu. W konsekwencji zaprezentowane wyżej średnie wynagrodzenie absolwentów obliczone na podstawie danych rejestrowych obejmują nie tylko osoby, które pracowały w pełnym wymiarze przez cały miesiąc, ale także osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze lub tylko przez kilka dni w miesiącu. Wynagrodzenia szacowane na podstawie takich danych zawsze będą niższe niż rzeczywiste. Odsetek absolwentów, którzy pracowali w niepełnym wymiarze zmienia się z czasem.

Jak wskazano we wcześniejszych rozdziałach, w miesiącach letnich 2021 r. odsetek absolwentów pracujących w niepełnym wymiarze etatu był wyższy niż w kolejnych miesiącach. Największy udział tej grupy odnotowano wśród absolwentów i absolwentek technikum (około 12% pracujących). Stosunkowo wysoki udział osób pracujących na część etatu występował także wśród absolwentek BS I, natomiast w przypadku absolwentów BS I udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze nie przekroczył 3%. Analizując dane sondażowe dotyczące wynagrodzeń absolwentów BS I oraz techników (por. wykres 27 i wykres 28 poniżej) można zauważyć, że osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin osiągają średnio zdecydowanie wyższe przychody z wykonywanej pracy niż osoby pracujące w niepełnym wymiarze. Absolwenci BS I zatrudnieni na umowę o pracę, którzy pracowali przez średnio

40 godzin tygodniowo zarabiali 5 022 zł w grudniu 2021 r. i 4 746 zł w grudniu 2022 r. Dość zbliżone kwoty osiągalni również absolwenci techników pracujący w pełnym wymiarze. Z kolei średnie wynagrodzenia absolwentów BS I oraz techników zatrudnionych w niepełnym wymiarze były niższe nawet o ponad 2 000 zł. Z drugiej strony, średnie wynagrodzenia absolwentów BS I zatrudnionych w formie umowy o pracę i pracujących w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo nie były wyraźnie wyższe od tych osiągniętych przez pracujących średnio 40 godzin tygodniowo (choć różnica na korzyść pracujących w większym wymiarze miała miejsce w przypadku zatrudnionych w innych formach oraz absolwentów techników, bez względu na formę zatrudnienia). Wskazuje to, że w przypadku tej grupy większy wymiar pracy wiąże się typowo z ograniczeniem dostępności opcji zatrudnienia wyłącznie do tych z relatywnie niską stawką wynagrodzenia.

Absolwenci mogli również nie przepracowywać pełnego miesiąca. W początkowej fazie kariery zawodowej, gdy absolwenci dopiero wchodzi na rynek pracy, a także w miesiącach letnich, które dla wielu z nich mogą być jeszcze czasem wakacyjnego odpoczynku lub podejmowania jedynie dorywczych prac, czynnik ten może mieć istotne znaczenie.

Omówione powyżej ograniczenia związane z brakiem dostępności w ramach systemu monitoringu informacji o wymiarze etatu i liczbie dni przepracowanych w miesiącu mogłyby zostać łatwo przewyżczone. Odpowiednie dane są dostępne w bazach danych ZUS i mogłyby być wykorzystywane w ramach systemu monitoringu. W tym celu konieczne byłoby jednak wprowadzenie zmian ustawowych, które rozszerzyłyby odpowiednio zakres danych o absolwentach przekazywanych do systemu monitoringu przez ZUS.

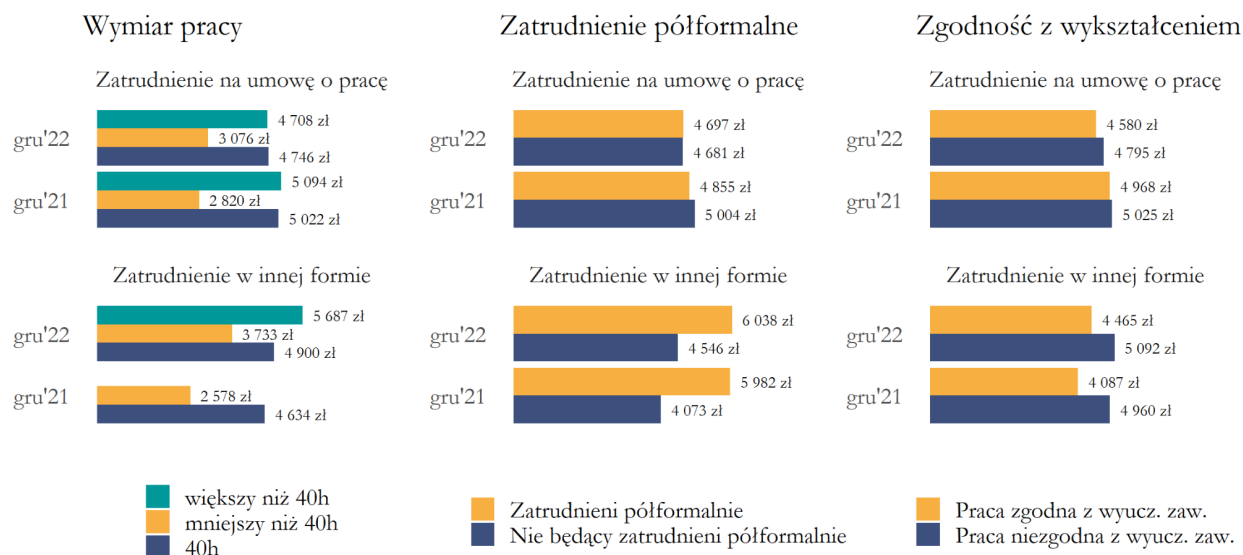
Szczególnie duża różnica w wysokości wynagrodzeń szacowanych na podstawie dwóch źródeł danych dotyczy zwłaszcza absolwentów BS I w pierwszych miesiącach od ukończenia szkoły. Oprócz wskazanych wyżej czynników może mieć na nią wpływ również to, że w tym okresie wielu absolwentów BS I realizuje jeszcze umowy o przygotowanie zawodowe jako młodociani pracownicy. Minimalne wynagrodzenie pracowników młodocianych jest określone przepisami prawa i w okresie od czerwca do sierpnia 2021 r. wynosiło około 398 zł¹. Choć pracodawcy mogą wypłacać wyższe wynagrodzenie, to właśnie minimalne stawki dla młodocianych obniżają średni poziom wynagrodzeń absolwentów BS I w miesiącach lipiec-wrzesień 2021 r. Wynagrodzenia te stabilizują się dopiero w styczniu następnego roku, co pozwala na ich rzetelne porównanie zarówno z danymi sondażowymi, jak i wynagrodzeniami innych grup.

¹ Wartość obliczona na podstawie Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 maja 2021 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2021 r. (Mon. Pol. z 2021 r. poz. 440) zgodnie z § 19 i 20 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.).

Odrębną grupę problemów wpływających na występowanie różnic pomiędzy wynagrodzeniami szacowanymi na podstawie danych rejestrowych a z wykorzystaniem sondaży stanowi zjawisko zatrudnienia nieformalnego (*praca na czarno*, bez umowy) lub półformalnego (otrzymywanie wynagrodzenia innego niż wynikające z zapisów umowy). W odróżnieniu od kwestii omawianych wcześniej, ich rozwiązanie jest z definicji niemożliwe poprzez rozszerzenia zakresu przetwarzanych danych administracyjnych, gdyż zjawiska te wiążą się właśnie z ukrywaniem prawdziwej wysokości dochodów przed organami administracji. Niemniej warto przeanalizować co o skutkach występowania tych zjawisk dla wysokości wynagrodzeń raportowanych w ramach systemu monitoringu możemy dowiedzieć się z wykorzystaniem danych sondażowych.

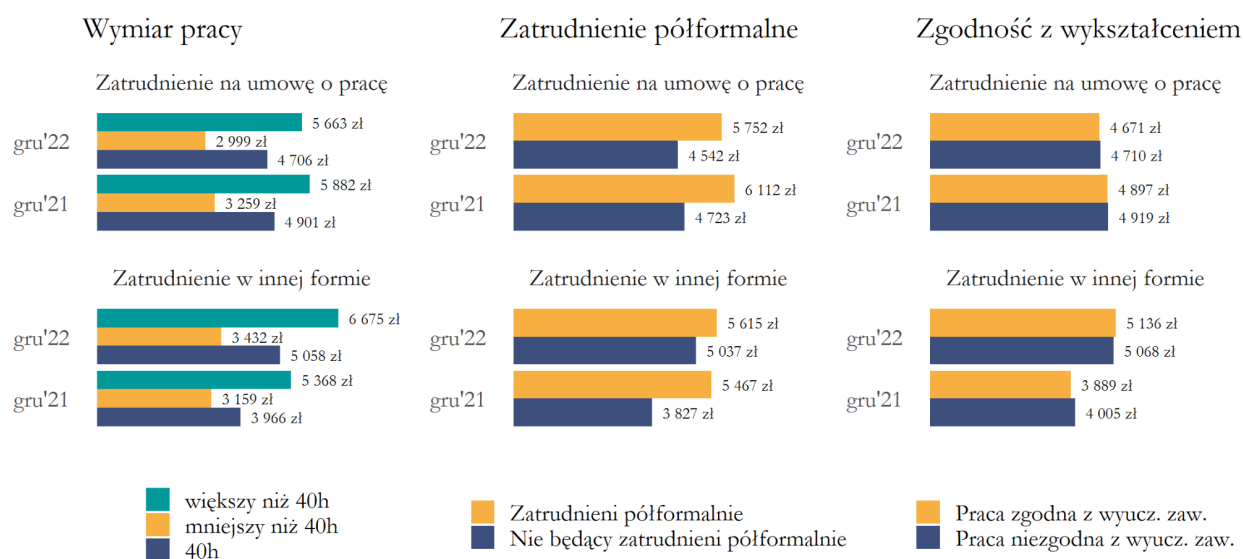
W przypadku zatrudnienia półformalnego wynagrodzenia deklarowane oficjalnie przez pracodawcę odbiegają od rzeczywistości wypłacanych wynagrodzeń. Jak wyjaśniono w rozdziale Praca nierejestrowana wśród absolwentów przyczyną podejmowania pracy takiego rodzaju może być chęć otrzymywania wyższych wynagrodzeń netto. Średnie wynagrodzenia osób, które podjęły się pracy półformalnej były w większości rozpatrywanych przypadków wyższe niż tych, którzy pracowali na formalnych umowach. Największe różnice, na korzyść pracujących półformalnie, występowały w przypadku absolwentów BS I zatrudnionych w formie innej niż umowa pracę (w grudniu 2021 r. różnica średnich wynagrodzeń sięgnęła tu 1,9 tys. zł). Nieco mniejsze były one w przypadku absolwentów techników. Z kolei absolwenci BS I zatrudnieni w formie umowy o pracę zarabiali średnie w przybliżeniu tyle samo, bez względu na to, czy pracowali półformalnie, czy nie. Podobnie jak w przypadku pracy w ponad pełnym wymiarze godzin może to być wskaźnikiem, że dla części absolwentów BS I podjęcie pracy półformalnej pozostaje koniecznością, związaną z brakiem dostępu do bardziej atrakcyjnych, uczciwych ofert pracy. Choć skala zatrudnienia półformalnego wśród absolwentów według danych sondażowych nie jest zbyt duża (ogółem 5-13% pracujących, w zależności od typu szkoły i czasu od ukończenia szkoły – p. rozdział Skala zatrudnienia półformalnego wśród absolwentów), to jednak fakt ukrywania części wypłacanych wynagrodzeń przez pracodawców sprawia, że przynajmniej dla części absolwentów wynagrodzenia oszacowane za pomocą danych rejestrowych nie odzwierciedlają stanu faktycznego.

Wykres 27 Wynagrodzenia absolwentów branżowych szkół I stopnia w grudniu 2021 r. i 2022 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wykres 28 Wynagrodzenia absolwentów techników w grudniu 2021 r. i 2022 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

W kontekście wynagrodzeń dane sondażowe dają jeszcze jedną możliwość, która nie istnieje w przypadku wykorzystania danych rejestrowych w zakresie, w jakim są one obecnie przetwarzane w ramach systemu monitoringu. Jest to mianowicie możliwość odpowiedzi na pytanie, czy podejmowanie pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem wpływa na wynagrodzenia absolwentów. Wyniki uzyskane w przeprowadzonym sondażu wskazują, że w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę brak tu wyraźnych różnic, zarówno wśród absolwentów BS I, jak i techników. W przypadku zatrudnienia w innej formie obserwujemy tylko nieznaczne różnice wśród

absolwentów techników. Wyraźne różnice występują jednak w odniesieniu do absolwentów BS I pracujący w innych formach i mają one paradoksalny kierunek – deklarujący pracę w zawodzie niezgodnym z wyuczonym zawodem deklarowali średnio wyraźnie wyższe wynagrodzenia niż deklarujący pracę w zawodzie zgodnym z wyuczonym w szkole. Może to świadczyć o istnieniu poważnych problemów z niedostosowaniem oferty kształcenia BS I do potrzeb lokalnych rynków pracy, dotyczących części spośród absolwentów.

Jednocześnie warto zauważyć, że dzięki zmianom prawnym możliwe byłoby prowadzenie analiz dotyczących częstości i skutków podejmowania pracy zgodnej lub niezgodnej z wyuczonym zawodem również z wykorzystaniem danych rejestrowych. Dzieje się tak, gdyż zakres danych o ubezpieczonych przetwarzany przez ZUS został w ostatnich latach rozszerzony o informację o zawodzie wykonywanym przez danego pracownika (w praktyce do wskazania zawodu wykorzystywany jest kod polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności). Choć ocena stopnia zgodności zawodów wykonywanego i wyuczonego w oparciu o takie dane jest zadaniem znacznie bardziej skomplikowanym, niż dokonanie jej z wykorzystaniem pytania sondażowego dotyczącego subiektywnej oceny badanego absolwenta, a trafność i rzetelność uzyskanego wskaźnika zgodności zależeć będzie w dużej mierze od jakości danych o zawodach wprowadzanych przez pracodawców, jednak byłaby jak najbardziej możliwa do przeprowadzenia. W związku z tym rozszerzenie ustawowo określonego zakresu danych z ZUS przetwarzanych w ramach systemu monitoringu o informację o wykonywanym zawodzie byłoby cennym rozszerzeniem użyteczności systemu.

Praca nierejestrowana wśród absolwentów

Skala zatrudnienia nieformalnego w Polsce wg danych statystyki publicznej

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (*International Labour Organization* ILO), zatrudnienie nieformalne, często określane jako *praca na czarno* obejmuje pracę zarobkową (tj. zarówno samozatrudnienie, jak i pracę na rzecz innych podmiotów), która nie jest regulowana, lub jest regulowana w niewystarczającym stopniu przez formalne ustalenia prawne, a także pracę bez wynagrodzenia wykonywaną w przedsiębiorstwie przynoszącym dochód. Oznacza to, że pracownicy nieformalni nie są objęci krajowymi przepisami prawa pracy, nie płacą podatku dochodowego, nie mają dostępu do ochrony socjalnej oraz są pozbawieni reprezentacji pracowniczej (ILO, 2003).

Przyjęta przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) definicja pracy nierejestrowanej obejmuje „pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy czyli bez umowy o pracę, bez umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres

wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS, a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki dochodowe, lub pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki)” (GUS, 2024: 29).

Według danych GUS pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w 2022 r. w szarej strefie zatrudnionych było około 2% wszystkich pracujących. Dla większości osób podejmujących pracę nieformalną była to forma zatrudnienia stanowiącego dodatkowe, a nie główne źródło dochodu. Wśród osób wykonujących pracę nierejestrowaną dominowali mężczyźni (68%) oraz mieszkańcy miast (59%). Osoby młode, w wieku 15–24 lata, stanowiły około 11% wszystkich zatrudnionych w szarej strefie, natomiast grupa w wieku 25–34 lata odpowiadała już za 22%. Największy odsetek osób pracujących nieformalnie stanowiły osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (29%) oraz osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (również 29%). Praca nieformalna najczęściej dotyczyła remontów i napraw budowlano-instalacyjnych (19%) oraz prac ogrodniczo-rolnych (15%).

Wśród pracodawców oferujących zatrudnienie nierejestrowane dominowały osoby prywatne, stanowiące 76,6% tej grupy, natomiast 12,9% to firmy prywatne, takie jak przedsiębiorstwa lub spółdzielnie, często działające w systemie pracy chałupniczej. Struktura ta różniła się w zależności od charakteru zatrudnienia. W przypadku pracy głównej 62,9% pracodawców stanowiły osoby prywatne, a 27,6% firmy prywatne. Natomiast w przypadku pracy dodatkowej aż 84,0% pracodawców to osoby prywatne, a jedynie 5,3% to firmy prywatne.

Przyczyny podejmowania pracy na czarno

Z badań GUS wynika, że najczęściej wskazywanymi powodami podejmowania pracy nierejestrowanej przez ankietowanych (osoby zatrudnione nieformalnie) są: niewystarczające dochody (36%), wysokie podatki zniechęcające do rejestracji dochodów (31%), propozycja wyższego wynagrodzenia przez pracodawcę w przypadku braku oficjalnej umowy (31%) oraz brak możliwości znalezienia pracy w sektorze formalnym (29,5%).

Jak wyjaśnia Marek Bednarski (2018), funkcjonowanie szarego rynku pracy jest wynikiem interakcji trzech grup: pracodawców, którzy oferują nieformalne zatrudnienie, pracowników skłonnych do jego podjęcia oraz konsumentów zainteresowanych zakupem dóbr i usług powstałych w ten sposób. Autor zwraca uwagę na dwie sytuacje dotyczące pracowników: gdy mają wybór między zatrudnieniem formalnym a nieformalnym oraz gdy takiego wyboru nie posiadają. W pierwszym przypadku decyzja o podjęciu pracy nierejestrowanej może wynikać z różnych przyczyn, najczęściej z chęci uzyskania wyższych dochodów. Unikanie podatków i składek na ubezpieczenia społeczne pozwala na zwiększenie wynagrodzenia netto. Do innych powodów należą m.in. większa elastyczność zatrudnienia, chęć ukrycia dochodów (np. przez osoby zadłużone lub obawiające się utraty świadczeń socjalnych), a

także preferencja dla pracy bez formalnych zobowiązań i konieczności stabilizacji. Jednakże w niektórych przypadkach praca nierejestrowana stanowi jedyną dostępną formę zatrudnienia. Dotyczy to głównie osób o niskich kwalifikacjach, długotrwale bezrobotnych, przewlekle chorych, z przeszłością kryminalną lub zmagających się z uzależnieniami. Dla tych grup znalezienie pracy w formalnym sektorze jest utrudnione – często wiąże się z wysokim ryzykiem dla pracodawcy lub niższą wydajnością. W efekcie szara strefa staje się dla nich jedynym źródłem dochodu.

Pracodawcy decydują się na zatrudnienie nieformalne zarówno dobrowolnie, jak i z konieczności. Głównym motywem jest chęć zwiększenia zysków poprzez unikanie podatków i składek, rezygnację z przestrzegania standardów bezpieczeństwa pracy czy uproszczenie formalności, zwłaszcza w przypadku zatrudnienia sezonowego lub krótkoterminowego. Z kolei przymus stosowania takiej praktyki może wynikać z obawy przed bankructwem, gdy pełne opłacanie podatków i składek staje się dla pracodawcy zbyt dużym obciążeniem finansowym. Z punktu widzenia konsumentów dobra i usługi oferowane w ramach pracy nieformalnej często są tańsze i dostępne w bardziej elastycznych formach. Jednak wiąże się to z ryzykiem niższej jakości oraz brakiem gwarancji ich legalności i bezpieczeństwa.

Choć to pracodawca ponosi główną odpowiedzialność za nielegalne zatrudnienie, pracownik podejmujący pracę *na czarno* również naraża się na konsekwencje prawne. Taka forma zatrudnienia stanowi udział w nielegalnej działalności, co może skutkować karą. Dodatkowo brak opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne i emerytalne pozbawia pracownika dostępu do bezpłatnej opieki zdrowotnej oraz zabezpieczenia finansowego na przyszłość, co może prowadzić do trudnej sytuacji materialnej w wieku emerytalnym lub w przypadku wystąpienia poważnych trudności zdrowotnych. Zresztą zapewne właśnie z tego względu – zgodnie z przytoczonymi wcześniej wynikami badań GUS – praca nierejestrowana podejmowana jest w Polsce najczęściej jako źródło dodatkowego dochodu, uzupełniające wynagrodzenie otrzymywane z legalnej pracy.

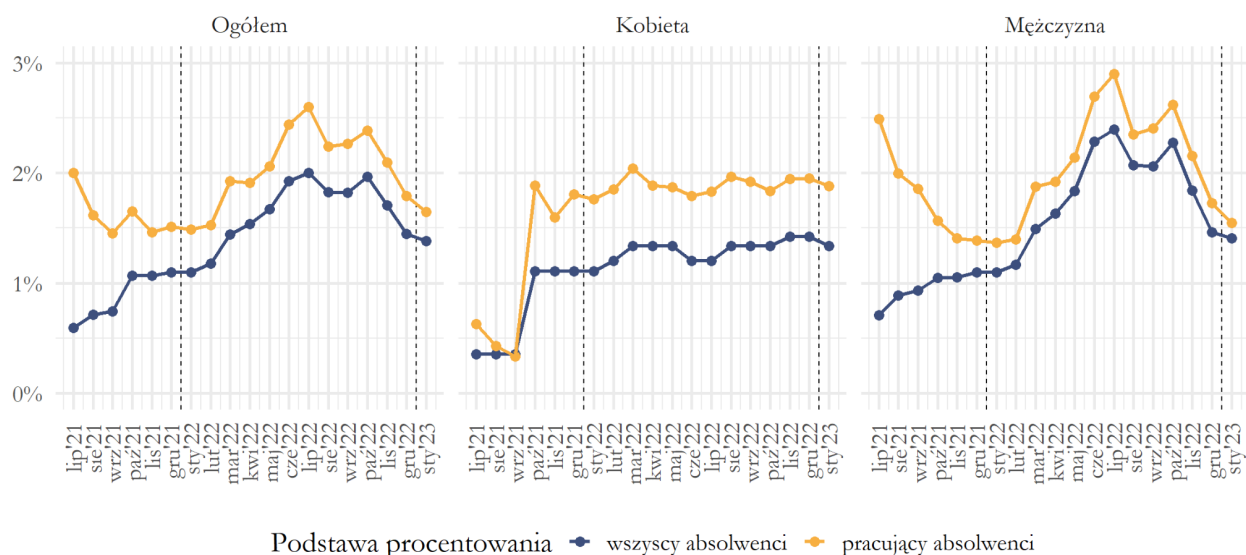
Skala zatrudnienia nieformalnego wśród absolwentów

Zatrudnienie nieformalne, z definicji, nie jest rejestrowane w państwowych bazach danych. Można jednak założyć, że część absolwentów, którzy według monitoringu nie pracują (ponieważ ich zatrudnienie nie jest zgłoszone do ZUS), w rzeczywistości podejmuje pracę nierejestrowaną. Badanie tego zjawiska jest trudne ze względu na jego kontrowersyjny charakter oraz obawy respondentów przed przyznaniem się do pracy *na czarno*. Prezentowane wyniki z badań sondażowych CAPI, zważone do pełnej populacji absolwentów objętych monitoringiem karier, pokazują zatem dolną granicę częstości występowania tego zjawiska. Dokładnie takie same zastrzeżenia dotyczą danych o pracy nierejestrowanej, które publikuje GUS.

Wyniki badania absolwentów wskazują, że skala zatrudnienia nieformalnego wśród absolwentów BS I i techników jest niewielka. W pierwszym miesiącu po ukończeniu szkoły nie więcej niż 0,5% absolwentów obu typów szkół zadeklarowało podejmowanie pracy nierejestrowanej. Z biegiem czasu odsetek ten wzrastał, szczególnie po

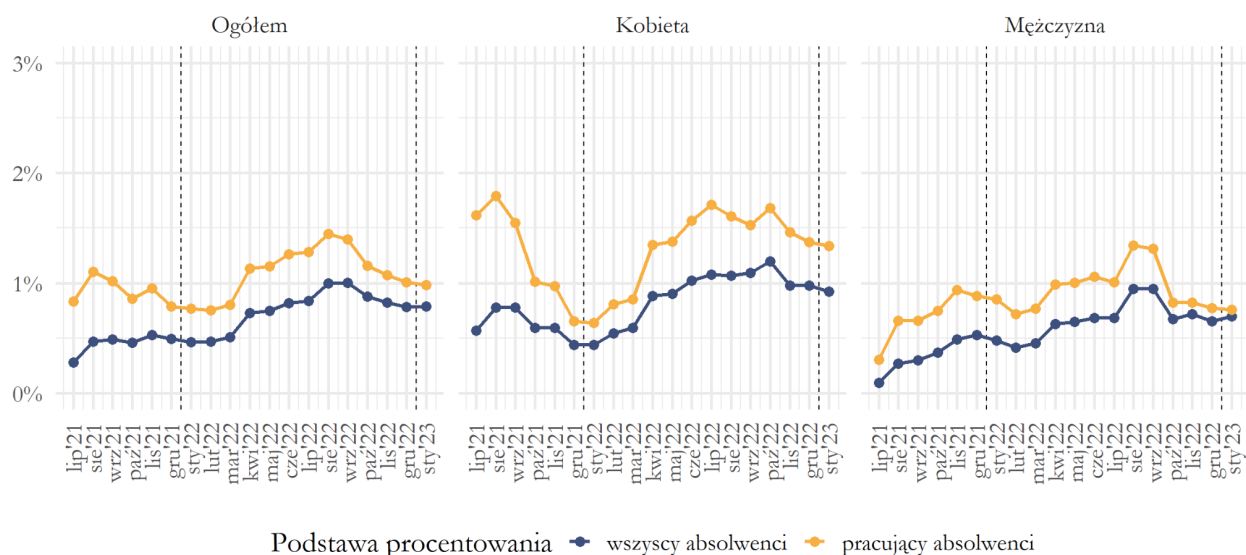
12 miesiącach, gdy **wśród absolwentów BS I wynosił 2%, a wśród absolwentów techników około 1%.** Przez cały okres badania odsetek absolwentów podejmujących się nieformalnego zatrudnienia był wyższy wśród absolwentów BS I niż techników.

Wykres 29 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia zatrudnionych nieformalnie w ciągu pierwszych 19 miesięcy od ukończenia szkoły



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wykres 30 Odsetek absolwentów technikum zatrudnionych nieformalnie w ciągu pierwszych 19 miesięcy od ukończenia szkoły



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Zatrudnienie nieformalne wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych jest rzadko deklarowanym zjawiskiem. Warto jednak zauważyć, że część absolwentów w ogóle nie podejmuje pracy po ukończeniu szkoły – część kontynuuje naukę, inni zasilają grono osób niepracujących i nieuczących się (tzw. NEET). Aby rzetelnie porównać częstość występowania pracy nieformalnej wśród uczestników przeprowadzonego badania sondażowego absolwentów z danymi prezentowanymi przez GUS, należy skupić się na tych absolwentach, którzy faktycznie wykonywali pracę (formalną lub nieformalną) w danym okresie.

Przeliczenie wyników w ten sposób wskazuje, że częstość podejmowania pracy nieformalnej przez absolwentów BS I i techników nie odbiega znacząco od częstości występowania tego zjawiska w całej gospodarce. Według danych GUS w 2022 r. około 2% wszystkich pracujących wykonywało pracę nierejestrowaną. Wśród absolwentów techników odsetek ten nie przekroczył 2% w ciągu 19 miesięcy od ukończenia szkoły. W przypadku absolwentów BS I odsetek osób pracujących *na czarno* wśród wszystkich pracujących wynosił od 1% do 2,6%, w zależności od miesiąca od ukończenia szkoły. W obu grupach widoczna była sezonowość zatrudnienia nieformalnego – odsetek pracujących *na czarno* wyraźnie wzrastał w miesiącach letnich.

Zatrudnienie nieformalne a płeć

Odsetek absolwentów podejmujących pracę nierejestrowaną różni się w zależności od płci. Interesującym zjawiskiem jest odmienny charakter tych różnic wśród absolwentów BS I oraz techników. W przypadku absolwentów BS I odsetek pracujących nieformalnie jest wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet przez większość analizowanego okresu. Zjawisko to ma także wyraźnie sezonowy charakter – latem mężczyźni częściej podejmują pracę nierejestrowaną niż w pozostałych miesiącach roku. Natomiast wśród kobiet zatrudnienie nieformalne, które w pierwszych miesiącach po ukończeniu szkoły jest stosunkowo niskie, gwałtownie wzrasta po pierwszych wakacjach i pozostaje na stabilnym poziomie przez resztę analizowanego okresu. Odsetki pracujących *na czarno* wśród kobiet i mężczyzn wyrównują się natomiast w miesiącach zimowych (grudzień 2022 r. i styczeń 2023 r.). Te różnice wynikają przede wszystkim z odmiennych zawodów, w których kształcą się absolwenci i absolwentki BS I, a także specyfiki branż, w których znajdują późniejsze zatrudnienie.

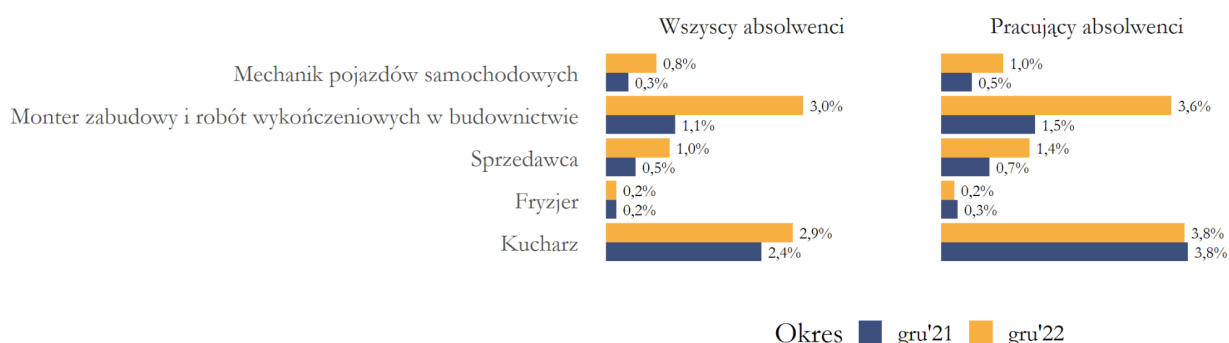
Wśród pracujących absolwentów techników obserwujemy odwrotną tendencję niż w przypadku absolwentów BS I – odsetek kobiet zatrudnionych nieformalnie jest wyższy niż wśród mężczyzn. Ponadto praca nierejestrowana wśród absolwentek techników wykazuje znacznie silniejszy charakter sezonowy niż w przypadku absolwentek szkół branżowych. Szczególnie interesująca jest różnica w poziomie zatrudnienia nieformalnego między kobietami i mężczyznami w pierwszym miesiącu po ukończeniu szkoły. Wśród pracujących absolwentek techników odsetek osób zatrudnionych nieformalnie wynosi niemal 2%, podczas gdy wśród mężczyzn bliski zera (0,3%). Prawdopodobne jest, że w przypadku kobiet wynika to z kontynuacji pracy rozpoczętej jeszcze w trakcie nauki.

Z biegiem czasu, gdy odsetek pracujących absolwentek rośnie, jednocześnie zmniejsza się skala zatrudnienia nieformalnego. Oznacza to, że coraz większa liczba absolwentek znajduje legalne zatrudnienie. W przypadku mężczyzn natomiast zatrudnienie nierejestrowane wzrasta w pierwszych miesiącach wakacyjnych po ukończeniu szkoły, co sugeruje, że są to głównie prace sezonowe podejmowane przed ewentualnym podjęciem dalszej nauki.

Zatrudnienie nieformalne wśród absolwentów wybranych zawodów

Wśród absolwentów BS I najwyższy odsetek pracy nieformalnej odnotowano w zawodach kucharz oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. W przypadku kucharzy poziom zatrudnienia nieformalnego utrzymywał się na zbliżonym poziomie (3–4%) przez cały analizowany okres. Natomiast wśród pracujących absolwentów zawodu monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie początkowo niski odsetek zatrudnionych nieformalnie wzrósł znacząco w połowie 2022 r. i utrzymywał się na poziomie między 3% a 5%.

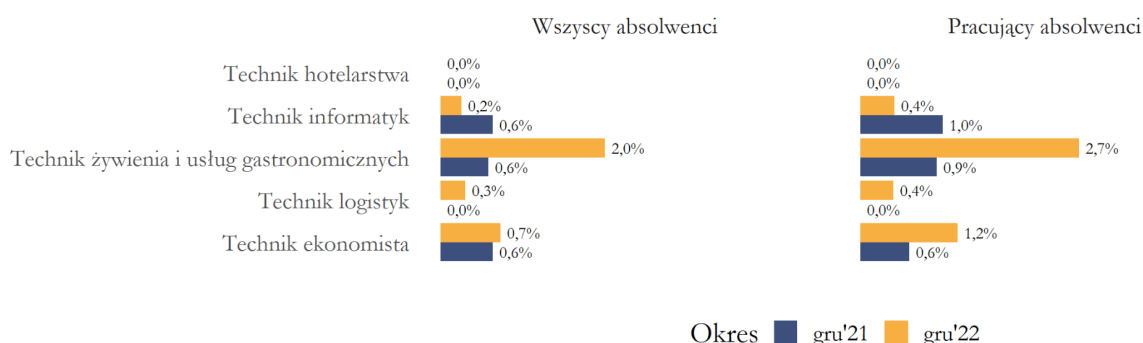
Wykres 31 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach zatrudnionych nieformalnie w grudniu 2021 r. i grudniu 2022 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Zatrudnienie nieformalne wśród absolwentów niektórych zawodów nauczanych w technikach wykazywało charakter sezonowy, szczególnie w miesiącach letnich. Zjawisko to było najbardziej widoczne wśród absolwentów zawodu technik ekonomista, u których wzrost zatrudnienia nieformalnego następował w okresie około wakacyjnym. Podobną tendencję zaobserwowano wśród absolwentów zawodu technik mechatronik, wśród których latem następował wzrost udziału pracy nieformalnej. Najprawdopodobniej wynikało to z przerw w nauce, podczas których absolwenci podejmowali krótkoterminowe, wakacyjne zatrudnienie, które nie wiązało się z podpisaniem umowy. W grudniu 2022 r. najwyższy odsetek absolwentów, którzy podejmowali się pracy nierejestrowanej dotyczył absolwentów zawodu technik żywienia i usług gastronomicznych (2,7%).

Wykres 32 Odsetek absolwentów techników wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach zatrudnionych nieformalnie w grudniu 2021 r. i grudniu 2022 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Skala zatrudnienia półformalnego wśród absolwentów

Praca półformalna to forma zatrudnienia, w której osoby posiadają formalną umowę, jednak część ich wynagrodzenia nie jest oficjalnie zarejestrowana. Oznacza to, że otrzymują inne wynagrodzenie niż to zapisane w umowie. Wśród absolwentów zarówno BS I, jak i techników, zjawisko to występuje częściej niż całkowicie nierejestrowana praca *na czarno*. Co więcej, w przeciwieństwie do pracy nierejestrowanej, praca półformalna częściej dotyczy absolwentów techników niż absolwentów BS I. W pierwszych miesiącach po ukończeniu szkoły (lipiec-wrzesień) półformalnie pracowało 5–6% zatrudnionych absolwentów BS I oraz 6–7% absolwentów techników. W kolejnych miesiącach udział osób otrzymujących wynagrodzenie inne niż określone umową wzrastał, osiągając najwyższy poziom latem kolejnego roku po ukończeniu szkoły – około 14% wśród absolwentów techników oraz 11% wśród absolwentów BS I. Oznacza to, że w pewnych okresach roku wynagrodzenia absolwentów obliczane na podstawie danych rejestrowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych mogą być zaniżone względem rzeczywistych dochodów nawet dla więcej niż co dziesiątego pracującego absolwenta.

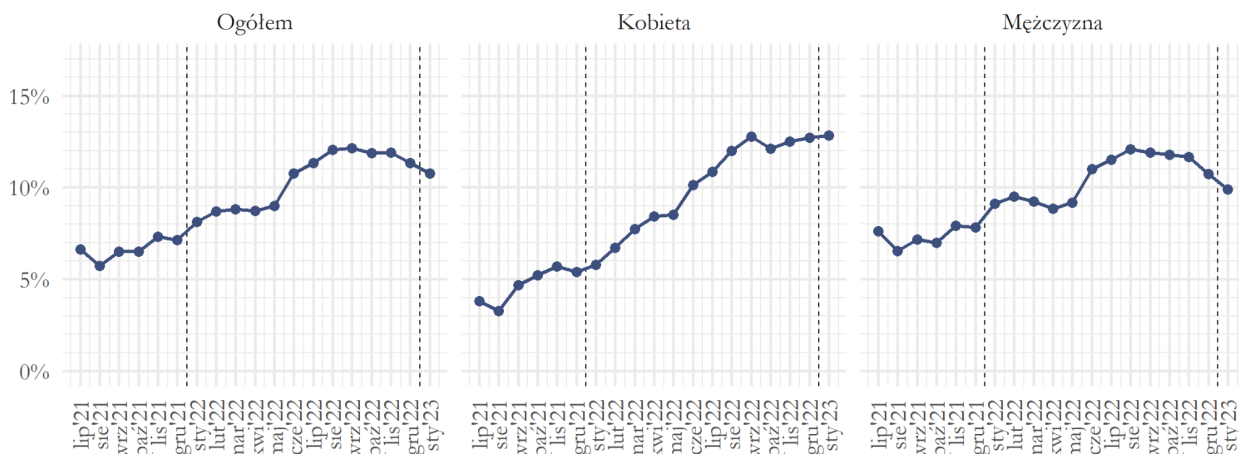
Zatrudnienie półformalne a płeć

Praca półformalna jest częstszym zjawiskiem wśród pracujących absolwentów niż absolwentek BS I. W obu grupach udział osób otrzymujących wynagrodzenie inne niż określone w umowie stopniowo wzrasta w kolejnych miesiącach od ukończenia szkoły, a początkowa różnica między kobietami i mężczyznami stopniowo się zmniejsza. Od grudnia 2022 r. to wśród zatrudnionych kobiet odsetek osób pracujących półformalnie był wyższy niż wśród mężczyzn.

Również wśród pracujących absolwentów techników praca półformalna była częstszym zjawiskiem wśród mężczyzn niż wśród kobiet. W lipcu 2021 r. w takiej formie pracowało około 6% mężczyzn, a do lipca 2022 r. odsetek ten wzrósł niemal do 13%, po czym w kolejnych miesiącach stopniowo obniżał się do około 11%. Wśród kobiet udział

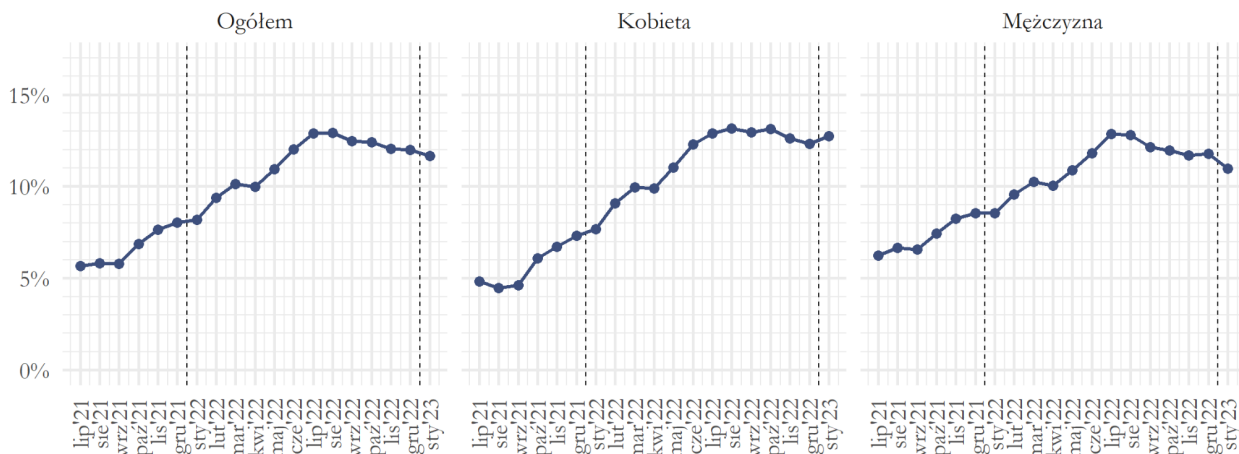
osób pracujących półformalnie wykazywał tendencję wzrostową przez większość analizowanego okresu – od 4–5% w miesiącach letnich po ukończeniu szkoły do niemal 13% w styczniu 2023 r.

Wykres 33 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia otrzymujących inne wynagrodzenie niż określone umową wśród pracujących absolwentów w ciągu pierwszych 19 miesięcy od ukończenia szkoły



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wykres 34 Odsetek absolwentów technikum otrzymujących inne wynagrodzenie niż określone umową wśród pracujących absolwentów w ciągu pierwszych 19 miesięcy od ukończenia szkoły



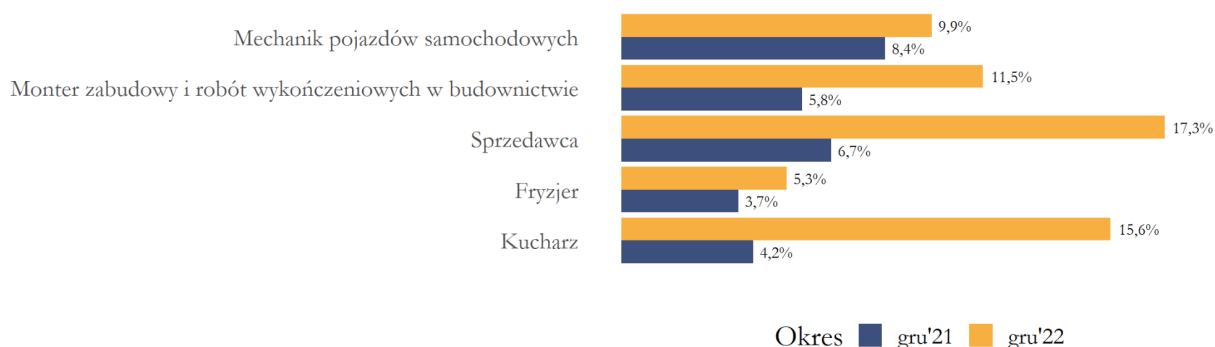
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Zatrudnienie półformalne wśród absolwentów wybranych zawodów

Wśród pracujących absolwentów BS I z czasem przybywało osób, które były zatrudnione półformalnie. Najwyższy odsetek absolwentów, którzy otrzymywali inne wynagrodzenie niż określone umową dotyczył absolwentów zawodu sprzedawca w grudniu 2022 r. Niemal co piąty z nich (17,3%) otrzymywał wynagrodzenie niezgodne z umową. Zjawisko to było także częste wśród absolwentów zawodów kucharz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie i mechanik pojazdów samochodowych. Warte odnotowania jest bardzo duży wzrost odsetka

zatrudnionych półformalnie pomiędzy grudniem 2021 r. a grudniem 2022 r. w zawodach sprzedawca, kucharz oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

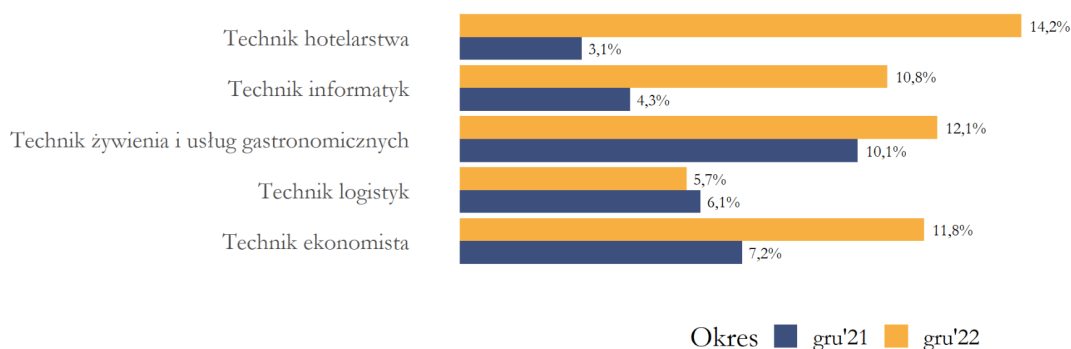
Wykres 35 Odsetek absolwentów branżowych szkół I stopnia wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach otrzymujących inne wynagrodzenie niż określone umową wśród pracujących absolwentów tych zawodów.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wśród pracujących absolwentów techników zatrudnienie półformalne było szczególnie częste w grupie osób wykształconych w zawodzie technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik ekonomista oraz technik informatyk. Wśród absolwentów tych zawodów można zaobserwować duży wzrost tego zjawiska między grudniem 2021 r. a 2022 r. W przypadku absolwentów zawodu technik logistyki zatrudnienie półformalne utrzymywało się na podobnym poziomie przez większość okresu objętego analizą.

Wykres 36 Odsetek absolwentów techników wykształconych w pięciu najpopularniejszych zawodach otrzymujących inne wynagrodzenie niż określone umową wśród pracujących absolwentów tych zawodów.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badania sondażowego absolwentów BS I i techników z 2021 r.

Wnioski i rekomendacje

System monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych oparty na danych rejestrowych funkcjonuje od 2021 roku. Do jego głównych zalet należą:

- możliwość obserwowania sytuacji edukacyjnej i zawodowej grup absolwentów wyróżnionych ze względu na szczegółowe kryteria, takie jak wyuczony zawód lub ukończona szkoła²
- brak typowych dla badań sondażowych zakłóceń wynikających z niechęci części absolwentów do odpowiadania na ankiety
- niskie koszty funkcjonowania, w porównaniu z kosztami realizacji sondaży na dużych próbach.

Zarazem, ze względu na zbyt ograniczony zakres danych, których wykorzystanie dopuszczają obowiązujące obecnie przepisy, monitoring nie odzwierciedla w satysfakcjonujący sposób kilku istotnych aspektów sytuacji zawodowej absolwentów.

- W celu oszacowania skali zjawisk nieobserwowanych w monitoringu opartym na danych rejestrowych oraz skali rozbieżności pomiędzy wynikami monitoringu a prawdopodobną rzeczywistą sytuacją absolwentów na rynku pracy wyniki monitoringu zostały zestawione z wynikami sondażowego badania panelowego³. Analiza dotyczyła absolwentów z rocznika 2021/2022. Pierwsza fala sondażu została przeprowadzona z uczniami ostatnich klas branżowych szkół I stopnia (BS I) oraz techników, następnie te same osoby zostały poproszone o wzięcie udziału w dwóch kolejnych falach badania.
- W systemie monitoringu opartym na danych rejestrowych nie jest wykorzystywana informacja z ZUS na temat wymiaru zatrudnienia absolwentów. W efekcie nie tylko brakuje istotnej informacji na temat skali ich zaangażowania zawodowego, ale również wyniki dotycząc wysokości wynagrodzeń nie są w pełni miarodajne.

Na podstawie badania sondażowego oszacowano, że wśród pracujących absolwentów BS I odsetek osób, które wykonywały pracę zawodową przez mniej niż 40 godzin tygodniowo, wynosił 3-4%. Z kolei odsetek osób pracujących w wymiarze większym niż pełen etat wynosił 4-6%. Pierwsze zjawisko częściej dotyczyło kobiet, natomiast drugie mężczyzn. Niepełny wymiar pracy był bardziej prawdopodobny wśród osób uczących się oraz w zawodach usługowych. Z kolei wykonywanie pracy przez ponad 40 godzin tygodniowo było ponadprzeciętnie częste wśród osób, które uczyły się w systemie dualnym.

Wśród pracujących absolwentów opiekujących się dziećmi, częstsze niż w przypadku osób niesprawiających takiej opieki, było zarówno wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze godzin, jak i w wymiarze przekraczającym 40 godzin tygodniowo. Można przypuszczać, że pierwsza sytuacja dotyczyła przeważnie kobiet a druga mężczyzn.

² Z zachowaniem zasady, że wyniki nie są prezentowane dla grup mniejszych niż dziesięcioosobowe, żeby zapobiec powiązaniu informacji z konkretnymi osobami.

³ Tj. badania, w którym te same osoby biorą udział kilkukrotnie.

Wśród pracujących absolwentów techników, wymiar pracy inny niż 40 godzin tygodniowo występował częściej, niż wśród absolwentów BS I. W zależności od okresu jaki upłynął od ukończenia technikum, 9-12% pracujących wykonywało pracę zawodową przez mniej niż 40 godzin tygodniowo a 7-9% przez ponad 40 godzin. Różnice pomiędzy grupami wyodrębnionymi ze względu na płeć oraz sprawowanie opieki nad dzieckiem miały taki kierunek jak w przypadku absolwentów BS I. Natomiast w przypadku absolwentów techników największe zróżnicowanie występowało pomiędzy osobami kontynuującymi edukację a pozostałymi. W grudniu 2021 r. niepełny wymiar godzin (20,7%) występował w przybliżeniu pięciokrotnie częściej wśród absolwentów, którzy w dalszym ciągu się kształcili, niż wśród niekontynuujących nauki (4%).

- **W sytuacji, gdy absolwent poniżej 26 roku życia kontynuuje kształcenie, w wynikach monitoringu opartego na danych rejestrowych nie jest widoczne ewentualne wykonywanie przez niego pracy na podstawie umowy zlecenia (a także umowy o dzieło – co dotyczy wszystkich absolwentów).**

Wśród kontynuujących naukę absolwentów BS I odsetek osób pracujących na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, przez większość okresu od lipca 2021 roku (tj. roku ukończenia szkoły) do stycznia 2023 roku utrzymywał się w przedziale 10-15%. Był generalnie wyższy w przypadku kobiet oraz osób wykształconych poza systemem dualnym niż wśród mężczyzn oraz osób wykształconych jako młodociani pracownicy.

Wśród kontynuujących kształcenie absolwentów techników podejmowanie pracy na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło było generalnie jeszcze bardziej powszechne, niż wśród absolwentów BS I. W ciągu ostatnich 6 miesięcy okresu obserwacji wynosił 15-20%.

- **Monitoring oparty na danych rejestrowych nie odnotowuje aktywności zawodowej, która nie wiąże się z odprowadzaniem składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Dotyczy to pracy w rolnictwie, w przypadku której składki odprowadzane są do Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS).**

Wśród pracujących absolwentów BS I odsetek osób pracujących w gospodarstwach rolnych wynosił 5-7% (w zależności od czasu jaki upłynął od ukończenia szkoły). W przypadku absolwentów techników był bardzo zbliżony: 5-6%. Udział takich osób jest znacznie wyższy w przypadku wykształconych w zawodach z branży rolno-hodowlanej: 35-46% w przypadku BS I oraz 46-55% w przypadku techników. Praca w rolnictwie jest częstsza w przypadku osób mieszkających na wsi niż wśród osób mieszkających w mieście oraz w przypadku mężczyzn niż w przypadku kobiet (przy czym w przypadku absolwentów techników w początkowym okresie po ukończeniu szkoły różnice pomiędzy grupami wyróżnionymi ze względu na płeć są niewielkie).

- **Wyniki monitoringu opartego na danych rejestrowych nie uwzględniają wynagrodzeń z legalnych prac, od których nie są odprowadzane składki do ZUS: pracy na podstawie umowy zlecenia wykonywanej przez uczniów i studentów poniżej 26. roku życia, umowy o dzieło oraz pracy za granicą.**

Ponadto w monitoringu opartym na rejestrach nie są wykorzystywane dane dotyczące wymiaru zatrudnienia. W rezultacie absolwenci pracujący w niepełnym wymiarze godzin uwzględniani są tak samo jak pracujący na pełen

etat. Podobnie osoby, które przepracowały tylko część danego miesiąca są traktowane tak samo jak osoby, które przepracowały cały.

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wynagrodzenia widoczne w danych rejestrowych są znacznie niższe, niż ustalone na podstawie danych sondażowych. Ponadto w danych sondażowych nie występuje, wyraźny w danych rejestrowych, trend sukcesywnego wzrostu poziomu wynagrodzeń, dynamicznego zwłaszcza w pierwszym okresie po zakończeniu nauki w szkole.

Kobiety, które ukończyły BS I, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, według danych rejestrowych zarabiały średnio od 443 zł do 3 154 zł (w zależności od czasu jaki upłynął od momentu ukończenia szkoły) natomiast według danych sondażowych ich wynagrodzenia zmieniały się w przedziale od 3 804 zł do 4 129 zł. W przypadku mężczyzn analogiczne przedziały wynosiły od 741 zł do 4 065 zł (na podstawie danych rejestrowych) oraz od 4 928 zł do 5 647 zł (na podstawie danych sondażowych). Najniższe średnie zarobki, widoczne w danych rejestrowych, dotyczą okresu bezpośrednio po zakończeniu nauki w szkole, gdy część absolwentów BS I jest jeszcze zatrudniona jako pracownicy młodociani.

W przypadku absolwentów techników pracujących na podstawie umowy o pracę, kobiety według danych rejestrowych zarabiały średnio od 1 860 zł do 3 781, natomiast według danych sondażowych od 4 041 zł do 4 547 zł. Z kolei mężczyźni po ukończeniu technikum zarabiali średnio według danych rejestrowych od 2 145 zł do 4 587 zł a według danych sondażowych od 4 889 zł do 5 496 zł.

Największe różnice pomiędzy wynagrodzeniami obserwowanymi na podstawie danych rejestrowych a wynagrodzeniami szacowanymi na podstawie danych sondażowych dotyczą osób wykształconych w BS I w zawodach kucharz i fryzjer oraz w przypadku techników informatyków.

W przypadku osób pracujących na innej podstawie, niż umowa o pracę, różnice pomiędzy wynagrodzeniami obserwowanymi na podstawie danych rejestrowych oraz szacowanymi na podstawie danych sondażowych są jeszcze większe. Również w tym przypadku zarobki deklarowane w sondażach są zdecydowanie wyższe. O ile w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę różnica pomiędzy wynagrodzeniami widocznymi w rejestrach i w sondażu stopniowo się zmniejszała, o tyle w przypadku osób zatrudnionych w innych formach pozostawała bardziej stabilna.

- **Dodatkowe ograniczenie wyników dotyczących wynagrodzeń dotyczy osób samozatrudnionych. Wynagrodzenia w systemie monitoringu są szacowane na podstawie danych z ZUS dotyczących wysokości składki na ubezpieczenie społeczne, a znaczna część osób samozatrudnionych odprowadza ją na najniższym możliwym poziomie. Poziom ten jest uzależniony od przeciętnego wynagrodzenia prognozowanego przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), a nie od faktycznych zarobków. Dodatkowo osoby po raz pierwszy zakładające działalność gospodarczą mogą korzystać z obniżenia składek w początkowym okresie prowadzenia działalności.**

Odsetek osób samozatrudnionych zarówno wśród pracujących absolwentów BS I jak i wśród pracujących absolwentów techników wynosił maksymalnie 5%. Od momentu zakończenia nauki odsetek ten nieco wzrasta, co może wiązać się z przechodzeniem do bardziej niezależnych form zatrudnienia po zdobyciu pierwszych doświadczeń zawodowych po ukończeniu szkoły.

Spośród absolwentów BS I, samozatrudnione były najczęściej osoby wykształcone w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie a spośród absolwentów techników – wykształcone w zawodzie technik informatyk.

- **Ponadto z definicji dane rejestrowe nie odzwierciedlają wynagrodzeń z pracy nieformalnej (*na czarno*) ani wypłacanych „nieoficjalnie”.**

Odsetek osób, które w sondażu ujawniły wykonywanie pracy bez umowy, ani w przypadku absolwentów BS I ani w przypadku techników nie przekracza 2%. Natomiast osoby otrzymujące część wynagrodzenia nieformalnie, w zależności od typu szkoły oraz czasu jaki upłynął od jej ukończenia stanowią 5-13% pracujących. W przypadku obu typów szkół dotyczy to częściej mężczyzn niż kobiet.

Rekomendacje

Rozwój systemu monitoringu opartego na danych rejestrowych, który pozwoli uwidaczniać w jego wynikach zjawiska obserwowane w sondażu przeprowadzonym z absolwentami, wymaga przede wszystkim zapewnienia możliwości wykorzystywanych danych dotyczących:

- wymiaru zatrudnienia oraz liczby dni wykonywania pracy, pochodzących z ZUS
- zatrudnieniu w rolnictwie, pochodzących z KRUS
- uzyskiwaniu przychodów z pracy oraz ich wysokości, pochodzących z Krajowej Administracji Skarbowej (KAS)

Dodatkowo, zakres użytecznych analiz w ramach systemu monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych znacząco poszerzyłoby rozszerzenie wykorzystywanych danych o wybrane informacje, które w toku wcześniejszych badań potrzeb użytkowników oraz konsultacji z interesariuszami – w tym przedstawicielami samorządów, szkół, kuratoriów, administracji centralnej oraz instytucji rynku pracy – zostały wskazane jako istotne dla oceny losów edukacyjno-zawodowych absolwentów.

Po pierwsze, włączenie informacji o zawodzie wykonywanym (pozyskiwanych z ZUS) umożliwiłoby ocenę zgodności między kierunkiem kształcenia a rzeczywiście podejmowaną pracą. Obecnie system dysponuje informacją o zatrudnieniu, jednak nie pozwala określić, czy absolwent technikum lub szkoły branżowej I stopnia pracuje w zawodzie, do którego był przygotowywany. Uzupełnienie danych o wykonywany zawód pozwoliłoby zatem:

- monitorować efektywność kształcenia zawodowego,

- wspierać szkoły i organy prowadzące w modyfikacji oferty edukacyjnej,
- tworzyć bardziej precyzyjne analizy dla lokalnych i regionalnych rynków pracy.

Po drugie, pozyskiwanie z SIO informacji o posiadaniu przez uczniów orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, wraz z przyczyną jego wydania, a także o statusie cudzoziemca umożliwiłoby analizę sytuacji absolwentów wymagających szczególnego wsparcia. Włączenie ponadto danych z Elektronicznego Krajowego Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności (EKSMOoN) pozwoliłoby uwzględnić niepełnosprawność ustalaną przez powiatowe i wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności.

Do grup, których start zawodowy może być szczególnie trudny, należą także wychowankowie pieczy zastępczej. Dzięki temu, że utworzony został Centralnym Rejestrze Pieczy Zastępczej, powstało źródło danych, których wykorzystanie pozwoliłoby identyfikować w monitoringu również tę grupę i dzięki temu porównywać jej sytuację zawodową i edukacyjną z pozostałymi absolwentami.

Dane te pozwoliłyby:

- badać skalę barier w przechodzeniu tych uczniów z edukacji do zatrudnienia lub dalszej nauki,
- projektować i oceniać skuteczność interwencji wspierających ich start zawodowy,
- monitorować równość szans w systemie edukacyjnym i na rynku pracy.

Szczególnie istotne staje się to w kontekście zwiększonej obecności w polskim systemie edukacji uczniów z doświadczeniem migracyjnym, w tym uchodźców z Ukrainy, którzy obecnie nie są w pełni ujęci w systemie monitoringu.

Po trzecie, ważnym kierunkiem rozwoju systemu jest uzupełnienie go o informacje o uczestnikach Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) – grupy młodzieży często zagrożonej wykluczeniem edukacyjnym i zawodowym, której losy po zakończeniu udziału w OHP pozostają niewidoczne w obecnym systemie. Realizacja tego postulatu wymagałaby:

stworzenia centralnego rejestru uczestników OHP lub

włączenia informacji o uczestnictwie w OHP do Systemu Informacji Oświatowej (SIO), we współpracy z jednostkami OHP.

Dzięki temu możliwe byłoby śledzenie dalszych ścieżek tej szczególnie wrażliwej grupy młodych ludzi oraz planowanie działań wspierających ich aktywizację zawodową i edukacyjną.

Włączenie tych danych do systemu monitoringu nie tylko odpowiada na zidentyfikowane potrzeby użytkowników i interesariuszy, ale także przyczyni się do podniesienia jakości analiz, lepszego dopasowania interwencji publicznych i budowania bardziej inkluzyjnej polityki oświatowej i rynku pracy.

Bibliografia

Bednarski, M. (2018). Szara strefa a rynek pracy. *Rynek pracy* 164(1), 9-17.

GUS. (2024), Praca nierejestrowana w Polsce w 2022 r. Publikacja dostępna na stronie internetowej:

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-nierejestrowana-w-polsce-w-2022-roku,22,6.html>

ILO. (2003). Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians (17th ICLS guidelines on informality) (Geneva, 24 November-3 December).

Publikacja dostępna na stronie internetowej:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf

Iwanowski, D., Hetmański, M., Skowron, B., Wroński, M. (2020). Pełne dochody - niepełne składki. Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych i konsekwencje dla systemu ubezpieczeń społecznych. In: *Strat Policy Paper* 07/2020.