

## **Raport miesiąca - zatrudnianie młodocianych w opinii społecznej**

**Praca postrzegana jest zazwyczaj jako atrybut osób dorosłych, jednak osiągnięcie pełnoletności nie jest koniecznym warunkiem do podjęcia zatrudnienia. W Polsce w sposób legalny można zatrudnić również młodzież poniżej 18. roku życia.**

W lutym konsultanci Zielonej Linii przeprowadzili badanie dotyczące takich młodych osób na rynku pracy. Za punkt wyjścia przyjmujemy definicję pracownika młodocianego obowiązującą w Kodeksie pracy. Zgodnie z tą definicją młodociany to osoba, która zakończyła 16 lat, ale nie przekroczyła 18 lat. W wyjątkowych sytuacjach, za zgodą opiekuna i tylko w celu przygotowania zawodowego, można przyjąć do pracy również młodzież, która ukończyła 15 lat. Kodeks zezwala zatrudniać młodocianych przy pracach lekkich, niezagrażających zdrowiu, a także w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. W badaniu pytaliśmy przede wszystkim o młodzież z grupy wiekowej 16-18 lat. Jego celem było określenie, jak często klienci Zielonej Linii spotykają się w swoim otoczeniu z młodzieżą, która rozpoczęła pracę zarobkową przed ukończeniem pełnoletności. W Europie Zachodniej i USA praca nastolatków to powszechne zjawisko, więc postanowiliśmy zbadać, jak polskie społeczeństwo odbiera taką praktykę. Chcieliśmy również ustalić, jakie korzyści – zdaniem respondentów – odnoszą młodzi ludzie dzięki wczesnemu podejmowaniu zatrudnienia.

Opracowanie składa się z następujących części:

1. Próba badawcza
  - 1.1. Płeć respondentów
  - 1.2. Wiek respondentów
  - 1.3. Status respondentów

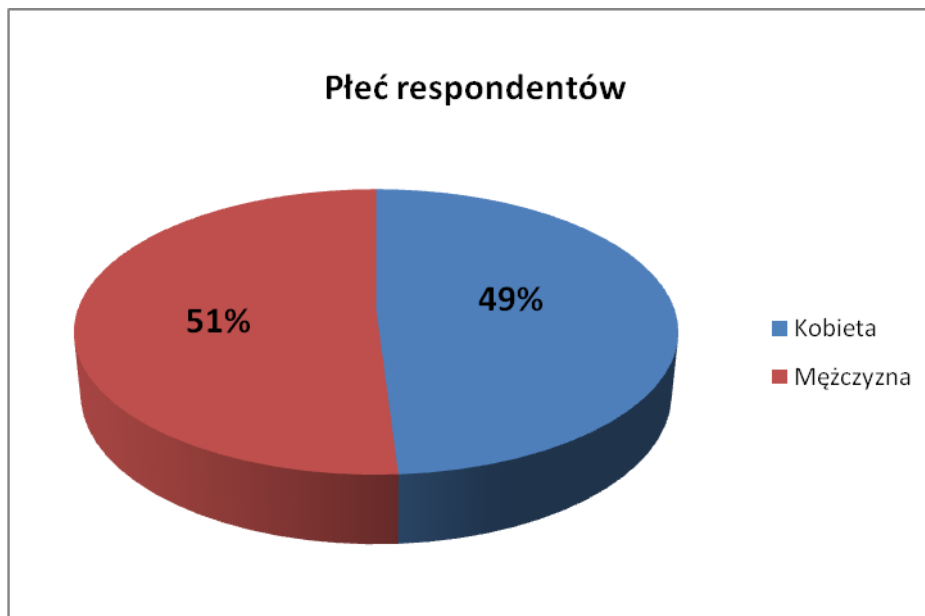
2. Prezentacja wyników  
Podsumowanie

### **1. Próba badawcza**

Badanie zostało przeprowadzone pośród stu losowo wybranych klientów telefonicznych Zielonej Linii.

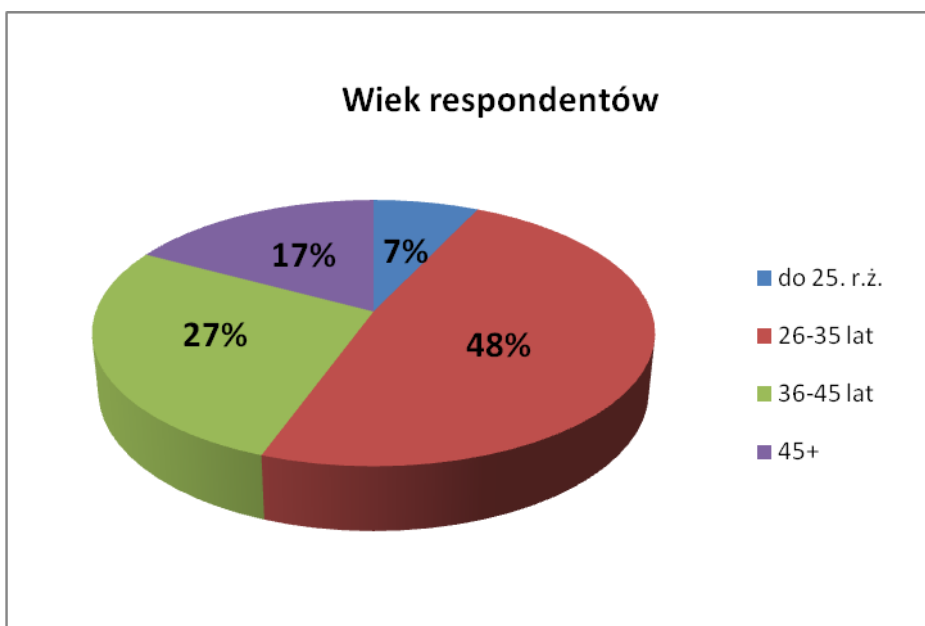
### 1.1. Płeć respondentów

W badaniu wzięła udział niemal równa liczba kobiet i mężczyzn.



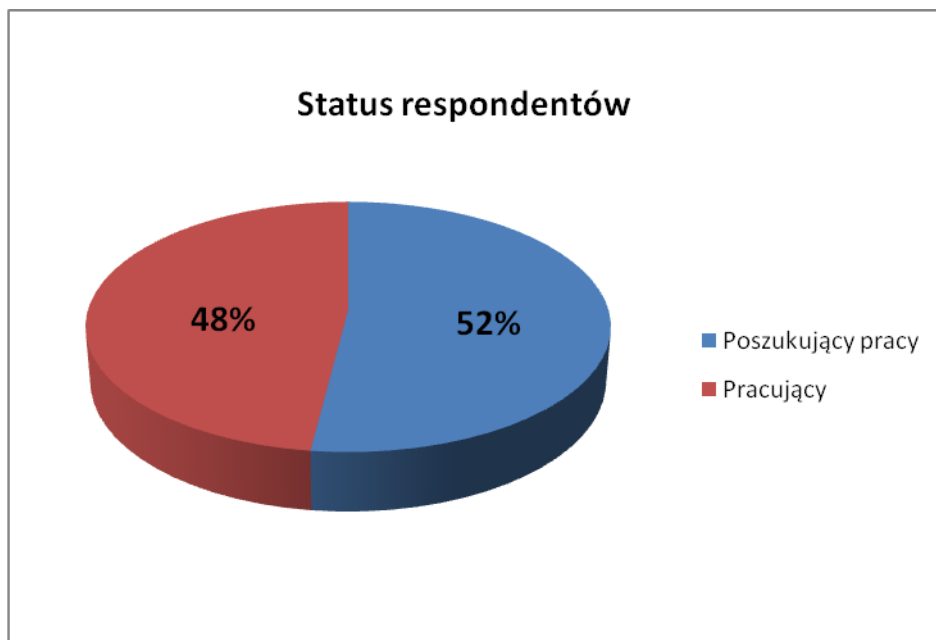
### 1.2. Wiek respondentów

W próbie respondentów prawie połowa należała do przedziału wiekowego pomiędzy 26. a 35. rokiem życia. Drugą co do wielkości grupą są uczestnicy w wieku 36-45 lat. Najmniej wylosowano osób w wieku do 25 lat, czyli osób, które są w tym samym wieku co młodzież stanowiąca przedmiot niniejszego badania.



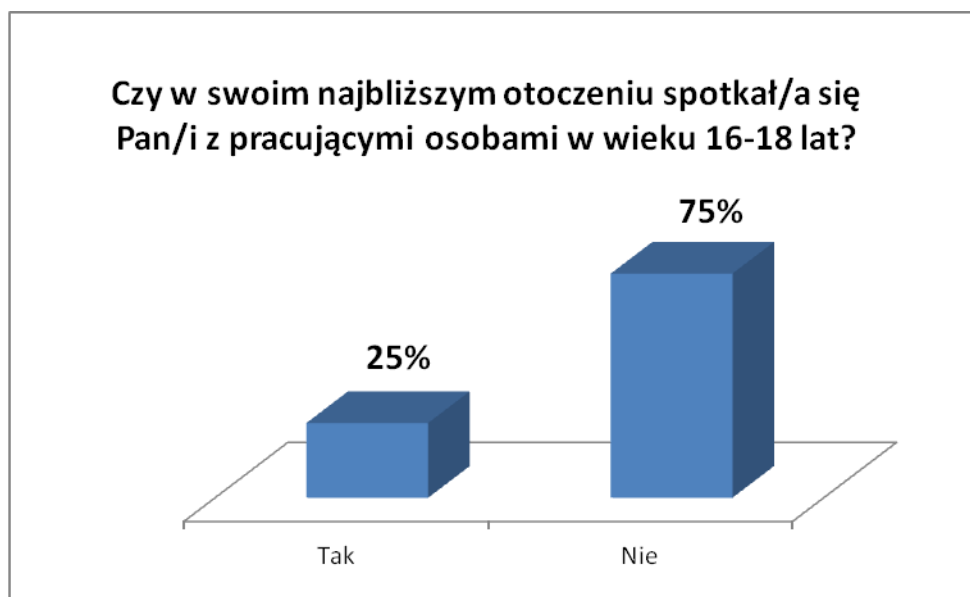
### 1.3. Status respondentów

Wśród uczestników badania nieco więcej niż połowę stanowiły osoby poszukujące pracy. Pozostałe obecnie pracują.



## 2. Prezentacja wyników

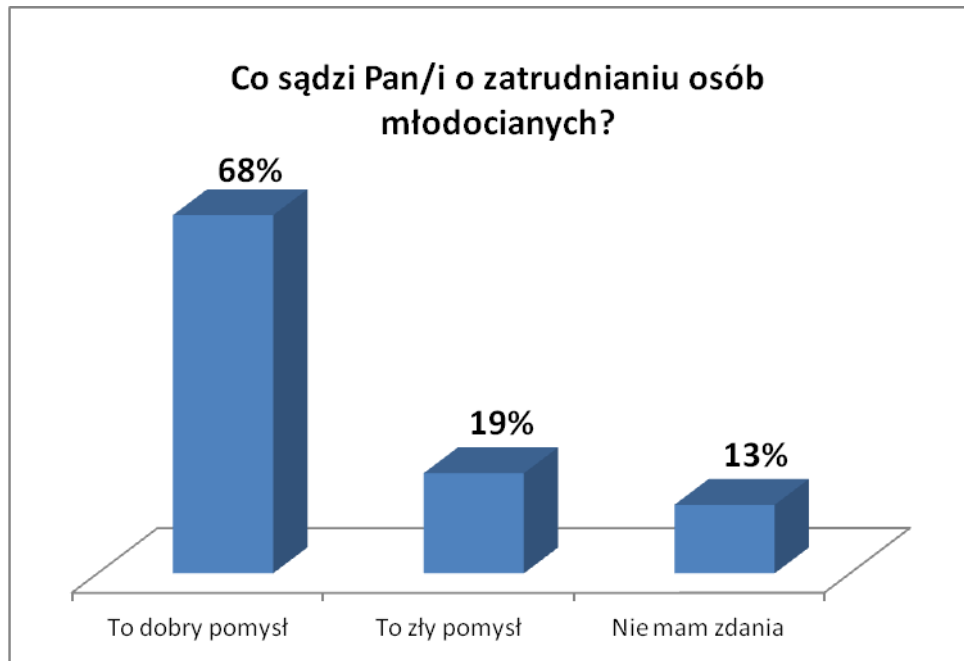
W polskiej rzeczywistości zjawisko zatrudniania młodocianych nie jest zbyt często omawiane. Aby sprawdzić jego skalę, zwróciliśmy się z pytaniem do klientów Zielonej Linii.



Tylko jedna czwarta respondentów zna młode osoby, które pracują. Większość badanych nie zetknęła się osobiście z takim przypadkiem. Te wyniki korespondują ze statystycznymi badaniami poziomu bezrobocia w Polsce, które wykazują około 20% bezrobocia wśród osób poniżej 25. roku życia. Nasze

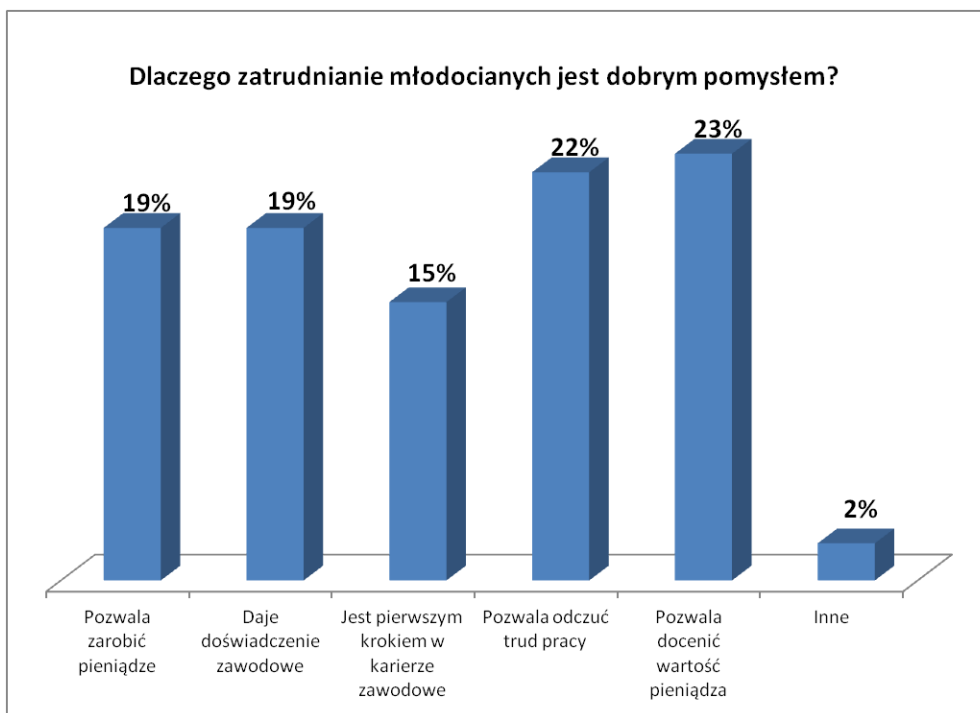
badanie dotyczy jednak młodzieży poniżej 18. roku życia, która z racji wieku nie może zostać zarejestrowana w urzędzie pracy. Ci, którzy kontynuują naukę w szkole ponadgimnazjalnej, nie mogą być traktowani jako niepracujący. Dla nich podjęcie pracy będzie aktywnością dodatkową lub formą przygotowania zawodowego.

Ponieważ praca wśród młodzieży w wieku poniżej 18 lat nie jest w Polsce szeroko rozpowszechniona, poprosiliśmy uczestników badania o wyrażenie swojej opinii na ten temat.



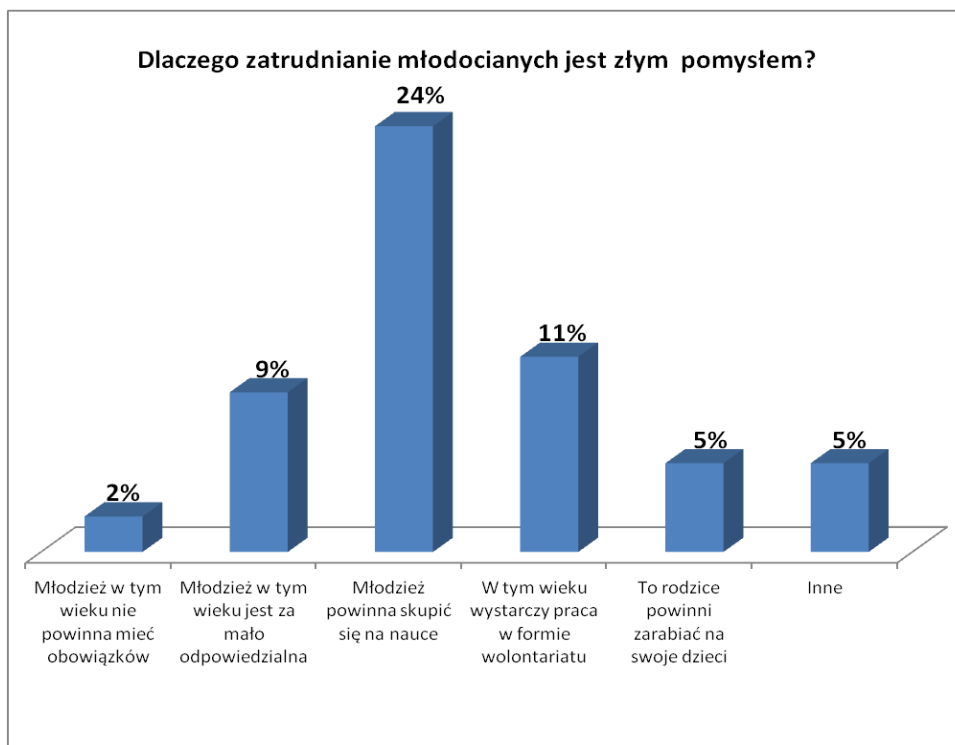
Wyniki pokazują, że klienci naszej infolinii w większości są przychylni zatrudnianiu młodzieży. Ponad dwie trzecie badanych uważa to za dobry pomysł, a tylko co piąty jest przeciwnego zdania. Wyrobionej opinii nie miało 13% respondentów. Wśród zwolenników zatrudniania młodocianych połowę stanowiły osoby w przedziale wiekowym pomiędzy 26. a 34. rokiem życia. Osoby w tym wieku to zwykle osoby, które niedawno rozpoczęły swoją karierę zawodową, co – jak się zdaje – skutkuje to przychylnością wobec młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

Zwolenników podejmowania zatrudnienia przez osoby młodociane zapytaliśmy o przyczyny takiego podejścia do zagadnienia. Można było wybrać maksymalnie trzy warianty odpowiedzi.



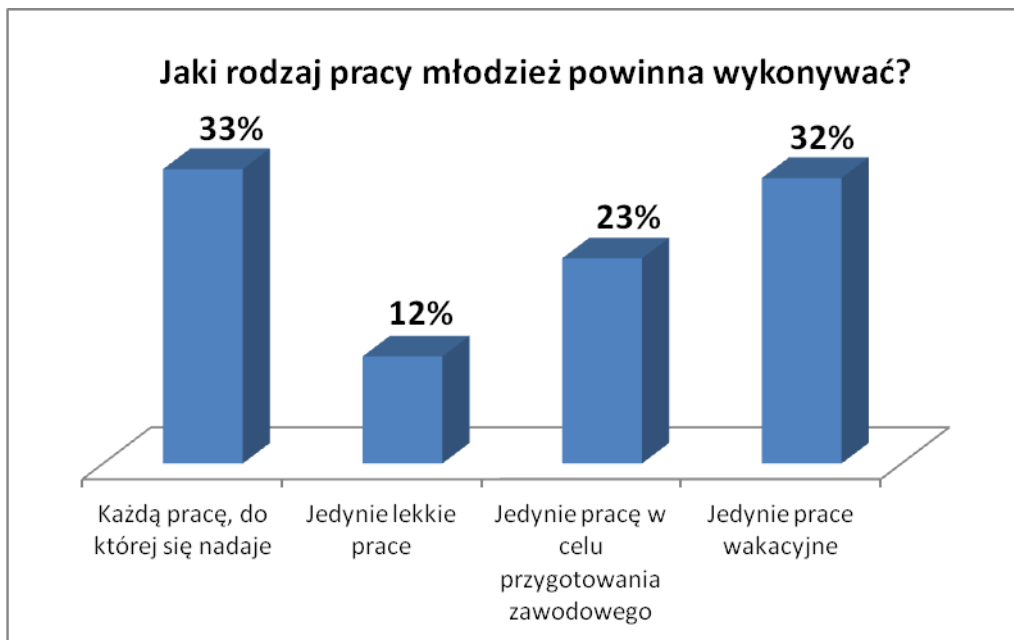
Na pierwszych miejscach, choć z nieznaczną przewagą, znalazły się zalety o charakterze poniekąd psychologiczno-wychowawczym. Zdaniem 23% respondentów taka praca pozwala docenić wartość pieniądza. Istotniejsze od wysokości zarobków jest zdobycie świadomości, co można za nie uzyskać i w jaki sposób można zagospodarować swój budżet. O jeden procent mniej uzyskała odpowiedź dotycząca odczucia trudu wykonywania pracy, co też jest na pewno ważną życiową lekcją. Co piąty badany wskazał na korzyść materialną jako zaletę zatrudniania młodocianych. Tyle samo wskazań uzyskało doświadczenie zawodowe, które daje pierwsza praca. Jedna szóstą respondentów postrzega podjęcie zatrudnienia przez nastolatka jako pierwszy krok w karierze zawodowej. Pośród innych plusów wymienionych przez badanych znalazło się też między innymi wyrobienie poczucia obowiązku i szacunku do pracy, satysfakcja, jaką może dać dobrze wykonana praca, czy możliwość zrealizowania swoich marzeń i planów dzięki zarobionym pieniądzą.

Swoje argumenty mogli wysunąć również przeciwnicy podejmowania pracy przez nastolatków.



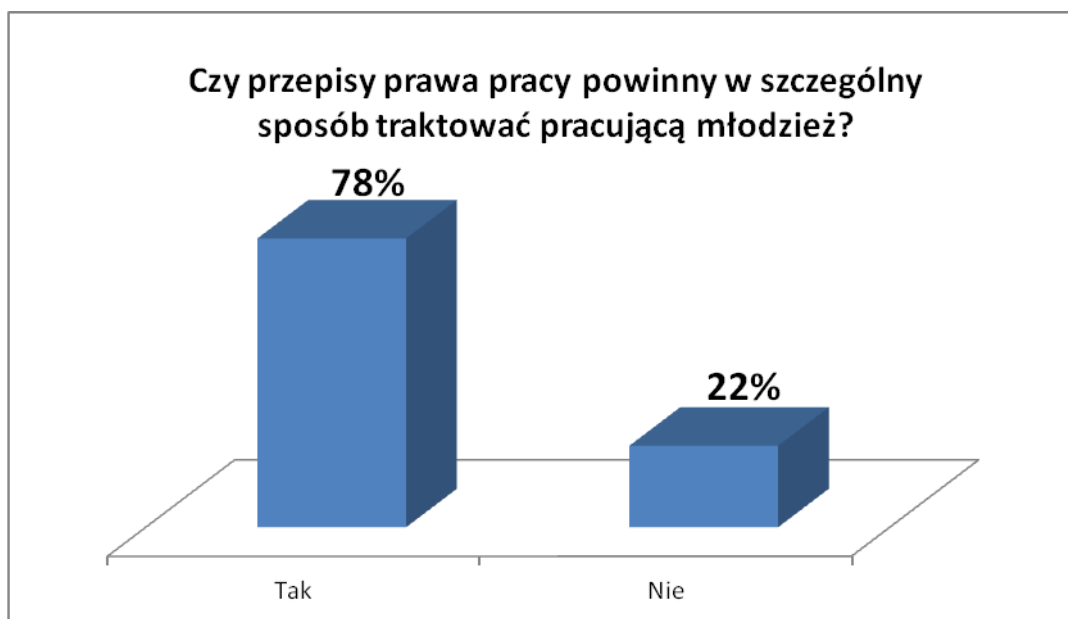
Jedna czwarta odpowiedzi wskazuje, że młodzież powinna skupić się na nauce, a podjęcie pracy zaszkodziłoby zdobywaniu przez nią wykształcenia. Nieco ponad jedna dziesiąta respondentów sądzi, że młodym ludziom wystarczy udzielanie się w formie wolontariatu. Z kolei 9% sceptyków jest zdania, że w tym wieku młodzi ludzie są jeszcze za mało odpowiedzialni, aby powierzać im pracę. Co dwudziesty badany wyraził opinię, że zarabianie na dzieci to obowiązek rodziców. Najmniejsza liczba respondentów uznała, że wiek poniżej 18 lat jest zbyt wczesny na podejmowanie pracy. Co dwudziesty przeciwnik zatrudniania młodocianych przytoczył własne argumenty. Wśród w nich była uwaga o tym, że młodzież nie powinna płacić podatków. Rzeczywiście, uzyskując dochody, małoletni pracownik jest zobowiązany złożyć zeznanie podatkowe. Jeżeli nie dokona tego pracodawca jako płatnik, to w imieniu dziecka PIT składają jego rodzice lub opiekunowie. Podatek płaci się jednak tylko wtedy, gdy wynagrodzenie osiąga odpowiedni poziom. Młodociani pracownicy często otrzymują niewielkie wynagrodzenie, od którego nie trzeba odprowadzać podatku dochodowego. Pojawiły się również głosy, że przy obecnej stopie bezrobocia osoby niepełnoletnie i emeryci nie powinni pracować, aby pozostali bezrobotni mieli miejsca pracy.

Młodzież nie pracuje w takim zakresie jak inne osoby w wieku produkcyjnym i nie każdy rodzaj działalności może wykonywać. Poprosiliśmy wszystkich respondentów o wskazanie, jaki rodzaj pracy jest – ich zdaniem – odpowiedni dla młodych pracowników.



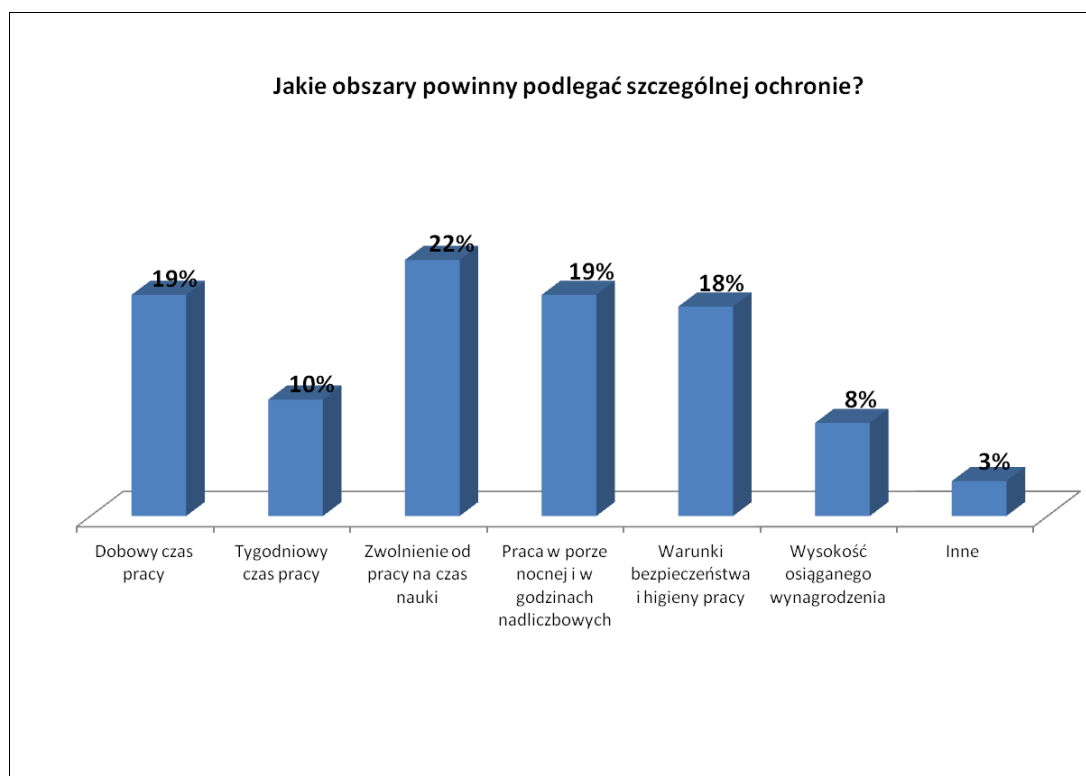
Opinie okazały się dość podzielone. Jedna trzecia osób sądzi, że młodzi ludzie mogą wykonywać każdą pracę, do której są fizycznie zdolni. Jedna trzecia respondentów jest przekonana, że młodzież powinna pracować tylko w okresie wakacyjnym. Prawie jedna czwarta badanych uważa, że dla nastolatków dopuszczalna jest jedynie praca w celu przygotowania zawodowego. Taka praktyka jest stałym elementem uzupełniającym edukację w różnego rodzaju szkołach zawodowych lub u pracodawców będących rzemieślnikami. Najmniejszą grupę stanowią respondenci opowiadający się za ograniczeniem zatrudnienia młodocianych wyłącznie do prac lekkich. Okazuje się więc, że przezorność ustawodawcy, który zawarł w Kodeksie pracy takie zastrzeżenie, nie znalazła potwierdzenia w podejściu klientów Zielonej Linii do tego zagadnienia.

Postanowiliśmy sprawdzić, co badani myślą o idei poddania młodocianych pracowników szczególnej ochronie przepisów prawa pracy.



Ponad trzy czwarte respondentów potwierdza konieczność takiej ochrony, jednak co piąty uczestnik badania nie dostrzega takiej potrzeby.

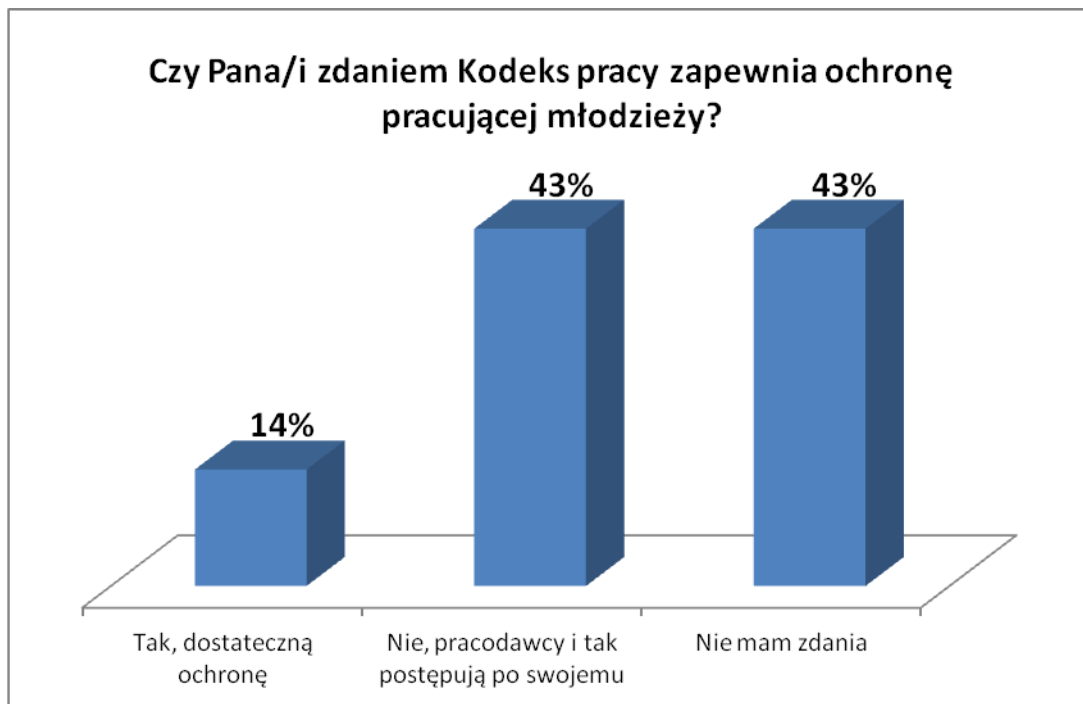
Bazując na przepisach Kodeksu pracy, wyszczególniliśmy kilka obszarów, które przedstawiliśmy zwolennikom szczególnej ochrony zatrudnienia młodocianych.





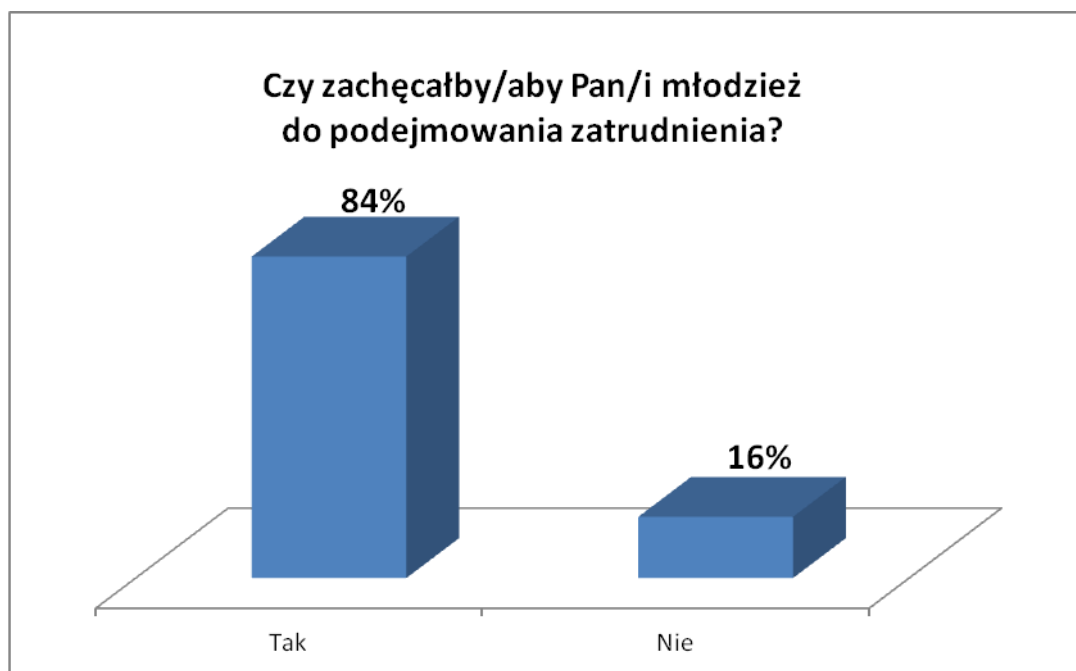
Respondenci na pierwszym miejscu stawiają konieczność zwolnienia od pracy na czas nauki: odpowiedziała tak ponad jedna piąta badanych. Obszary dotyczące czasu pracy zyskały 19% wskazań. Młodego pracownika powinien obowiązywać dobowy wymiar czasu pracy nieprzekraczający ośmiu godzin lub niższy. Uzasadniony – zdaniem respondentów – jest też zakaz pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Następne w kolejności wymienione zostały warunki bezpieczeństwa i higieny pracy. Co dziesiąty badany zwrócił uwagę na tygodniowy czas pracy: 5-dniowy tydzień pracy wydaje im się właściwy. Co ciekawe, tylko 8% naszych klientów domagałoby się ustawowo ustalonej wysokości i zasad wynagrodzenia młodocianych pracowników. Tylko kilku badanych miało własne propozycje dotyczące obszarów ochrony. Najciekawsza wydała się nam propozycja zapobiegania zatrudnianiu młodzieży przez pracodawców na czarno. Kodeks pracy nakłada obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych i zgłaszania przyjęcia ich do pracy odpowiednim organom, jednak – tak jak w przypadku zwykłych pracowników – legalność zatrudnienia jest sprawdzana przez państwową inspekcję pracy zazwyczaj dopiero wtedy, gdy ktoś poinformuje ją o zaistniałych nieprawidłowościach.

Zapytaliśmy respondentów, czy ich zdaniem Kodeks pracy zapewnia dostateczną ochronę pracującym nastolatkom.



Opinie uczestników badania nie napawają optymizmem. Zdaniem 43% badanych pracodawcy i tak nie przestrzegają przepisów Kodeksu pracy i traktują swoich młodych pracowników tak, jak im się podoba. Tylko co siódmy respondent uważa, że ochrona prawna młodocianych jest dostateczna. Ponad 40% badanych nie ma na ten temat swojego zdania. Taki wynik dowodzi, że część Kodeksu pracy dotycząca pracowników młodocianych nie jest dobrze znana, a zjawisko pracującej młodzieży w świadomości społecznej nie jest zbyt często dostrzegane.

Na koniec zapytaliśmy klientów Zielonej Linii, czy zachęcaliby młodzież do podejmowania zatrudnienia.



Pomimo wyrażonych w poprzednim pytaniu wątpliwości przeważająca większość respondentów namawiałaby młodych ludzi do podejmowania zatrudnienia. W porównaniu z pytaniem postawionym na początku badania o opinię na temat pracującej młodzieży to kilkunastoprocentowy wzrost entuzjastów. Tylko jedna osoba zmieniła zdanie i od poparcia pomysłu zatrudnienia młodzieży przeszła do sceptycyzmu. Osoby skłaniające się obecnie do zachęcania młodzieży do podejmowania pracy wcześniej należały do grupy niemającej zdania i do przeciwników tej praktyki. Wzięcie udziału w ankiecie najwyraźniej pomogło im w przemyśleniu tematu i wyrobieniu sobie pozytywnej opinii. Jedynie 16% respondentów nie zamierza namawiać młodzieży do zakosztowania pracy.

Przeciwnicy byli w różnych przedziałach wiekowych, należała do nich taka sama liczba mężczyzn i kobiet. Ponad 60% z nich było osobami poszukującymi pracy. Liczba odpowiedzi negatywnych nie jest na tyle duża, aby wyciągać na ich podstawie statystycznie wiążące wnioski. Można jednak pokusić się o przypuszczenie, że osoby niezatrudnione nie będą skłonne do zachęcania nastolatków do wkroczenia na rynek pracy. Młodzi ludzie mogliby bowiem stanowić dla nich konkurencję do miejsc pracy.

## Podsumowanie

Nasze badanie pokazuje, że w społeczeństwie powoli wzrasta świadomość konieczności wcześniejszego wkraczania młodych ludzi na rynek pracy. W Polsce średni wiek wejścia na rynek pracy jest wyższy niż w innych krajach Unii Europejskiej. Wynika to w dużej mierze z naszego systemu edukacji, który przedłuża moment osiągnięcia na przykład wykształcenia wyższego w stosunku do realiów innych państw. Inny też mamy model kultury: młodzi ludzie dłużej niż ich europejscy rówieśnicy mieszkają z rodzicami i później rozpoczynają samodzielnie prowadzić gospodarstwo domowe. Polskie władze są tego wszystkiego świadome i podejmują szereg działań promujących

aktywizację młodych ludzi na rynku pracy. Podejmowanie zatrudnienia przez osoby niepełnoletnie nie ma u nas jeszcze długiej tradycji. Część nastolatków szuka zajęcia dorywczego: roznosi ulotki, myje samochody czy pracuje w fast foodzie, jednak z powodu braku dużej liczby miejsc pracy dla niepełnoletnich nie każdy chętny je znajduje. Kryzys i trudności ekonomiczne kraju na pewno nie sprzyjają tworzeniu miejsc pracy, chociaż czasem pracodawcy po prostu boją się zatrudniać młodocianych jako zupełnych nowicjuszy na rynku pracy. Z kolei niektórzy rodzice niechętnie patrzą na dodatkowe zajęcia, które mogłyby źle wpłynąć na zaangażowanie ich dzieci w naukę. Pokolenie trzydziestoparolatków jednak zaczyna rozumieć, że nawyki związane z podjęciem zobowiązań pracowniczych trzeba wyrabiać już u niepełnoletnich. To pomoże w ich podejściu do „prawdziwej”, dorosłej pracy. Być może już w niedalekiej przyszłości dzielenie czasu na naukę, rozrywkę i pracę np. w najbliższym barze szybkiej obsługi stanie się codziennością wśród nastolatków.

Magdalena Kijowska (**Zielona Linia**)

**Źródło:** Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.)