

Studenci prawa na rynku pracy

* * *

Opinie pracodawców na temat absolwentów kierunków prawniczych

Raporty z badań
2002 – 2003

Warszawa, 27 lutego 2003

Szanowni Państwo,

Klub Myśli Społecznej Lewiatan oraz Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Poland mają zaszczyt zaprezentować wyniki dwóch projektów badawczych prowadzonych na przełomie 2002 i 2003 roku.

Celem obu projektów było poznanie opinii i postaw dwóch środowisk: studentów kierunków prawniczych, którzy już wkrótce rozpoczną pracę zawodową oraz pracodawców zatrudniających absolwentów wydziałów prawa i administracji.

Chcieliśmy także skonfrontować opinie studentów i pracodawców. Na ile obie strony odpowiadają swoim wymaganiom i potrzebom.

Nasze badania są jedynym na ten temat prowadzonym na tak dużą skalę projektem w Polsce. Ich wyniki mogą być interesujące nie tylko dla pracodawców oraz absolwentów i studentów prawa. W części jakościowej badań zapytaliśmy pracodawców o ocenę systemu kształcenia prawników.

Chcemy, by badania studentów prawa miały charakter panelowy. Jest to już druga edycja tych badań. Pierwsza przeprowadzona została w 2001 roku. W części poświęconej badaniom studentów można zobaczyć jak zmieniły się poglądy studentów w ciągu roku.

Zachęcamy do lektury i czekamy na Państwa opinie na temat naszego projektu.

Agnieszka Kacperska

Prezes
ELSA Poland

Przemysław Derwich

Prezes
Klubu Myśli Społecznej Lewiatan

Karolina Lignar

Koordynator
Projektów Badawczych
Klub Myśli Społecznej Lewiatan

Spis treści

Klub Myśli Społecznej Lewiatan – podstawowe informacje.....	4
Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Poland – podstawowe informacje.....	7
Opinie pracodawców na temat absolwentów kierunków prawniczych. Raport z badań.....	10
Podsumowanie opinii pracodawców na temat absolwentów kierunków prawniczych.....	21
Studenci prawa na rynku pracy. Raport z badań.....	23
Pracodawcy kontra studenci – rozbieżność oczekiwań? Porównanie badań studentów prawa oraz badań pracodawców.....	28

Klub Myśli Społecznej Lewiatan

Podstawowe informacje

Klub Myśli Społecznej Lewiatan jest organizacją działającą przy Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Klub powstał w 1999 roku jako Koło Naukowe Dyscyplin Społecznych. W 2000 roku zmieniliśmy nawet i profil działania. W tej chwili jesteśmy organizacją przede wszystkim badawczą skupiającą nie tylko studentów Uniwersytetu Warszawskiego. Współpracujemy z innymi jednostkami badawczymi i organizacjami, dzięki czemu nasza działalność wyszła poza mury Uniwersytetu i nabrała wymiaru międzynarodowego!

Zajmujemy się sprawami rynku pracy w tym przede wszystkim kwestiami bezrobocia i zatrudnienia ludzi młodych. Prowadzimy badania z zakresu polityki społecznej z innymi jednostkami badawczymi. Organizujemy też wymianę międzynarodową studentów kierunków humanistycznych.

W roku 2001 prowadziliśmy wspólnie z Instytutem Spraw Publicznych projekt badawczy pod nazwą "Jednoczenie środowisk lokalnych w celu przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu". W ramach badań organizacji pozarządowych odbyły się warsztaty i seminaria, w czasie których ich uczestnicy wymieniali doświadczenia z pracy w trzecim sektorze. Efektem badań jest publikacja wydana przez ISP pt. "Przeciw ubóstwu i bezrobociu: lokalne inicjatywy obywatelskie".

Wspólnie ze Stowarzyszeniem "Młode Radomsko" zorganizowaliśmy warsztaty dla maturzystów "Znajdź pracę!". Celem tego projektu było pokazanie młodym ludziom jak poruszać się po rynku pracy i rynku edukacyjnym.

W ramach europejskiego Programu "Młodzież" zorganizowaliśmy wyjazd studentów Uniwersytetu Warszawskiego oraz młodzieży licealnej do włoskiego miasteczka San Pietro in Guarano w Kalabrii. Tematem spotkania młodzieży kalabryjskiej i polskiej było bezrobocie młodych ludzi oraz próba znalezienia sposobów na zaktywizowanie młodzieży ze środowisk zagrożonych marginalizacją społeczną.

W ramach Programu „Młodzież” w kwietniu tego roku członkowie Lewiatana uczestniczyć będą w spotkaniu młodzieży hiszpańskiej, francuskiej i rumuńskiej w hiszpańskim Toledo. Celem spotkania jest wymiana doświadczeń w aktywizowaniu młodych ludzi.

Członkowie Klubu uczestniczą w seminariach i konferencjach naukowych poświęconych zagadnieniom polityki społecznej. W styczniu b.r. zostaliśmy zaproszeni do przedstawienia prezentacji na konferencji "Zarządzanie zasobami ludzkimi - trzy klucze do HR" organizowanej przez Grupę Wydawniczą INFOR. Prezentacja dotyczyła sytuacji na rynku pracy absolwentów wyższych uczelni w perspektywie integracji europejskiej.

Klubowa strona internetowa www.lewiatan.of.pl stała się miejscem, gdzie obok bieżących informacji na temat działalności Lewiatana, znaleźć można programy dla bezrobotnych absolwentów, programy stypendiów i praktyk studenckich, artykuły z zakresu polityki społecznej, psychologii, antropologii i socjologii. Wspólnie z firmą Mindworx propagujemy za pośrednictwem Internetu edukację na odległość: e-learning.

Jesteśmy otwarci na współpracę z innymi jednostkami badawczymi, organizacjami pozarządowymi zajmującymi się zagadnieniami polityki społecznej a w szczególności rynkiem pracy, ale także zarządzaniem zasobami ludzkimi i zagadnieniami demograficznymi. Przy organizacji naszych projektów współpracujemy z jednostkami samorządu terytorialnego, administracją publiczną i firmami komercyjnymi. Na zlecenie prowadzimy badania socjologiczne, warsztaty i szkolenia z zakresu rynku pracy, negocjacji, autoprezentacji.

Oferta Klubu Myśli Społecznej Lewiatan

Warsztaty „Znajdź pracę!”

Warsztaty skierowane są do młodzieży licealnej (najlepiej klas maturalnych) oraz studentów uczelni wyższych. Ich celem jest przedstawienie w jaki sposób poruszać się po rynku pracy: jak przygotować aplikację, jak zaprezentować się pracodawcy w czasie rozmowy o pracę. Warsztaty organizujemy wspólnie ze szkołami, jednostkami samorządu terytorialnego lub organizacjami pozarządowymi.

Oferta badawcza

Na zlecenie prowadzimy badania jakościowe i ilościowe. Gwarantujemy przygotowanie koncepcji badawczej, narzędzi badawczych oraz zbieranie danych. Gwarantujemy obróbkę statystyczną badań. Firmom proponujemy profesjonalne badania rynku.

Baza danych praktyk i staży studenckich

Jesteśmy organizacją pośredniczącą między studentami socjologii a pracodawcami poszukującymi kandydatów chcących odbyć staż lub praktykę zawodową. Zapraszamy firmy oferujące praktyki dla studentów kierunków humanistycznych.

Strona internetowa www.lewiatan.of.pl

Witryna internetowa jest zbiorem artykułów zakresu polityki społecznej, socjologii, zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii. Zapraszamy do czytelnictwa, ale także do zamieszczania swoich prac i wyników badań.

ELSA Poland

Podstawowe informacje

ELSA jest międzynarodową, niezależną, niepolityczną i niedziałającą dla zysku organizacją zarządzaną przez studentów prawa i dla nich działającą. Została ona założona w 1981 przez studentów prawa z Austrii, Niemiec, Polski i Węgier. Obecnie tworzą ją studenci i absolwenci prawa zainteresowani prawem i oddani współpracy międzynarodowej w 38 krajach Europy.

Sieć w Polsce:

W Polsce ELSA jest obecna w 14 ośrodkach uniwersyteckich:



W Polsce członkami ELSA jest ok. 800 osób, które współpracują z wieloma organizacjami trzeciego sektora, największymi firmami prawniczymi i konsultingowymi oraz z innymi instytucjami, które mają wpływ na zawód prawnika. Co ważne, nie działamy tylko dla siebie samych.

Działalność

Nasze działania podzieliliśmy na trzy obszary kluczowe.

Academic Activities - Działalność Naukowa

AA jest narzędziem, które dostarcza informacji o prawie i wspiera rozwój przyszłych prawników w całej Europie.

W ramach tego obszaru organizujemy:

§ Międzynarodowe Konkursy Esejów Prawniczych - (International Essay Competitions),

§ Międzynarodowe Konkursy Symulacji Rozpraw Sądowych - (International Moot Court Competitions),

§ konkursy ogólnopolskie: Ogólnopolski Konkurs Krasomówczy, Ogólnopolski Konkurs na Esej Prawniczy i inne - organizowane po to, by studenci prawa

i administracji mogli samodzielnie wykonywać zadania, z jakimi codziennie radzą sobie prawnicy praktycy.

§ Dni Edukacji Prawniczej - ich głównym celem jest pokazanie studentom prawa i administracji różnych ścieżek ich przyszłej kariery oraz uzmysłowienie im, że nie powinni koncentrować się tylko na nauce, lecz poszukiwać nowych doświadczeń i wyzwań.

Seminars and Conferences - Seminaria I Konferencje

- ◆ Seminaria i konferencje - zarówno krajowe, jak i międzynarodowe o tematyce prawniczej i okołoprawniczej (ok. 100 w ciągu roku), będące miejscem wymiany naukowej i praktycznej myśli prawnej oraz skupiającym krajowe i międzynarodowe środowisko prawnicze,
- ◆ Młodzieżowe Wymiany Studenckie - (study visit) będące okazją spotkania i wymiany poglądów na temat systemów edukacyjnych, a co najważniejsze nawiązania międzynarodowych przyjaźni,
- ◆ Letnie Szkoły Prawa - (Summer Law Schools),
- ◆ Szkolenia i kursy - sztuka autoprezentacji, publicznego przemawiania, negocjacji, komunikacji, pracy w grupie, planowania, obsługi komputera i sieci Internet itp.

The Student Trainee Exchange Programme- Międzynarodowy Program Wymiany Praktyk Studenckich

STEP umożliwia studentom prawa i administracji odbycie za granicą praktyki związanej z tematyką prawną. Dzięki czemu mogą się oni zapoznać z innym systemem prawnym i zdobyć cenne doświadczenie zawodowe. ELSA uzupełnia w ten sposób systemy praktyk prowadzone przez firmy, uniwersytety oraz inne organizacje pozarządowe

Program Praktyk Krajowych

W Polsce prowadzimy specjalny program dla polskich studentów, którego głównym celem jest wspieranie jego uczestników w zdobywaniu praktycznych umiejętności przydatnych zarówno dla przyszłego prawnika jak i pracownika w ogóle.

Kontakt

ELSA Poland
Skr. Poczt. 58
02 - 777 Warszawa 130
Poland

Phone: (22) 643 27 22
Fax: (22) 643 27 22
Mobile: 501 429 348
E-mail: board@elsa.org.pl
Internet: www.elsa.org.pl

Patroni

Prof. Ewa Łętowska
Prof. Marek Safjan

Partner ELSA Poland

ERNST & YOUNG

Sponsorzy Strategiczni

Allen & Overy ✦ Domański Zakrzewski Palinka ✦ Wydawnictwo C.H. Beck

Firmy współpracujące

Baker & McKenzie ✦ CMS Cameron McKenna ✦ Communication Partners
Deloitte & Touche ✦ Dewey Ballantine ✦ Gide Loyrette Nouel ✦ Lexis Nexis
PricewaterhouseCoopers ✦ Sołtysiński, Kawecki i Szlęzak
Wasyłkowski, Wiaterny i Partners ✦ White & Case

Patroni medialni

Rzeczpospolita ✦ Eurostudent ✦ Dlaczego ✦ Pracuj.pl ✦ Radio PIN

Opinie pracodawców na temat absolwentów kierunków prawniczych

Raport z badań

Wstęp

Badania jakościowe pracodawców zostały przeprowadzone w grudniu 2002 roku i styczniu b.r. Przebadane zostało 11 firm, których siedziba znajduje się w Warszawie. Zastosowana została technika wywiadów pogłębionych przeprowadzonych według przygotowanego scenariusza. Jest to tak zwana miękka metoda badawcza, która nie pozwala na procentowe obliczenia czy zaprezentowanie statystycznie przetworzonych danych. Jednak dzięki tego typu badaniom możliwe jest wyznaczenie pewnych tendencji i cech wspólnych dla badanej grupy. Wywiady pogłębione umożliwiają zebrać bardziej szczegółowy materiał badawczy.

Zgodnie z metodologicznymi wytycznymi do badań wybrana została niewielka (11 respondentów) próba przedstawicieli instytucji zatrudniających absolwentów studiów prawniczych. Instytucje wybrane do badań tworzą dość jednorodną grupę. Tym razem zdecydowaliśmy się wybrać duże firmy bądź organizacje o zasięgu ogólnokrajowym lub międzynarodowym.

Jaki jest cel badania?

Pragniemy poznać zdanie pracodawców na temat absolwentów, cech i umiejętności wymaganych od pracownika tak, by na podstawie tych wyników budować nowy program ELSA „Horyzont”. Program powstał, by lepiej przygotować absolwentów prawa i administracji do wejścia na rynek pracy.

Charakterystyka badanych firm i instytucji

Wśród badanych firm przeważały duże polskie i zagraniczne kancelarie prawnicze. Pozostałe firmy to przedsiębiorstwa finansowe, firmy doradcze lub wydawnictwa prawnicze. W trakcie badań jakościowych przeprowadzonych zostało 9 wywiadów pogłębionych. Niestety nie wszystkie firmy zgodziły się na bezpośrednią rozmowę i dwie z nich przesyłały odpowiedzi na pytania drogą elektroniczną.

Podczas badań najtrudniejsze okazało się dotarcie do organizacji, w których zamierzaliśmy przeprowadzić badania. Ostatecznie szerszych informacji udzieliło nam 11 firm i instytucji: wydawnictwa, bank, instytucja ubezpieczeniowa, kancelarie prawne, firmy zajmujące się prawem handlowym, doradztwem i konsultacjami lub integracją europejską.

Wszystkie badane instytucje zatrudniały w ciągu ostatnich dwóch lat osoby z wykształceniem prawniczym. Dwie z badanych firm zatrudniają mniej niż 100 osób; pozostałe od niewiele ponad 100 do 10 000 pracowników. We wszystkich firmach większość pracowników (w kancelariach nawet 100 proc. zatrudnionych) posiada wykształcenie wyższe. Średnia wieku osób pracujących w badanych instytucjach wynosi około 35 lat.

Oto pełna charakterystyka badanych instytucji:

- wszystkie mają siedzibę w Warszawie, choć znaczna część ma także przedstawicielstw i oddziały w innych miastach Polski. $\frac{1}{4}$ to firmy zagraniczne lub z udziałem kapitału zagranicznego;
- wszystkie rozpoczęły działalność na polskim rynku w latach 90-tych;
- zatrudniają od kilku do kilu tysięcy osób; pod względem ilości personelu nie stanowią grupy jednorodnej;
- większość firm zatrudnia absolwentów wydziałów prawa i administracji; rocznie przyjmują kilku absolwentów WPiA, większość jest zainteresowana

zatrudnianiem absolwentów prawa i przyjmowaniem praktykantów w przyszłym roku;

- średnia wieku pracowników wynosi około 35 lat;
- absolwenci zatrudniani są na różnych stanowiskach, jednak zasadą jest, że przechodzą przez okresy próbne i zatrudniani są na czas określony ;
- badane organizacje oferują programy praktyk i staży oraz bardzo szeroki zakres szkoleń. Zawsze jednak konieczny jest początkowy okres przejściowy np. stanowisko aplikanta lub praktyka. Regułą jest to, że studenci i absolwenci przyjmowani do badanych instytucji mają bardzo jasno określoną ścieżkę kariery wyznaczoną przez pracodawców;
- badane instytucje sporadycznie korzystają z innych niż własne programów dla absolwentów np. „Grasz o staż” czy programów państwowych „Absolwent” lub „Pierwsza praca”;
- do wszystkich firm trafiają ogromne ilości ofert pracy, proporcjonalnie do rozmiaru organizacji – czasem są to nawet tysiące rocznie;
- członkostwo w ELSA nie jest szczególnym atutem młodych prawników; przynależność do tej organizacji i działalność są traktowane tak samo jak inne formy aktywności społecznej i pozauczelnianej; choć taka działalność jest pozytywnie oceniana przez pracodawców nie powinna być przeceniana przez kandydatów;

Zatrudnienie absolwentów

Tylko jedna z badanych firm nie zatrudnia absolwentów – od wszystkich osób przyjmowanych do pracy wymaga kilkuletniego doświadczenia. Najczęściej młodzi prawnicy **dostają posadę na stanowisku asystenta lub konsultanta**. Absolwent tuż po zakończeniu nauki nie może raczej liczyć na stanowisko specjalisty – chyba że zaraz po zakończeniu studiów posiada imponujące doświadczenie i specjalizuje się w rzadko spotykanej dziedzinie prawa.

W przeciwieństwie do małych kancelarii, duże firmy prowadzą specjalne programy praktyk i staży skierowanych do studentów kierunków prawniczych.

Zdarza się, że staż daje możliwość stałego zatrudnienia w firmie. Jeśli odbywający praktykę student spełni oczekiwania pracodawcy, ma ogromną szansę na pracę.

Młodzi prawnicy w oczach pracodawców

Dla badanych pracodawców najważniejszymi kryteriami przy ocenie absolwentów była **znajomość języków obcych** oraz **posiadanie praktycznych umiejętności** stosowania prawa. Większość firm prowadzi swą działalność na rynku międzynarodowym lub dla zagranicznych klientów. Kluczową rolę zatem odgrywa znajomość języków obcych. W każdej firmie wymagana jest biegła znajomość języka angielskiego (także często angielskiego specjalistycznego: prawnego lub ekonomicznego). Jeden z pracodawców miał przypadek świetnie przygotowanego do pracy absolwenta, który jednak nie znał żadnego języka obcego. Przekreśliło to jego szansę na zatrudnienie.

Do oceny znajomości języków obcych pracodawcy podchodzą w dość ambiwalentny sposób. Z jednej strony angielski stał się wśród studentów znany niemal powszechnie. W porównaniu z absolwentami lat ubiegłych, osoby kończące studia w ubiegłym roku znają języki obce w znacznie wyższym stopniu. Z drugiej strony pracodawcy twierdzą, że absolwenci prawa nie znają angielskiego specjalistycznego lub **poziom znajomości języka jest niewystarczający**. To niezdecydowanie co do oceny znajomości języka wyjaśnić można w następujący sposób (podobne wyjaśnienie podają sami pracodawcy): poziom znajomości języków wśród wszystkich aplikujących o pracę nie jest zbyt wysoki (znajomość angielskiego jest coraz bardziej powszechna ale na niskim poziomie). Natomiast na rynku funkcjonuje liczna grupa świetnie przygotowanych do pracy absolwentów. Ci – oprócz angielskiego – posługują się biegle jeszcze dodatkowym językiem. Oni więc mają największe szanse na zatrudnienie. Zatem pracodawcy wysoko oceniają umiejętności językowe absolwentów, których zatrudnili. Natomiast pozostali – według pracodawców – powinni jeszcze popracować nad znajomością języka obcego.

Pracodawcy zapytani, czym różnią się absolwenci dziś kończący studia od starszych absolwentów prawa, na pierwszym miejscu wymieniają lepszą znajomość języków obcych. Okazuje się zatem, że język obcy nie jest jednak tak dużym problemem dziś jak to miało miejsce jeszcze 2 – 3 lata temu.

Pracodawcy bardzo wysoko oceniają merytoryczne przygotowanie absolwentów. Zdarza się, że młody człowiek lepiej orientuje się w nowych kwestiach i zagadnieniach prawnych niż starsi, bardziej doświadczeni pracownicy!

Jako jedną z pozytywnych cech pracodawcy wymieniają **realne spojrzenie na rynek pracy**. Dla pracodawcy ważne jest, by młodzi ludzie pozbyli się zbyt wygórowanych oczekiwań co do swojej kariery zawodowej oraz oczekiwań płacowych. Absolwenci – jak twierdzą pracodawcy – nie oczekują już, że po podjęciu pierwszej pracy zajmą stanowisko specjalistyczne czy kierownicze. Niekorzystna dla poszukujących pracy sytuacja na rynku pracy bardzo szybko urealniła oczekiwania płacowe absolwentów.

Studenci i absolwenci kierunków prawniczych uważani są za bardzo dobrych mówców. Według pracodawców młodzi prawnicy posługują się świetną polszczyzną, są elokwentni i bez trudu przychodzą im wystąpienia publiczne. Pracownicy kancelarii prawnych twierdzą także, że młodzi prawnicy poprawnie posługują się specjalistycznym językiem prawniczym. Nie ma problemu z porozumiewaniem się z nimi językiem fachowym.

W badaniach zapytano także o **słabe strony** absolwentów prawa. Co znamienne respondentom ze znacznie większą łatwością przyszło wymienienie cech negatywnych (jest ich więcej) niż pozytywnych! Sytuację tę tłumaczyć można nie tym, że absolwenci prawa są tak źle przygotowani do podjęcia pracy, lecz specyfiką wymagań badanych pracodawców. Respondenci to przedstawiciele dużych firm o ogromnym prestiżu i cieszące się ogromną popularnością wśród poszukujących pracę. Ta kategoria pracodawców może pozwolić sobie na wygórowane oczekiwania wobec absolwentów – zawsze znajdują kandydatów spełniających dużą część ich oczekiwań.

Najbardziej zaskakującą wśród cech negatywnie ocenianych przez pracodawców jest działalność naukowa po zakończeniu studiów (np. kontynuowanie studiów doktoranckich). Respondent pracujący w firmie, w której bardzo wysoko ceniono zaangażowanie czasowe swoich pracowników, stwierdził, że studia doktoranckie są minusem przy ocenie kandydata do pracy. Studia angażują zbyt wiele czasu a nie można mieć pewności, że zakończą się sukcesem („większość takich studiów nie kończy”).

Pozostałe - negatywnie oceniane cechy i umiejętności - wymieniane były przez większość pracodawców.

Respondenci z firm doradczych i instytucji finansowych znacznie gorzej niż pozostali pracodawcy oceniali umiejętności językowe absolwentów prawa - szczególnie w porównaniu z absolwentami kierunków ekonomicznych. Ekonomiści częściej znają więcej niż jeden język obcy i na znacznie wyższym poziomie. Ta sama kategoria respondentów (firmy „nieprawnicze”) źle ocenia umiejętności analitycznego myślenia absolwentów - ta umiejętność przedstawia się szczególnie niedobrze na tle absolwentów ekonomii. Jednak brak wiedzy ekonomicznej prawnicy bardzo szybko nadrabiają kończąc studia podyplomowe.

Jedną z cech, która została negatywnie oceniona przez pracodawców spoza kancelarii prawnych jest sposób postrzegania przez osoby kończące studia prawnicze swojego zawodu. Pracodawcy z instytucji finansowych, wydawnictw i banków uważają, że praca gdzie indziej niż w kancelarii prawnej jest dla prawnika tylko zastępstwem, substytutem. Według nich większość osób kończących prawo chce zdawać egzamin na aplikację i jeśli tylko osiągnie to, przeniesie się do pracy w kancelarii. Oczywiście udaje się to tylko nielicznym. Jednak powszechny w oczach pracodawców jest określony typ postawy prawników. Postawę tę charakteryzuje brak pełnego zaangażowanie i utożsamiania z firmą.

Pracodawcy narzekają na **brak praktycznych umiejętności** absolwentów. O ile uniwersytet dobrze przygotowuje pod względem teoretycznym, to znacznie gorzej pod względem praktycznym. Według pracodawców młodzi ludzie niewystarczająco wykorzystują możliwość odbywania staży i praktyki w czasie

studiów. Pracodawcy wskazują na typ absolwenta będącego ilustracją negatywnego wzorca występującego wśród studentów prawa. Ów typ to człowiek, który osiąga dobre wyniki w nauce. Jednak na nauce – automatycznym, bezrefleksyjnym uczeniu się na pamięć kodeksów – skupia swoją całą aktywność na studiach. Taki człowiek – przez pracodawców określany jako typ „mola książkowego” – często już po miesiącu od skończenia studiów niewiele pamięta i ma małe pojęcie o prawie – ma też małe szanse na dobrą pracę. Pracodawcy żądają od studentów, by nie ograniczali swej aktywności w czasie studiów do minimum. Im ktoś bardziej aktywny w czasie studiów, tym ma większe szanse na zainteresowanie pracodawcy.

Znamienna jest opinia jednego z pracodawców, który stwierdził, że wszyscy **absolwenci prawa są bardzo dobrzy**. Jest to jednak ich ogromny problem, gdyż niewielu z nich wyróżnia się z tłumu świetnych absolwentów!

Podsumowując tę część stwierdzić można, że absolwenci prawa oceniani są raczej dobrze. Do ideału spełniającego wszystkie wymagania pracodawców brakuje jednak jeszcze sporo. Pracodawcy zauważają ogromne zmiany w przygotowaniu do pracy – szczególnie w porównaniu ze starszymi absolwentami. Ubiegłorocznymi absolwenci lepiej znają języki obce (choć znajomość ta jest bardziej powszechna, to w dalszym ciągu na zbyt niskim poziomie), mają bardziej realne wymagania wobec pierwszej pracy, mają za sobą praktyki zawodowe (często w zagranicznych uczelniach i kancelariach). Poza tym **znają lepiej prawo europejskie** niż ich starsi koledzy. Częściej też łączą studia prawnicze z innym kierunkiem (najczęściej z ekonomią co ważne dla instytucji finansowych i doradczych).

Czego oczekują pracodawcy?

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów najczęściej pokrywają się z cechami idealnego kandydata. Nie ma większych różnic w oczekiwaniach firm *stricte* prawniczych i pozostałych. Przedstawiciele kancelarii częściej wymieniali dyspozycyjność, oddanie firmie oraz dobre wyniki w nauce. Dla pracodawców z

firm finansowych ważne były umiejętności analitycznego myślenia, odporność na stres i bardzo dobra znajomość obsługi komputera.

Wspólne dla wszystkich pracodawców były takie umiejętności, jak szybkość uczenia się oraz aktywność pozanaukowa na studiach. Pracodawcy oczekują, by młody człowiek miał już za sobą pierwsze doświadczenie – szczególnie cenione jest doświadczenie zagraniczne lub stypendia w zagranicznych uniwersytetach. Absolwent powinien posiadać umiejętności pracy w grupie.

Pracodawcy oczekują realizmu od młodych ludzi. Dotyczy to zwłaszcza warunków zatrudnienia oraz wynagrodzenia za pracę. Pracodawcy podkreślają, że **żądania płacowe absolwentów** bardziej przystają do rzeczywistości (czyli do tego, co proponują im pracodawcy) niż jeszcze kilka lat temu. **Wynagrodzenie absolwentów** waha się od około 1500 złotych do ponad 4000 złotych brutto. Najwyższe wynagrodzenie oferują duże kancelarie. W zamian oczekują oddania firmie, pełnej dyspozycyjnością (normą są codzienne nadgodziny oraz praca w weekendy i święta). Niższe wynagrodzenie oferują prawnikom firmy doradcze oraz instytucje finansowe. Jednak i tutaj **wynagrodzenie absolwentów przekracza średnią krajową płacę**. Te firmy też oferują częściej niż kancelarie programy szkoleń skonstruowane specjalnie na potrzeby nowych pracowników. Kancelarie natomiast oferują spotkania ze specjalistami: teoretykami i praktykami prawa zatrudnionych np. w ministerstwach.

Jak przygotowani do podjęcia pierwszej pracy?

Pracodawcy zostali zapytani o to, jak oceniają przygotowanie do podjęcia pracy już pracujących w ich firmach absolwentów.

I tym razem pojawiła się sprawa umiejętności praktycznych młodych prawników. Zatrudnieni absolwenci nie potrafią wypełnić poprawnie dokumentów, pisać pism etc. Potrafią jednak bardzo szybko uczyć się i sprawnie posługują się językiem prawniczym, co pozwala nadrobić braki. Poza tym w dużych firmach pracodawcy

narzekają na brak specjalistów prawa podatkowego. Pierwsza praca zatem staje się miejscem, gdzie zdobywa się pierwsze doświadczenie.

Czy potrafią szukać pracy?

Według badanych pracodawców studenci i absolwenci kierunków prawniczych z roku na rok są coraz lepiej przygotowani do szukania pracy. Jednak w dalszym ciągu przygotowując aplikację wysyłaną pracodawcy popełniają wiele błędów i pomyłek. Pracodawcy zarzucają starającym się o posadę w ich firmie kandydatom korzystanie z tych samych lub podobnych wzorów aplikacji. W rezultacie CV i listy motywacyjne niewiele różnią się od siebie. Oczywiście – ale to dotyczy wszystkich poszukujących pracy – koloryzują i wyolbrzymiają pozytywne cechy w CV. Natomiast podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie potrafią wskazać swoich mocnych stron i zalet. **Nie mają doświadczenia w poszukiwaniu pracy** (co wynika z niewielkiej aktywności na rynku pracy w czasie studiów).

Jaka uczelnia?

Kolejna część pytań dotyczyła systemu edukacji. Najistotniejsze pytanie dotyczyło tego, czy pracodawcy preferują absolwentów określonej uczelni kształcącej prawników.

Najczęściej określone uczelnie wskazywali respondenci z kancelarii prawniczych. Preferowali oni absolwentów renomowanych uniwersytetów.

Najwyżej oceniane przez pracodawców uczelnie to:

1. Uniwersytet Warszawski,
2. Uniwersytet Jagielloński,
3. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,

4. Uniwersytet Wrocławski oraz
5. Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Znacznie mniejsze znaczenie jaką uczelnię kończył absolwent miało dla pracodawców z instytucji finansowych, firm doradczych i wydawnictw. Dla tych pracodawców nie miało też znaczenia czy zatrudniają absolwentów uczelni prywatnych czy państwowych. Podkreślali, że ważniejsza jest dla nich konkretna osoba niż to, jaką uczelnię ukończył.

Odmienne opinie wyrażali respondenci z kancelarii prawniczych. Dla nich prestiż i tradycja określonej uczelni miały duże znaczenie. Ci też twierdzili, że nie zatrudniają absolwentów uczelni prywatnych oraz studiów zaocznych.

Pracodawcy zapytani o **jakość systemu kształcenia** prawników najczęściej powtarzali opinie o mizerności polskich uczelni. Problem stanowi masowość kształcenia przy ograniczonych możliwościach kadrowych. Obniża to znacznie jakość kształcenia i gorzej przygotowuje młodych ludzi do podjęcia pracy. Poza tym zwracano uwagę, że zmniejsza się liczba zajęć obowiązkowych przydatnych każdemu prawnikowi (np. prawo finansowe lub postępowanie cywilne). Innym czynnikiem wpływającym na pogorszenie jakości kształcenia jest bierny charakter większości zajęć. Grupy ćwiczeniowe są tak duże, że ćwiczenia zmieniają się w wykłady.

Pracodawcy twierdzą, że uczelnie nie zwracają uwagi na potrzeby biznesu. Program kształcenia jest mało elastyczny i nie odpowiada potrzebom rynku, nie przygotowują do pracy w biznesie.

Badani pracodawcy wskazywali też pozytywne zmiany zachodzące na uczelniach. Przede wszystkim jako bardzo ważne wskazano wzrost zainteresowania prawem europejskim oraz systemami prawnymi państw zachodnioeuropejskich i Stanów Zjednoczonych.

Mimo że pracodawcy narzekają na brak przygotowania praktycznego absolwentów, twierdzą, że uniwersytety nie mogą zamienić się w uczelnie

zawodowe. Z pewnością przydatne byłoby stworzenie zajęć, na których uczono by wypełniać pisma i dokumenty prawnicze. Dzięki temu znacznie wzrosłyby umiejętności praktyczne studentów.

Podsumowanie opinii pracodawców na temat absolwentów kierunków prawniczych

Pracodawcy kładą duży nacisk na znajomość języka angielskiego. W wywiadach pojawiły się liczne, dość krytyczne uwagi na temat poziomu znajomości języka angielskiego. Pod tym względem absolwenci prawa wypadają niekorzystnie w porównaniu ze studentami uczelni ekonomicznych. Bez znajomości języków obcych, a szczególnie angielskiego, absolwenci „sami zamykają sobie drogę do kariery”.

Powtarzają się także krytyczne uwagi dotyczące braku praktycznych doświadczeń studentów. Co ciekawe pracodawcy dość dobrze zdają sobie sprawę z tego, że studenci i tak nie będą dobrze przygotowani do konkretnej pracy w konkretnej organizacji. Zauważają także słabą orientację studentów w zawodach prawniczych i około prawniczych np. mała wiedza na temat zawodu doradcy podatkowego i słabe zainteresowanie tym zawodem, podobnie jak pracą w wydawnictwach prawniczych.

Badane instytucje to organizacje elitarne, o zatrudnienie w których ubiegają się niekiedy setki absolwentów i praktykantów rocznie. Zatem pracodawcy ci są zgodni co do tego, że zatrudniają kandydatów idealnych lub prawie idealnych. Mają świadomość, że to oni mogą swobodnie wybierać pracowników. Jednocześnie są przygotowani na to, że nowych pracowników będzie trzeba przeszkolić.

Cechy i umiejętności pożądane

Oprócz cech wymienionych w Raporcie badani pracodawcy podkreślali znaczenie „cech społecznych”, których wyrobienie jest trudne, zaś ich brak wyklucza sprawną pracę w zespole. Ponadto poza inteligencją i kreatywnością, solidnością i realizmem wysoko cenione są szerokie zainteresowania przyszłych pracowników.

Zdaniem pracodawców jedną z podstawowych umiejętności jest zdolność szybkiego uczenia się. Poza wspomnianą już wielokrotnie znajomością języków

obcych, szczególnie języka angielskiego, pracodawcy oczekują od studentów umiejętności analitycznego myślenia i pracy w zespole. To zdecydowanie najczęściej padające odpowiedzi. Wśród innych ważnych cech badani pracodawcy wymienili nastawienie na cel i ludzi oraz gotowość do poświęcenia firmie dużo czasu. Podstawy teoretyczne oraz umiejętność pracy z tekstem oraz komunikatywność także były akcentowane przez pracodawców.

Moce i słabe strony studentów:

MOCNE strony:

- duża chęć uczenia się,
- elokwencja,
- dobrze rozwinięte umiejętności wnioskowania,
- wiedza ze studiów (tu istnieje pewna sprzeczność ponieważ niemal

równolegle pojawiały się krytyczne oceny wiedzy na przykład z zakresu prawa cywilnego)

- pracowitość.

SŁABE strony:

- mała elastyczność oraz mała wiedza praktyczna,
- zbyt słaba znajomość języka angielskiego w porównaniu z absolwentami

uczelni ekonomicznych,

- brak inicjatywy i „zdrowego poznania swojej osoby”,
- brak wiedzy ogólnej, „ogólnego rozwoju”,
- czasem pojawiały się uwagi podkreślające brak zdolności analitycznego

podchodzenia do problemów oraz pracy w zespole – nie jest to jednak tendencja charakterystyczna dla wszystkich badanych pracodawców. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że właśnie te umiejętności są wyliczane wśród najbardziej pożądanych.

Studenci na rynku pracy

Raport z badań

Wstęp

Badania zostały przeprowadzone w miesiącach październik – listopad 2002 roku. Obejmują próbę 485 studentów prawa z 14 miast w Polsce. Badaliśmy głównie studentów trzeciego, czwartego i piątego roku studiów w Białymstoku, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Olsztynie, Poznaniu, Rzeszowie, Słubicach, Szczecinie, Toruniu, Warszawie i Wrocławiu. Wśród naszych respondentów było 57% kobiet i 43% mężczyzn.

Ankieta zawiera pytania z trzech obszarów tematycznych zbliżonych do wykorzystanych w ubiegłorocznych badaniach. Dzięki temu mogliśmy lepiej poznać tendencje i porównać wyniki obu badań.

W pierwszej części pytaliśmy respondentów o ich znajomość rynku prawniczego. W szczególności, jak ten segment rynku jest postrzegany przez studentów prawa. W drugiej części skoncentrowaliśmy się na ocenie rynku pracy *sensu largo*. Znalazły się tu pytania o rozpoznawalność firm prawniczych i konsultingowych, a także oczekiwania studentów wobec pracodawców. W tej części znalazły się również pytania dotyczące gotowości do zaangażowania czasowego i zdolności przystosowania się obecnych studentów prawa do panujących na rynku pracy warunków.

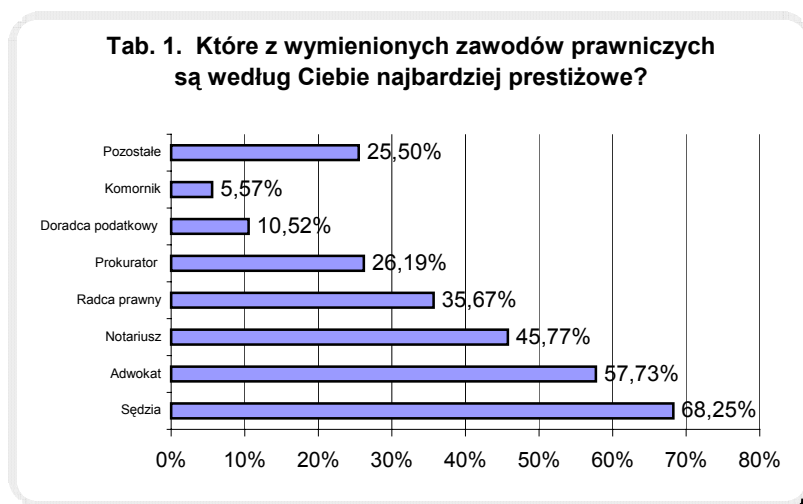
Znając wiedzę studentów prawa na temat rynku pracy, postrzegania przez nich przyszłych pracodawców i oczekiwań dotyczących warunków pracy, w trzecim obszarze skoncentrowaliśmy się na aktywności badanych. Pytaliśmy o to, co robią

studenci, by pogłębiać swoje umiejętności i poszerzać wiedzę, czy uczestniczą w kursach i jakich, czy korzystają z ofert praktyk.

Pełny Raport z badań studentów 2001 zaprezentowany został w czasie ubiegłorocznych Dni Edukacji Prawniczej organizowanych przez ELSA Poland.

RYNEK USŁUG PRAWNICZYCH WIDZIANY PRZEZ STUDENTÓW PRAWA

Najbardziej prestiżowymi zawodami (zob. Tab. 1) dla studentów III - V roku są sędzia i adwokat. Ponad 50 proc. badanych wskazało te zawody. Zawody notariusza (45,77%), radcy prawnego (35,67%) i prokuratora (26,19%) także uznano za prestiżowe. Najmniejszym prestiżem cieszy się referendarz sądowy, pracownik samorządu terytorialnego oraz pracownik organów ścigania. 55% studentów chce pracować w firmach prawniczych. Podczas gdy ¼ badanych nie ma jeszcze na ten temat zdania. Wynika to z faktu, że 38% badanych to studenci II lub III roku.



W porównaniu do badań z 2001 roku status zawodu sędziego i adwokata jest nadal wysoki. Studenci najchętniej widzą się w roli radcy prawnego, sędziego czy adwokata. Znacznie spadło zainteresowanie pracą w administracji publicznej. Ta opcja była najczęściej wskazywana w poprzednich badaniach, teraz znalazła się na 6 miejscu. Wydaje się to zaskakujące przy niewielkiej liczbie miejsc na aplikacjach prawniczych w stosunku do ubiegających się o nie absolwentów i możliwości

zatrudnienia w strukturach unijnych. Można to też tłumaczyć zwykłą nieznajomością rynku pracy.

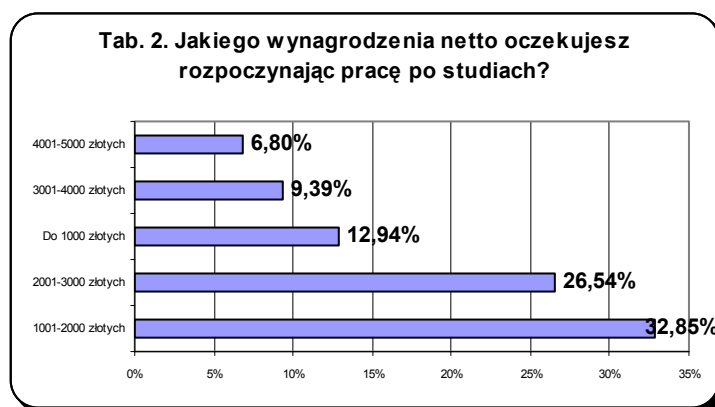
POSTRZEGANIE RYNKU PRACY PRZEZ STUDENTÓW PRAWA

Przy wyborze pracy studenci deklarują, że kierować się będą możliwością dalszego kształcenia (52,99%). Jednak największa część respondentów (72,58%) za największą zaletę pracy uznaje wysokość wynagrodzenia. Ważne są również atmosfera w pracy i określone kryteria awansu. Wysokie kwalifikacje współpracowników oraz gwarancja stałego zatrudnienia wymieniane są na następnych miejscach.

Tegoroczne odpowiedzi nie różnią się od ubiegłorocznych.

Studenci uważają, że najważniejsze czynniki mające wpływ na znalezienie dobrej pracy to: nieformalne układy (78,35% respondentów) ale również wysoki kwalifikacje

(68%) i doświadczenie (58,35%). Za mało istotne uznano średnią ocen i prace społeczne w czasie studiów. Wskazywał to co drugi badany.



Ponad 50% badanych oczekuje wynagrodzenia pomiędzy 1.000 zł a 3.000 zł netto rozpoczynając pracę zaraz po studiach (zob. Tab. 2). 32% wszystkich badanych zadowolony się wynagrodzeniem od 1.000 zł do 2.000 zł. W badaniach ubiegłorocznych przedział ten wskazało 55,3%.

Można więc zaobserwować wzrost oczekiwań. 12% wszystkich respondentów gotowych jest podjąć pracę za wynagrodzenie poniżej 1.000 złotych netto 6% studentów prawa chce zarabiać po studiach powyżej 5.000 złotych.

Znaczna część respondentów (38%) chciałaby pracować w firmie o zasięgu międzynarodowym. Natomiast prawie połowa badanych ma nadzieję pracować w firmie o zasięgu ogólnopolskim lub regionalnym.

Ponad 88% studentów deklaruje możliwość znalezienia zatrudnienia w innych zawodach, co nie zmieniło się w stosunku do ubiegłego roku. Na pytanie czy absolwenci prawa otrzymują dobre wykształcenie, które pozwala im przygotować się do wybranego zawodu, odpowiada: 44,12 % *raczej tak* a 9,9% *mówi zdecydowanie tak*. Przed rokiem większość studentów (prawie 63%) była jednak zdania, że uczelnie nie przygotowują dobrze do wykonywania zawodu. Różnice te mogą wynikać z innego sformułowania pytania, ale odsetek niezadowolonych w obu wypadkach jest wysoki.

AKTYWNOŚĆ STUDENTÓW PRAWA

Studenci prawa za swój największy atut przy poszukiwaniu pracy uważają „pracowitość i odpowiedzialność”. Dokładnie taki sam odsetek studentów (59%) uznaje „brak doświadczenia zawodowego” za największą słabość. W poprzednich badaniach uzyskano podobne wyniki. Łatwość nawiązywania kontaktów oraz wykształcenie, dodatkowe fakultety i szkolenia studenci określają jako zalety w zdobyciu pracy, przy czym waga tych ostatnich rośnie. Jako wadę respondenci natomiast uznają brak wystarczającej znajomości języków obcych, solidnej wiedzy teoretycznej oraz umiejętności autoprezentacji.

Najbardziej popularnymi źródłami informacji o rynku pracy prawników są Internet i „Rzeczpospolita” oraz trzecia w kolejności „Gazeta Wyborcza”, która była najczęściej wskazywana w poprzednich badaniach. Okazuje się, że 65,57% studentów prawa czyta żółte strony „Rzeczpospolitej” – jest to najbardziej poczytna gazeta wśród przyszłych prawników. Na drugim miejscu jest „Gazeta Prawna”.

81% studentów prawa włada biegle (lub dobrze) językiem angielskim, a 44% zna język niemiecki. Są to najbardziej popularne języki obce. Znajomość tych języków nie przekłada się jednak na uczestnictwo studentów w zajęciach szkół prawa obcego. Około 30% studentów brało udział w tego typu zajęciach, a liczba uczestników międzynarodowych wymian studenckich lub stypendystów zagranicznych podwoiła się przez ostatni rok i stanowią oni teraz 12% badanych.

W pytaniu o znajomość obsługi komputera tak jak przed rokiem respondenci deklarują bardzo dobrą znajomość (około 1/3 badanych) znajomość podstawowych programów biurowych, pocztowych i przeglądarek jako biegłą. Ponad 64% korzysta z Internetu codziennie lub kilka razy w tygodniu i można obserwować tu tendencję wzrostową.

Pracodawcy kontra studenci – rozbieżność oczekiwań?

Porównanie badań studentów prawa
oraz badań pracodawców

Porównując badania pracodawców z badaniami studentów wydziałów prawa i administracji należy wziąć pod uwagę dwie różne techniki badawcze. W pierwszym wypadku przeprowadzono badania jakościowe na niewielkiej próbie warszawskich pracodawców. Po pierwsze tak nieliczna próba nie pozwala automatycznie generalizować wyników (tzn. uogólniać ich na całą populację pracodawców). Wyniki badań odnoszą się tylko do tej konkretnej kategorii badanych pracodawców (czyli ich wyniki rozszerzyć można tylko do dużych firm finansowych, doradczych oraz kancelarii prawnych). Po drugie ci pracodawcy mają do czynienia z określoną kategorią absolwentów. Jeśli są to firmy duże i prestiżowe, wnioskować można, że aplikujące do nich osoby charakteryzują się lepszym przystosowaniem do uczestnictwa w rynku pracy (tzn. ich kwalifikacje są wyższe niż ogółu absolwentów). Trzecim założeniem koniecznym do porównywania badań, jest dobór próby ze względu na miejsce. Próba została ograniczona tylko do pracodawców warszawskich, podczas gdy próba studentów prawa była reprezentatywna dla całej Polski.

W porównywanych wymiarach powyższe różnice odgrywają drugorzędną rolę. Po pierwsze warszawscy pracodawcy mają do czynienia nie tylko z absolwentami warszawskich uczelni. Po drugie w badaniach studentów nie stwierdzono znaczących różnic terytorialnych, które mogłyby wpływać na zasadność porównań.

Porównując oba badania okazuje się, że opinie badanych grup są często zbieżne. Studenci prawa świadomi są swoich słabości (są one tożsame z wymienianymi przez pracodawców). Zarówno studenci, jak i pracodawcy uważają, że niski poziom znajomości języków obcych jest największą słabością (zob. Tab. 3).

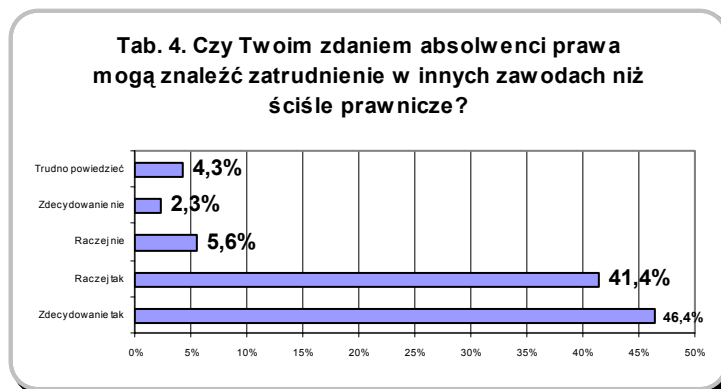
Jednocześnie 81 procent studentów deklaruje biegłą lub dobrą znajomość języka angielskiego. Tę umiejętność pracodawcy oceniają jednak zupełnie przeciwnie. Według nich niewielu absolwentów posługuje się biegle angielskim. Różnica w ocenie umiejętności językowych może wynikać z tendencji do wyolbrzymiania swoich umiejętności przez osoby poszukujące zatrudnienia. Na takie zachowanie wskazują też sami pracodawcy.



Według badań zbieżne okazały się oczekiwania płacowe studentów prawa z tym, co oferują im pracodawcy. Większość badanych instytucji oferowała płacę w wysokości powyżej 2,000 złotych. Z badań studentów wynika, że ponad 50 procent studiujących oczekuje wynagrodzenia w wysokości od 1,000 do 3,000 złotych. Badania pracodawców wykazały natomiast, że oczekiwania absolwentów zmniejszyły się. Nie potwierdzają tego badania studentów. W porównaniu z badaniami przeprowadzonymi w 2001 roku okazało się, że oczekiwania płacowe studentów wzrosły. W 2001 roku ponad 55 procent respondentów chciało zarabiać od 1,000 do 2,000 złotych. Różnicę tę trudno wyjaśnić gdyż w przedziale powyżej 3,000 złotych w 2001 roku znalazło się 11,1 procent respondentów. Rok później odsetek ten zwiększył się dwukrotnie do 22,2 procent. Oznacza to tendencję odwrotną do tej zauważonej przez pracodawców.

Ponad 88 procent studentów deklaruje możliwość zatrudnienia w innych niż prawnicze zawodach (zob. Tab. 4). Opinia ta nie pokrywa się z opinią pracodawców z instytucji finansowych i doradczych. Uważają oni, że absolwenci prawa chcą – mimo podjęcia pracy w ich firmie – zdawać egzamin na aplikację i wrócić do zawodu

prawniczego. Najprawdopodobniej różnica ta wynika z tego, że studenci co prawda widzą możliwość pracy w innym zawodzie niż prawniczy, jednak ich celem po zakończeniu w studiów jest jednak aplikacja. Podejmują zatem prace poza kancelariami próbując zdać egzaminy na aplikację.



Ponad 55 procent studentów uważa, że są dobrze przygotowani do podjęcia pracy po zakończeniu studiów. Podobną opinię wyrażają pracodawcy. Studenci dostrzegają także niedostatki swojego wykształcenia. Blisko 60 procent studentów uważa, że ich największą słabością jest brak doświadczenia. Identyczne opinie wygłaszają pracodawcy. Zupełnie inaczej obie grupy respondentów oceniają zdobyte w czasie studiów przygotowanie teoretyczne. Blisko 20 procent studentów uważa, że posiada niewystarczającą wiedzę do podjęcia pracy. Niemal wszyscy pracodawcy twierdzili, że absolwenci są świetnie przygotowani teoretycznie.

Opracowanie badań:

Karolina Lignar (KMS Lewiatan), **Katarzyna Iwińska** (KMS Lewiatan),
Elżbieta Cizewska (KMS Lewiatan), **Magda Lubiszewska** (ELSA Poland),
Przemysław Derwich (KMS Lewiatan)