

*Praca dla absolwenta – trudno
znaleźć, łatwo stracić?*

dr Anna Baranowska-Rataj*

* Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie oraz Department of Sociology, Umeå University. Laureatka Nagród Naukowych POLITYKI 2014 w kategorii nauki społeczne.

Praca dla absolwenta – trudno znaleźć, łatwo stracić?

Synteza

- Kierunki biznesowe zapewniają szanse zawodowe porównywalne do uczelni technicznych;
- Osoby młode poszukujące pracy znajdują zatrudnienie częściej niż osoby w wieku dojrzałym;
- W przypadku zwolnień, w pierwszej kolejności redukowane są stanowiska pracy młodych pracowników;
- Młode osoby częściej znajdują zatrudnienie w małych firmach oraz w sektorze usług. Taka struktura zatrudnienia wpływa na niską stabilność zatrudnienia w tej grupie społecznej;
- Sektor publiczny znacznie silniej chroni przed utratą pracy osoby w wieku dojrzałym niż młodych pracowników.

1. Wprowadzenie

Trudna sytuacja na rynku pracy młodych osób w Polsce przyciąga dużo uwagi w debacie publicznej. Zarówno w mediach, jak i w środowisku naukowym podnosi się kwestię trudności w znajdowaniu pracy. Gorące emocje wzbudza także powszechność elastycznych form zatrudnienia w tej grupie. W szeroko komentowanym raporcie Szafraniec (2011) zwrócono uwagę na ryzyko „straconej generacji” – osób z obecnego młodego pokolenia, które nie znajdują miejsca na rynku pracy, doświadczają trudności w osiągnięciu stabilności i samodzielności finansowej, realizacji swoich aspiracji oraz założenia własnej rodziny. W wyniku tych dyskusji wysunięto wiele hipotez na temat barier w integracji zawodowej młodych osób. Z jednej strony często głoszony jest pogląd, że młode osoby często wybierają uczelnie oraz kierunki kształcenia, które skazują ich na bezrobocie. Takie argumenty stwarzają presję, by rozwijać system przewidywania zapotrzebowania na rynku pracy na konkretne kwalifikacje zawodowe, choć jednocześnie wiadomo, że tego rodzaju prognozowanie jest trudne, kosztowne i nie zawsze prowadzi do oczekiwanych rezultatów (Drozdowicz-Bieć 2014, Sztanderska et al. 2007). Z drugiej strony, za zaistniałą sytuację często obciąża się odpowiedzialnością pracodawców, którzy w obiegowej opinii formułują wygórowane oczekiwania dla nowo zatrudnianych pracowników, nawet przy rekrutacji na stanowiska nie wymagające wysokich kwalifikacji oraz preferują typy umów o pracę niestwarzające perspektywy stabilnego zatrudnienia. Celem niniejszego opracowania jest odniesienie się do wyżej wymienionych zagadnień i przedstawienie wyników badań, które poświęcone były m.in. sytuacji na rynku pracy młodych osób w Polsce.

2. Jaki dyplom chroni przed bezrobociem?

Mimo zmniejszania się liczebności kolejnych roczników maturzystów, uczelnie nadal są oblegane przez osoby, które chcą poszerzać horyzonty i zdobyć kwalifikacje zapewniające możliwości rozwoju zawodowego. Od ponad dekady co druga osoba w wieku 19-24 lat to student lub studentka (GUS 2013). Wiele osób decyduje się na podjęcie płatnych studiów, między innymi ze względu na brak możliwości podjęcia nauki na uczelni państwowej. Konkurencja o indeksy zależy od kierunku, jak np. w przypadku studiów biznesowych czy, nauk społecznych (Drogosz-Zabłocka i Minkiewicz 2007, Reimer et al. 2008), które przez wiele lat cieszyły się największym powodzeniem. Według najnowszych danych GUS, w 2013r. 40% osób rozpoczynających studia wybrało nauki humanistyczne i społeczne, podczas gdy studia techniczne wybrał tylko co piąty student.

Uczelnie prywatne oraz niestacjonarne programy studiów na uczelniach państwowych z jednej strony uzupełniają ofertę edukacyjną, stwarzając możliwości podejmowania nauki osobom, które z różnych powodów nie mogły lub nie chciały studiować bezpłatnie, z drugiej strony jednak cieszą się mniejszym prestiżem i zaufaniem, co może obniżyć szanse zawodowe absolwentów. Pracodawcy mając do wyboru dziesiątki osób ubiegających się o miejsce pracy mogą pozwolić sobie na to, by wybierać osoby, których dyplom „sygnalizuje” większą wiedzę i umiejętności (Bills 2003). Mogą też preferować osoby, które ukończyły studia dające konkretne kwalifikacje, na przykład w zawodach inżynierskich, a nie ogólną wiedzę z zakresu zarządzania. Warto postawić pytanie, na ile te obiegowe opinie są spójne z wynikami badań naukowych. Czy płatne studia faktycznie dają gorsze możliwości znalezienia pracy? Czy młodzi ludzie popełniają błąd wybierając tak popularne od wielu lat kierunki studiów?

3. Jaka uczelnia? Jaki kierunek?

W świetle wyników badań empirycznych, osoby które ukończyły studia mają ogólnie większe szanse na szybkie znalezienie pracy niż osoby które poprzestały na szkole średniej. Co ciekawe, tytuł magistra zdobyty na prywatnej uczelni skraca okres poszukiwania pierwszej pracy w stopniu niemniejszym niż dyplom uzyskany na państwowej uczelni (Gebel i Baranowska-Rataj 2012, Baranowska 2011).

Badania porównawcze pokazały także, że w Polsce, podobnie jak w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, studia inżynierskie dają absolwentom relatywnie mniejszą przewagę w zakresie konkurencji o miejsca pracy niż podobne studia w krajach Europy Zachodniej (Reimer i in. 2008; Baranowska-Rataj i Unt 2012). Jednocześnie wbrew obiegowej opinii o tym, że polskie uczelnie kształcą zbyt wielu specjalistów od zarządzania i marketingu, absolwenci nauk społecznych nie wypadają gorzej niż absolwenci studiów technicznych pod względem szans na szybkie znalezienie pierwszej pracy.

4. Lobby zawodowe zamykają drzwi przed absolwentami

Oczywiście wyniki te można interpretować na (co najmniej) dwa sposoby. Można uznać, że studia biznesowe przekazują przydatną wiedzę, która jest ceniona przez pracodawców. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że w innych krajach europejskich widać wyraźnie różnicę pomiędzy absolwentami studiów inżynierskich oraz biznesowych, warto zastanowić się czy brak takiej różnicy w Polsce nie wynika z barier instytucjonalnych, jakie na swojej drodze napotykają młodzi ludzie kończący studia inżynierskie. Dla nikogo nie jest tajemnicą to, że polskie uczelnie techniczne są poważnie niedoinwestowane, co sprawia, że studenci nie mają dostępu do nowoczesnego sprzętu i laboratoriów. W niedostatecznym stopniu rozwinięta jest też współpraca pomiędzy uczelniami technicznymi a przedsiębiorstwami. Ponadto, wiele zawodów wykonywanych przez absolwentów uczelni i kierunków technicznych należy do grupy zawodów regulowanych. Jak zwracają uwagę Baranowska-Rataj i Unt (2012), w krajach Europy Środkowo Wschodniej grupa zawodów regulowanych w dyscyplinie architektury i budownictwa jest ściślej chroniona przez osoby już wykonywujące tę pracę przed konkurencją ze strony absolwentów niż w krajach Europy Zachodniej. Istnieje więc wiele powodów by sądzić, że brak wyraźnej przewagi absolwentów studiów inżynierskich w konkurencji o miejsca pracy nad absolwentami studiów biznesowych może wynikać z instytucjonalnych uwarunkowań systemu kształcenia stwarzających bariery dla wejścia na rynek pracy w tej pierwszej grupie.

Regulacje ograniczające dostęp do wybranych zawodów były przedmiotem dyskursu publicznego przy okazji wprowadzania reformy, która miała na celu ułatwienie dostępu do nich. Niemniej jednak dyskusja skoncentrowała się wówczas w dużym stopniu wokół ewentualnych modyfikacji standardów kwalifikacji uznawanych za niezbędne dla wykonywania poszczególnych zawodów. Być może należałoby wrócić do tej debaty i podjąć inny wątek, mianowicie kwestię możliwości zmiany warunków kształcenia studentów na kierunkach prowadzących do zawodów regulowanych. Zmiana polegałaby na tym, żeby niezbędne kompetencje oraz uprawnienia studenci uzyskiwali w trakcie nauki, a nie w ramach płatnych kursów po uzyskaniu dyplomu magistra.

5. Brak informacji o przebiegu karier zawodowych absolwentów sprzyja błędnym wyborom kierunku studiów

Powyżej opisane wyniki badań pokazują, że obiegowe opinie na temat korzyści płynących z ukończenia określonego kierunku studiów mogą być bardzo mylące. W komentarzach pojawiających się zarówno w środkach masowego przekazu jak i w wypowiedziach i publikacjach ekspertów rynku pracy, podkreśla się fakt, że młodzi ludzie w Polsce mają wolność wyboru typu i kierunku studiów, ale nie mają informacji potrzebnych do podjęcia racjonalnej decyzji o wyborze kierunku studiów. Rankingi polskich uczelni podawane do wiadomości publicznej biorą pod uwagę liczbę pracowników z tytułami naukowymi, a nie miarę sukcesów zawodowych

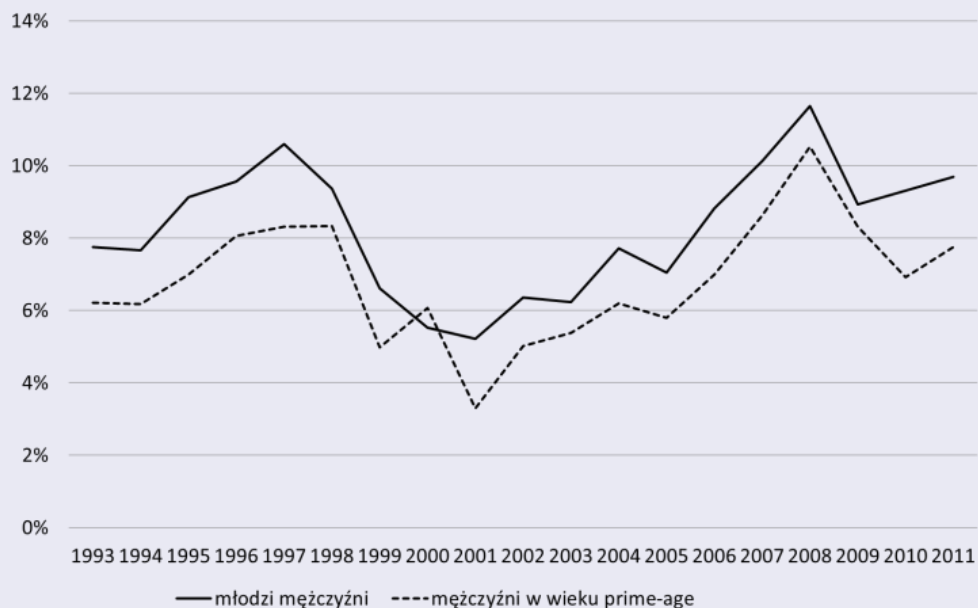
absolwentów. Jednocześnie monitoring losów zawodowych absolwentów jest obecnie prowadzony w ramach indywidualnych inicjatyw uczelni, a nie w ramach ogólnokrajowego systemu który umożliwiłby porównania efektywności kształcenia pomiędzy uczelniami. Planowane obecnie bardziej dokładne, systematyczne i porównywalne badania mogą poprawić stan naszej wiedzy o tym, na ile kompetencje przekazywane studentom pomagają im znaleźć pracę (Dziewulak et al. 2014) .

6. Praca dla młodych osób – zbyt długo się jej szuka, czy zbyt łatwo traci?

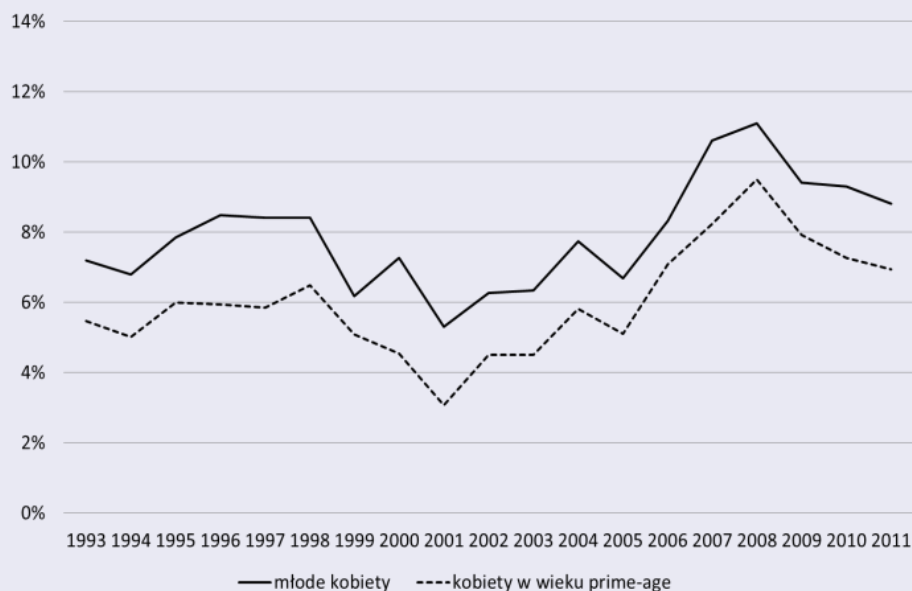
W dyskusji na temat bezrobocia młodych osób dużo uwagi poświęca się procesowi poszukiwań pierwszej pracy. Warto jednak mieć na uwadze, że wysoka stopa bezrobocia może wynikać nie tylko z tego, że poszukiwania pracy są trudne i długo trwają, ale także z niskiej stabilności zatrudnienia. Wyniki badań wskazują, że w Polsce luka w zatrudnieniu pomiędzy grupą osób młodych oraz grupą osób dojrzałych wynika w znacznym stopniu z odmiennego ryzyka utraty pracy (Baranowska-Rataj i Magda 2013). Osoby młode częściej znajdują pracę niż osoby w wieku dojrzałym (por. wykres 1a oraz 1b). Jednocześnie jednak ich zatrudnienie charakteryzuje się niższą stabilnością – młodzi pracownicy ponoszą znacznie wyższe ryzyko utraty pracy (wykres 2a oraz 2b). Ta sytuacja dotyczy w podobnym stopniu kobiet i mężczyzn. Co charakterystyczne, różnica w poziomie ryzyka utraty pracy pomiędzy grupą osób młodych oraz grupą osób dojrzałych zwiększa się szczególnie w okresie pogorszających się warunków makroekonomicznych. Gdy firmy tną zatrudnienie, w pierwszej kolejności redukują etaty młodych osób, a dopiero w kolejnym rzucie redukcjami obejmowane są bardziej doświadczeni pracownicy.

W bardziej pogłębionych badaniach podjęto próbę oceny tego, czy różnica w ryzyku utraty pracy pomiędzy młodymi pracownikami a grupą osób w wieku dojrzałym wynika wyłącznie z luki w poziomie doświadczenia zawodowego, czy też są inne czynniki, takie jak struktura zatrudnienia pod względem rodzaju umów o pracę, wielkość firmy czy też sektor zatrudnienia odgrywa pewną rolę. Okazuje się, że różnice w poziomie doświadczenia zawodowego wprawdzie odgrywają bardzo ważną rolę, ale wyjaśniają tylko część różnicy w poziomie stabilności zatrudnienia pomiędzy młodymi pracownikami a grupą osób w wieku dojrzałym (Baranowska-Rataj i Magda 2014). Istotnym powodem tej różnicy jest większa częstotliwość zatrudnienia na podstawie umów na czas określony oraz umów o dzieło wśród osób młodych. Umowy na czas określony są częściej stosowane wśród osób młodych niż wśród osób w wieku dojrzałym, co sprawia że zatrudnienie osób młodych jest mniej stabilne. Niemniej jednak ryzyko utraty pracy związane z typem kontraktu nie jest większe wśród młodych osób niż wśród osób w wieku dojrzałym. W zasadzie dzieje się odwrotnie: osoby młode częściej utrzymują zatrudnienie po otrzymaniu pracy na czas określony niż ich starsi współpracownicy (Baranowska-Rataj i Magda 2014).

Wykres 1a Szanse podjęcia pracy wśród mężczyzn w Polsce według grupy wieku



Wykres 1b Szanse podjęcia pracy wśród kobiet w Polsce według grupy wieku



Wykres 2a Ryzyko utraty pracy wśród mężczyzn w Polsce według grupy wieku



Wykres 2b Ryzyko utraty pracy wśród kobiet w Polsce według grupy wieku



Źródło: Baranowska-Rataj i Magda (2013). Uwaga: grupę młodych zdefiniowano jako osoby w wieku 18-29, określenie 'prime age' odnosi się do osób w wieku dojrzałym, czyli 30-54. W analizie wprowadzono podział na płeć ze względu na to, że wśród kobiet wzorce utraty pracy mogą być odmienne ze względu na dyskryminację.

7. Pracodawca pracodawcy nierówny?

O ile w dyskusji publicznej oraz w badaniach naukowych na temat sytuacji na polskim rynku pracy dużo uwagi przyciągają indywidualne cechy pracowników, takie jak poziom i typ wykształcenia, czy też doświadczenie zawodowe, mało uwagi poświęcono do tej pory sektorom zatrudnienia. Tymczasem wydaje się naturalne, że rozważając dynamikę zatrudnienia, a w szczególności ryzyko utraty pracy, sytuacja pracodawcy może stanowić dość ważny kontekst. Z tego względu w badaniu, którego wyniki przedstawiono w pracy Baranowskiej-Rataj i Magdy (2014), szczególną uwagę poświęcono charakterystyce pracodawców.

8. Państwo lepszym pracodawcą?

W świetle wyników tego badania, na stabilność zatrudnienia w sposób niekorzystny dla młodych osób oddziałuje sektor zatrudnienia. Ogólnie, pracownicy sektora publicznego są rzadziej zwalniani niż osoby zatrudnione w prywatnych firmach. Można wskazać wiele czynników które za tym stoją. Z jednej strony, w porównaniu do prywatnych firm, państwowe firmy i instytucje częściej mogą pozwolić sobie na brak efektywności kosztowej, ponieważ są subsydiowane przez budżet państwa (Bandelj i Mahutga 2010). Jednocześnie w publicznych firmach i instytucjach decyzje o zwolnieniach mogą być blokowane przez bariery prawne i polityczne. Jednak większa stabilność zatrudnienia w państwowych firmach i instytucjach nie dotyczy wszystkich pracowników w tym samym stopniu. Okazuje się bowiem, że sektor publiczny znacznie silniej chroni przed utratą pracy osoby w wieku dojrzałym niż młodych pracowników. Oznacza to, że regulacje oraz praktyka zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze publicznym pogłębiają nierówności na rynku pracy.

9. Młodzi szybciej znajdą pracę w małej firmie usługowej

Badania Baranowskiej-Rataj i Magdy (2014) wskazały także, że młodzi ludzie częściej niż osoby dojrzałe pracują w małych firmach i w branżach usługowych, które ogólnie charakteryzują się silnymi fluktuacjami zatrudnienia. Podejmowanie zatrudnienia w małych firmach i w sektorze usług przez młode osoby poszukujące pracy nie jest zaskakujące w kontekście przemian gospodarczych w Polsce. Badania międzynarodowe pokazują, że małe, nowo założone firmy ogólnie generują najwięcej miejsc pracy (Ayyagari et al. 2011, Haltiwanger et al. 2013). Ten wzorzec jest szczególnie widoczny w Polsce, gdzie około dwie trzecie zatrudnionych pracuje w małych i średnich przedsiębiorstwach (Król i Ludwicyński 2006, Kokocińska 2013). Rola sektora usług w Polskiej gospodarce systematycznie rośnie ze względu na przekształcenia strukturalne, które redukują znaczenie mniej konkurencyjnych gałęzi przemysłu oraz rolnictwa. Generując najwięcej miejsc pracy, małe przedsiębiorstwa i

branże usługowe stają się naturalnie segmentem gospodarki który absorbuje zasoby pracy młodych osób poszukujących pracy. Jednocześnie jednak małe firmy zwykle nie są tak konkurencyjne jak większe przedsiębiorstwa, charakteryzują się też mniejszą produktywnością (Ayyagari et al. 2011). Większe firmy mają większe szanse przetrwania na rynku dzięki korzyściom skali oraz mniejszym barierom w zdobywaniu dostępu do finansowania zewnętrznego (Hollister 2004), co przekłada się na różnice w stabilności zatrudnienia oferowanego pracownikom. W efekcie, o ile młodym ludziom najłatwiej jest znaleźć pracę oferowaną przez małych przedsiębiorców i pracodawców z sektora usług, są to miejsca pracy charakteryzujące się w sposób naturalny niższą stabilnością.

10. Wnioski końcowe

Wśród ekonomistów dominuje pogląd, że bezrobocie młodych zależy w zdecydowanym stopniu od ogólnej makroekonomicznej sytuacji i w związku z tym aby ułatwić sytuację młodych osób na rynku pracy, należy podejmować działania które zwiększą dynamikę gospodarki (Drozdowicz-Bieć 2014). Trudno nie zgodzić się z tym poglądem. Niemniej jednak wydaje się, że warto także kontynuować badania uwzględniające perspektywę zarówno zasobów kapitału ludzkiego jak i sektorowo – branżową strukturę gospodarki, generującą popyt na określone kwalifikacje pracowników. Poziom i kierunek wykształcenia lub doświadczenia zawodowego polskich pracowników trudno jest w krótkim okresie zmodyfikować poprzez interwencję publiczną, wszelkie działania w tym celu przynoszą rezultaty dopiero w dłuższym okresie. Natomiast zmiany regulacji dotyczących ochrony zatrudnienia, dostępu do zawodów regulowanych lub warunków funkcjonowania firm mogą przynieść efekty w krótszym czasie. Warto byłoby na przykład podjąć próbę zbadania jakie mechanizmy decydują o podwójnych standardach w instytucjach państwowych wobec młodych osób oraz ich nieco starszych współpracowników. Regulacja warunków pracy w tym sektorze jest bezpośrednio w gestii państwa i w związku z tym obowiązujące obecnie zasady najprawdopodobniej można zmienić tak, aby wszystkie grupy pracowników były traktowane sprawiedliwiej.

Bibliografia

Ayyagari, M., Asli Demirgüç-Kunt, V. Maksimovic (2011). *Small vs. young firms across the world: contribution to employment, job creation, and growth*, World Bank Policy Research Working Paper 5631.

Bandelj, N., Mahutga, M. C. (2010). *How socio-economic change shapes income inequality in post-socialist Europe*, *Social Forces*, 88(5), 2133-2161.

Baranowska, A. (2011). *Does horizontal differentiation make any difference? Heterogeneity of educational degrees and labor market entry in Poland*. In: Kogan I., Gebel M., Noelke C. (eds.). *Making the Transition. Education and labor market entry in Central and Eastern Europe*. Stanford: Stanford University Press.

Baranowska-Rataj A., Magda I. (2014). *Inequality in the risk of job loss between young and prime-age workers: Can it be explained by human capital or structural factors ?*, Warsaw School of Economics, Institute of Statistics and Demography Working Paper 43.

Baranowska-Rataj Anna, Magda I. (2013). *Decomposition of trends in youth unemployment - the role of job accessions and separations in countries with different employment protection regimes?*, Warsaw School of Economics, Institute of Statistics and Demography Working Paper 26.

Baranowska-Rataj, A., Unt, M. (2012). *Is it worth becoming an engineer in Central and Eastern Europe? The evidence from Poland and Estonia*, *European Sociological Review*, 28(6), 717-728.

Bills, D. (2003). *Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment*, *Review of Educational Research*, 73(4), 441-449.

Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B. (2007). *Analiza programów i warunków kształcenia w: Witkowski, J. (red.) Badanie Aktywności Zawodowej Absolwentów W Kontekście Realizacji Programu "Pierwsza Praca". Analiza wyników badania, Raport dla MPiPS, Warszawa.*

Drozdowicz-Bieć M. (2014). *Młodzi wykształceni, ale bezrobotni. Fakty i mity*, *Analizy Forum Obywatelskiego Rozwoju* 09/2014.

Dziewulak D., A. Grycuk, P. Russel, Z. Wołodkiewicz-Donimirski (2014). *Monitorowanie karier zawodowych absolwentów przez polskie uczelnie wyższe w świetle wyników badania Biura Analiz Sejmowych*, *Analizy Biura Analiz Sejmowych* nr 5 (109).

Gebel, M., Baranowska-Rataj, A. (2012). *New inequalities through privatization and marketization? An analysis of labour market entry of higher education graduates in Poland and Ukraine*, *European Sociological Review*, 28(6), 729-741.

Główny Urząd Statystyczny (2013). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 roku*, GUS: Warszawa, 2013.

Haltiwanger, J., Jarmin, R. S., Miranda, J. (2013). *Who creates jobs? Small versus large versus young*, *Review of Economics and Statistics*, 95(2), 347-361.

Hollister, M. N. (2004). *Does firm size matter anymore? The new economy and firm size wage effects*, *American Sociological Review*, 69(5), 659-679.

Kokocińska, M. (2013). *Stabilność sektora małych i średnich przedsiębiorstw w wybranych gospodarkach europejskich*, *Przegląd Zachodniopomorski*, (3/2), 201-215.

Król, H., Ludwicyński, A. (2006). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji* PWN, Warszawa.

Reimer, D., Noelke, C., Kucel, A. (2008). *Labor market effects of field of study in comparative perspective an analysis of 22 European countries*, *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 233-256.

Szafraniec, K. (red.) (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Sztanderska, U., Drogosz-Zabłocka, E., Minkiewicz, B. (red.). (2007). *Edukacja dla pracy. UNDP Poland*.

Forum Obywatelskiego Rozwoju

FOR zostało założone w 2007 roku przez prof. Leszka Balcerowicza, aby skutecznie chronić wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym. Naszym celem jest zmiana świadomości Polaków oraz obowiązującego i planowanego prawa w kierunku wolnościowym.

FOR realizuje swoje cele poprzez organizację debat oraz publikację raportów i analiz podejmujących ważne tematy społeczno-gospodarcze, a w szczególności: stan finansów publicznych, sytuację na rynku pracy, wolność gospodarczą, wymiar sprawiedliwości i tworzenie prawa. Z inicjatywy FOR w centrum Warszawy i w internecie został uruchomiony licznik długu publicznego, który zwraca uwagę na problem rosnącego zadłużenia państwa. Działania FOR to także projekty z zakresu edukacji ekonomicznej oraz udział w kampaniach na rzecz zwiększania frekwencji wyborczej.

Wspieraj nas!

Pomóż nam chronić wolność oraz promować prawdę i zdrowy rozsądek w dyskursie publicznym.

Zdrowy rozsądek oraz wolnościowy punkt widzenia nie obronią się same. Potrzebują zaplanowanego, wytężonego i skutecznego wysiłku oraz Twojego wsparcia.

Jeśli jest Ci bliski porządek społeczny szanujący wolność i obawiasz się nierozsądnych decyzji polityków udających na Twój koszt Świętych Mikołajów, poprzyj nasze działania swoim darem pieniężnym. Twój dar umożliwia nam działalność oraz potwierdza słuszność i skuteczność naszego wysiłku.

Każda darowizna jest dla nas ważna. Potrzebujemy zwłaszcza regularnego wsparcia. Zachęcamy do dokonywania nawet niewielkich, lecz regularnych wpłat.

Już dziś pomóż nam chronić wolność - obdarz nas swoim wsparciem i zaufaniem.

Wyślij przelew na konto FOR (w PLN): 68 1090 1883 0000 0001 0689 0629

Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju - FOR
Al. J. Ch. Szucha 2/4 lok. 20
00-582 Warszawa

Kontakt

tel. +48 22 628 85 11, +48 691 232 994
e-mail: info@for.org.pl
www.for.org.pl

Kontakt do autora analizy

Anna Baranowska-Rataj
e-mail: anna.baranowska@soc.umu.se

Dołącz do nas: [facebook.com/FundacjaFOR](https://www.facebook.com/FundacjaFOR)