



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Badanie Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Raport

dr hab. Dominik Buttler, dr hab. Sylwester Białowąs, dr Krzysztof Szwarc

Kwiecień 2023

Spis treści

1. Wstęp	3
1.1. Rola monitorowania losów absolwentów w funkcjonowaniu uczelni.....	3
1.2. Metodologia badania i struktura raportu	3
2. Pozycja na rynku pracy i jakość pracy absolwentów UEP	5
2.1. Wprowadzenie	5
2.2. Pozycja na rynku pracy i sytuacja ekonomiczna	6
2.3. Jakość pracy	9
2.3.1. Bezpieczeństwo pracy	9
2.3.2. Możliwość rozwoju zawodowego i wykorzystania kompetencji	11
2.3.3. Autonomia w pracy	11
2.3.4. Jakość pracy a płęć	11
2.3.5. Pozostałe aspekty jakości pracy	16
3. Przedsiębiorczość	19
4. Łączenie kształcenia z pracą zawodową	20
5. Rola płci w zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy	25
5.1. Wprowadzenie	25
5.2. Profil absolwentki i absolwenta	25
5.3. Sytuacja na rynku pracy	26
5.4. Negocjacje płacowe	32
5.5. Wpływ pandemii na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy	33
5.6. Sytuacja osobista.....	34
5.7. Podsumowanie.....	36
6. Zakończenie i wnioski.....	37
Bibliografia	40

1. Wstęp

1.1. Rola monitorowania losów absolwentów w funkcjonowaniu uczelni

W warunkach umasowienia kształcenia uniwersyteckiego i marginalizacji edukacji zawodowej na poziomie średnim, szkoły wyższe stały się podmiotami, od których oczekuje się przede wszystkim dobrego przygotowania absolwentów do rozpoczęcia kariery zawodowej. W tym kontekście sytuacja absolwentów na rynku pracy stała się istotnym wskaźnikiem prestiżu uczelni, nie rzadko uwzględnianym przez kandydatów na studia przy wyborze szkoły wyższej. Na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym monitoring karier absolwentów jest prowadzony przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, przy wykorzystaniu przede wszystkim danych zawartych w systemie POL-on oraz gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jednakże ogólny sposób realizowania badań i publikacji ich wyników (m.in. ze względu na konieczność ochrony danych osobowych) oraz wybiórczy charakter wykorzystywanych danych (tylko niektóre fakty z życia zawodowego są rejestrowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych) sprawiają, że badania losów absolwentów prowadzone przez poszczególne uczelnie ciągle są potrzebne. Wspomniana ustawa daje uczelniom możliwość monitorowania karier zawodowych ich absolwentów (art. 352, ust. 14) w celu dostosowania programu studiów do potrzeb rynku pracy. Ponadto realizowane w ramach uczelni badania pozwalają na usystematyzowanie losów absolwentów w kontekście ich karier zawodowych, a systematyczność badań może ukazać prawidłowości, które z kolei można wykorzystywać w kontekście ewentualnych zmian w programach nauczania.

1.2. Metodologia badania i struktura raportu

Metodologia zakłada badanie absolwentów dwukrotnie: rok po studiach oraz trzy lata po ukończeniu studiów, przy czym jako datę ukończenia edukacji w Uniwersytecie Ekonomicznym przyjęto termin zakończenia ostatniego semestru studiów, a nie obrony pracy dyplomowej, ponieważ zdarzają się sytuacje gdy absolwent nie podchodzi do egzaminu dyplomowego lub realizuje go kilka miesięcy po zakończeniu zajęć. Badanie objęto zarówno absolwentów studiów I stopnia, jak i II. Bezpośrednio po ukończeniu studiów absolwenci wypełniają tzw. „ankietę rejestracyjną”, w której podają swoje dane kontaktowe oraz dobrowolnie wyrażają zgodę na udział w badaniu. Zgromadzone w ten sposób dane są podstawą do kwalifikacji absolwentów do badania w kolejnych latach.

Kwestionariusz ankietowy obejmuje szereg pytań dotyczących głównie sytuacji na rynku pracy. Pytania dotyczyły takich zagadnień jak mobilność zawodowa absolwentów, sposoby poszukiwania pracy, warunki zatrudnienia, charakterystyka zajmowanego stanowiska pracy, ocena stopnia przygotowania do wykonywanej pracy podczas studiów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Ponadto w poszczególnych edycjach wprowadzano tematyczne bloki (np. wpływ pandemii na pracę). Powstała w wyniku badania baza danych połączona została z zasobami Biura Obsługi Studentów, skąd pozyskano informacje m.in. o średniej ze studiów, wynikach egzaminu maturalnego czy o zakresie ukończonych studiów. Badanie jest realizowane corocznie z wykorzystaniem formularza elektronicznego za pośrednictwem serwisu webankieta.pl

Prezentowany raport dotyczy danych zgromadzonych w edycjach 2017-2022. Ze względu na powtarzalność części pytań skoncentrowano się na najbardziej aktualnych danych. W każdej z edycji badano absolwentów rok po studiach, a od 2020 roku również tych, którzy ukończyli studia trzy lata wcześniej..

W poniższej tabeli przedstawiono liczebności absolwentów uwzględnionych w omawianych edycjach badania. Mniejsze liczebności w edycjach z 2021 i 2022 roku wynikają z przejścia uczelni na pracę w trybie zdalnym przez znaczną część roku akademickiego.

Tabela 1.1. Zestawienie liczby absolwentów, do których zostały wysłane zaproszenia do udziału w badaniu oraz tych, którzy wypełnili kwestionariusz w latach 2017-2022

Edycja	Liczba wysłanych zaproszeń do absolwentów		Liczba wypełnionych kwestionariuszy	
	rok po studiach	trzy lata po studiach	rok po studiach	trzy lata po studiach
2017	2378	X	788	X
2018	2622	X	867	X
2019	2168	X	640	X
2020	2590	1241	743	334
2021	632	979	191	282
2022	821	1114	271	588

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania losów absolwentów

Raport składa się z sześciu części. Pierwszą część stanowi Wstęp. W części drugiej przedstawiono opinie absolwentów na temat jakości ich pracy, w tym w okresie pandemii, a także zróżnicowanie analizowanej tematyki według płci i formy własności pracodawcy. W części trzeciej scharakteryzowano postawy przedsiębiorczości badanych absolwentów, między innymi w kontekście segmentacji badanych według takich ich cech, jak płeć, staż pracy czy też inne charakterystyki ogólnie określające sytuację na rynku pracy. Podjęto także próbę określenia specyfiki osób samozatrudnionych. W części czwartej przedstawiono sytuację zawodową tych absolwentów, którzy łączą pracę z kształceniem, ze szczególnym uwzględnieniem charakterystyki zatrudnienia osób kontynuujących edukację. W części piątej przedstawiono analizę zróżnicowania sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn w takich aspektach jak pełnienie funkcji kierowniczych, wynagrodzenie czy też charakter organizacji zatrudniającej. Przedstawiono także porównanie kobiet i mężczyzn w aspekcie postaw

negocjacyjnych. Część szóstą stanowi zakończenie zawierające syntetyczne informacje z przeprowadzonych badań.

2. Pozycja na rynku pracy i jakość pracy absolwentów UEP

2.1. Wprowadzenie

Zakres tematyczny Badania Losów Absolwentów UEP obejmuje elementy stałe, ale również realizowane jednorazowo moduły tematycznie. Pierwotnie edycja z 2020 roku miała zostać poświęcona analizie jakości pracy, rozpoczęcie badania ankietowego przypadło jednak na okres bezpośrednio po wprowadzeniu restrykcji związanych z pandemią choroby covid-19. Postanowiono utrzymać zaplanowany zakres tematyczny, uwypuklając jednak warunki restrykcji sanitarnych. Wpłynęły one bowiem istotnie na jakość pracy.

W węższym ujęciu, jakość pracy charakteryzuje się za pomocą zobiektywizowanych wskaźników jak wynagrodzenie czy stabilność zatrudnienia (wyrażana na przykład rodzajem umowy). Takie podejście zastosowano w pierwszej części rozdziału koncentrującej się na pozycji absolwentów na rynku pracy i ich statusie ekonomicznym. W ujęciu szerszym zwraca się uwagę na inne aspekty jakości pracy. Według popularnej definicji Duncana Galliego (2007) pojęcie to charakteryzowane jest przez pięć wymiarów takich jak: bezpieczeństwo pracy, możliwość rozwoju zawodowego, możliwość wykorzystania kompetencji w pracy, autonomia w pracy oraz równowaga praca-życie. Koncepcja ta jest najważniejszym punktem odniesienia w drugiej części rozdziału

W opracowaniu wykorzystano metody mieszane – opis statystyczny uzupełniany jest analizą wypowiedzi ankietowanych. Podejście ilościowe dominuje w pierwszej części rozdziału charakteryzującej jakość pracy w węższym ujęciu, badanie jakościowe dotyczy głównie pięciu wymiarów szerzej charakteryzujących jakość pracy. Dane jakościowe pochodzą z odpowiedzi na pytanie otwarte ankiety:

„Spróbuj w kilku zdaniach opisać w jaki sposób pandemia koronawirusa zmieniła Twoje życie. Interesuje nas przede wszystkim wymiar ekonomiczny i to, jak dostosowujesz się do nowych warunków. Napisz o sprawach, które są dla Ciebie najważniejsze, stanowią najważniejsze problemy”.

Prezentowana analiza obejmuje wszystkie grupy absolwentów objęte badaniem w tej edycji, a więc absolwentów studiów I stopnia po roku od ukończenia studiów (większość z nich kontynuowała kształcenie w UEP na studiach magisterskich), absolwentów studiów II stopnia po roku od ukończenia studiów oraz absolwentów studiów II stopnia po trzech latach od

ukończenia studiów. Porównanie tych grup uznano za wartościowe, ponieważ poziom doświadczenia zawodowego był czynnikiem silnie skorelowanym z oceną jakości pracy. Należy podkreślić, iż badanie zrealizowano w początkowym okresie pandemii, kiedy firmy dopiero zaczęły reagować na nowe warunki funkcjonowania. W analizowanym okresie zmiany dotyczące (jakości) nie były prawdopodobnie tak wyraźne jak później.

2.2. Pozycja na rynku pracy i sytuacja ekonomiczna

Tabela 2.1 pokazuje najważniejsze zmiany jakie zaszły w zatrudnieniu absolwentów UEP w związku z pandemią choroby covid-19. Niekorzystne zmiany na rynku pracy dotknęły najmocniej absolwentów I stopnia. Jest to grupa, która często łączy pracę zawodową z kształceniem na studiach magisterskich. Ich praca miała częściej charakter dorywczy, na podstawie bardziej elastycznych form zatrudnienia słabiej chroniących pracowników przed zwolnieniem. Z drugiej strony swoista peryferyjność zatrudnienia w tej grupie pozwalała szybciej zrezygnować z pracy i w ten sposób minimalizować ryzyko zarażenia. W grupie absolwentów studiów II stopnia obostrzenia pandemiczne zmieniły przede wszystkim tryb pracy (na zdalny). Wielu ankietowanych przyznawało, że taka forma zatrudnienia była już, choć w mniejszym wymiarze czasowym, praktykowana wcześniej. Dzięki temu przejście na „pełny” tryb pracy zdalnej było mniej uciążliwe.

Tabela 2.1 Zmiana zatrudnienia w porównaniu z okresem przed pandemią

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
Pracuję w innym trybie, ale warunki mojego zatrudnienia się nie zmieniły	58.36%	185	64.14%	220	65.31%	192
Pracuję tak samo jak przed pandemią	22.71%	72	23.62%	81	30.27%	89
Pracuję mniej\mam mniej zamówień	11.04%	35	9.33%	32	3.74%	11
Straciłam\-em pracę (miałam\-em umowę o pracę na czas nieokreślony)	0.95%	3	0.58%	2	0.34%	1
Straciłam\-em pracę (miałam\-em inny rodzaj umowy)	6.94%	22	2.33%	8	0.34%	1

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Zmiany w obszarze zatrudnienia absolwentów przełożyły się na ich sytuację materialną. Całkowita utrata zarobków była istotnym problemem tylko w grupie absolwentów I stopnia, a we wszystkich grupach absolwentów zdecydowaną większość stanowiły osoby, których dochód w okresie pandemii nie zmienił się lub wręcz wzrósł (por. Tabela 2.2).

Tabela 2.2 Zmiana dochodu z pracy w porównaniu z okresem bezpośrednio przed pandemią

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
spadł do zera	10.6%	35	2.5%	8	0.3%	1
spadł	18.1%	60	20.8%	66	17.0%	49
nie zmienił się	58.9%	195	68.2%	217	68.8%	198
wzrósł	12.4%	41	8.5%	27	13.9%	40

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Niemniej, we wszystkich grupach absolwentów, co piąty respondent deklaruwał pogorszenie sytuacji materialnej. Odpowiedzi na pytania otwarte ukazały różnorodność form, jakie przyjmowało to zjawisko:

Podwyżka, jaką obiecano mi w kwietniu nie doszła do skutku, dostałam awans bez zmian warunków umowy, natomiast w maju poproszono nas o "wsparcie" firmy w formie aneksu zmniejszającego wynagrodzenie na określony czas.

Pandemia spowodowała obniżenie normy czasu pracy oraz zarobków o 20 % na czas 2 miesięcy.

Obniżono moją premię kwartalną o 25%. Premia stanowi mój główny dochód, ponieważ pracuję jako handlowiec. Pensje podstawowe wypłacane przez moją firmę są bardzo niskie i bez premii ledwo pozwalają na zaspokojenie podstawowych potrzeb, dlatego był to mocny cios ze strony pracodawcy.

brak możliwości dodatkowo płatnych wyjazdów za granicę w delegacji.

Szerszy katalog czynników wpływających na sytuację ekonomiczną absolwentów w okresie pandemii przedstawia tabela 2.3.

Tabela 2.3 Determinanty utraty dochodów przez absolwentów UEP

	B	Błąd stndr.	Istotność
Charakterystyka firmy			
Sektor działalności gospodarczej			
Pozostałe sektory	ref.	ref.	ref.
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-0.932***	0.291	0.001
Pozostała działalność usługowa	0.145	0.311	0.642
Handel hurtowy i detaliczny	0.165	0.329	0.617
Informacja i komunikacja	-1.036**	0.443	0.019
Działalność profesjonalna naukowa i techn.	-0.543	0.412	0.187
Przetwórstwo przemysłowe	-0.251	0.399	0.529
Transport i gospodarka magazynowa	0.361	0.391	0.356
Wielkość firmy			
> 250 os.	ref.	ref.	ref.
50-250 os.	0.450*	0.251	0.073
< 50 os.	0.714***	0.219	0.001
Charakterystyka zatrudnienia i cechy społ.-demogr.	ref.	ref.	ref.
Stanowisko kierownicze	-0.008	0.236	0.972
Umowa na czas nieokreślony	-0.621***	0.194	0.001
Kobieta	-0.196	0.197	0.319
Doświadczenie zawodowe (lata)	0.049	0.046	0.288
Miejsce zamieszkania: Poznań	ref.	ref.	ref.
Poza Poznaniem, woj. Wielkopolskie	0.127	0.249	0.611
Inne województwa	-0.005	0.327	0.989
Warszawa	-1.079**	0.54	0.046
Zagranica	0.391	0.475	0.410
Stała	-1.103	0.32	0.001
N=844			

* $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$, B – oszacowania parametrów regresji logistycznej, zmienna zależna (1 – utrata dochodów, 0 – wzrost dochodów lub brak zmian). Negatywna (pozytywna) wartość parametru w kolumnie „B” oznacza, że dany czynnik zwiększał (zmniejszał) ryzyko utraty dochodów

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Skupiając uwagę na oszacowaniach uznanych za istotne statystycznie (oznaczonych za pomocą gwiazdek) widać, że w czasie pandemii mniej ucierpieli pracujący w określonych sektorach gospodarki – w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (jest to sektor, w którym absolwenci UEP pracują najczęściej) oraz informacji i komunikacji. Ponadto, sytuacja dochodowa była korzystniejsza wśród zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony, pracujących w Warszawie i w większych firmach. Zidentyfikowane determinanty sytuacji ekonomicznej można było odczytać również w otwartych wypowiedziach absolwentów.

Największy problem stanowi przestój branży targowej w której pracuję. Nie ma pracy dla wszystkich pracowników. Stawki zostały obniżone do 80 procent a ceny na rynku idą w górę. Jeśli gospodarka nie ruszy będzie tylko gorzej.

Poprzez pracę jako hostessa oraz przeprowadzanie działań marketingowych w galeriach handlowych z powodu ich okresowego zamknięcia zostałam pozbawiona pracy.

Pracowałam w dziale księgowości jednego z biur podróży. Obecna sytuacja całkowicie zablokowała branżę turystyczną.

Zostałem zwolniony z pracy wraz ze wszystkimi innymi pracownikami na umowie zleceniu.

Epidemia koronawirusa spowodowała, że przez miesiąc nie miałam zarobków, gdyż sklep, w którym pracuję, znajduje się na terenie galerii, więc był zamknięty.

pracuję przy organizacji wesel, więc pandemia ma ogromny wpływ na branżę ślubną i pokrewne. Liczę na odmrożenie gospodarki.

Wśród większości absolwentów obniżenie dochodów nie wymagało istotnych zmian gospodarowania. Ankietowani, których dochód istotnie zmalał byli w stanie utrzymać się przy obniżonych zarobkach lub korzystali z zaoszczędzonych wcześniej środków. Wyjątek stanowili absolwenci studiów I stopnia, których relatywnie często wspomagali rodzice. Jak wykazano wcześniej, sytuacja ekonomiczna tej grupy była najbardziej wrażliwa na zmiany wywołane warunkami pandemii.

Tabela 2.4 Reakcje na obniżenie dochodów

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
rodzice wspierają mnie finansowo	16.9%	66	4.2%	14	2.0%	6
partner/-ka wspiera mnie finansowo	4.1%	16	2.1%	7	1.4%	4
z oszczędności	17.6%	69	9.1%	30	3.4%	10
żyję przy obniżonym poziomie dochodów	7.9%	31	13.0%	43	12.3%	36
mój dochód nie spadł	66.0%	258	73.7%	244	81.6%	239

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Wyniki zaprezentowane w tabeli 2.4 dobrze uzupełniają odpowiedzi na pytanie otwarte. Pozwoliły one zidentyfikować różne sposoby gospodarowania przy obniżonych dochodach. Mniej pieniędzy wydawano na dobra luksusowe (spotkania ze znajomymi, jedzenie w barach i restauracjach). Praca zdalna pozwoliła ograniczyć również niektóre inne wydatki (koszty dojazdów do pracy, ubrania, kosmetyki). Z drugiej strony ankietowani wskazywali na wyższe rachunki za energię elektryczną i większe wydatki na artykuły spożywcze i higieniczne. Respondenci często kupowali przez internet, choć pojawiał się również wątek konieczności wsparcia lokalnych sklepów i lokali gastronomicznych. W wielu wypowiedziach podkreślano bardziej racjonalne podejście do wydatków, również w związku z dostrzeganą inflacją. Zdecydowana większość ankietowanych skutecznie ograniczała wydatki tworząc poduszkę finansową.

2.3. Jakość pracy

2.3.1. Bezpieczeństwo pracy

Bezpieczeństwo zatrudnienia

Ocena jakości pracy dotyczy przede wszystkim badania z 2020 roku. W literaturze przedmiotu rozróżnia się dwa aspekty bezpieczeństwa pracy – bezpieczeństwo zatrudnienia (związane z obawami przed utratą bieżącej pracy) oraz bezpieczeństwo na rynku pracy związane z przewidywanymi trudnościami znalezienia nowej pracy w przypadku zwolnienia. W edycji z 2020 roku zapytano wprost o ten pierwszy aspekt. Tabela 2.5 przedstawia porównanie odpowiedzi uzyskane w edycjach z 2020 i z 2017 roku.

Tabela 2.5 Ocena zgodności ze stwierdzeniem „Moja praca daje mi pewność zatrudnienia”, absolwenci I i II stopnia po roku od ukończenia studiów.

	2017		2020	
	proc.	N	proc.	N
w ogóle nie jest prawdziwe	4.8%	32	5.9%	33
jest w tym trochę prawdy	14.0%	93	23.2%	130
jest w tym sporo prawdy	34.2%	228	45.0%	252
jest całkowicie prawdziwe	47.0%	313	25.9%	145
	N=	666	N=	560

Zestawienie obu rozkładów pokazuje wyraźne pogorszenie poczucia pewności zatrudnienia w obecnej edycji badania. Nie można wykluczyć, iż za te różnice odpowiadają inne niż pandemia czynniki. Biorąc jednak pod uwagę poprawiającą się sytuację na rynku pracy w latach 2017-2020 (spadek stopy bezrobocia, wzrost stopy zatrudnienia), nagłe zmniejszenie pewności zatrudnienia można z dużym prawdopodobieństwem przypisać niepewności okresu pandemii. Obniżone poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia można było zresztą odczytać w wypowiedziach na pytanie otwarte, na przykład:

[Pandemia] wprowadziła do mojego życia nerwową atmosferę - z każdym dniem coraz bardziej boję się utraty pracy.

[Odczuwam] więcej stresu z obawy przed stratą pracy i trudnością w znalezieniu innej (wiele osób w podobnej sytuacji, bardzo dużo osób straciło pracę, wiele firm zawiesiło rekrutacje ze względu na sytuację)

Bezpieczeństwo na rynku pracy

W pierwszych miesiącach pandemii firmy znacznie ograniczyły działania rekrutacyjne co postawiło w trudnej sytuacji absolwentów poszukujących pracy. W wypowiedziach respondentów można wyodrębnić dwa wątki, silnie powiązane z pozycją zawodową. Wśród bardziej doświadczonych absolwentów najczęstszym powodem poszukiwania pracy było pogorszenie warunków aktualnego zatrudnienia (np. brak awansu, redukcja wynagrodzenia) lub przewidywanie upadłości firmy.

Mając tego świadomość [perspektywy upadłości firmy], przyznam, że mimo zadowolenia ze współpracy z obecnym Pracodawcą, rozglądam się i weryfikuję rynek pod kątem innych możliwości zawodowych, natomiast na ten moment tych ofert jest niewiele.

Jedynym faktycznym, odczuwalnym przeze mnie skutkiem ekonomicznym jest brak kwartalnej premii, która wynosiła 70% wynagrodzenia zasadniczego. Aktualnie zastanawiam się nad zmianą pracy, a także branży na bardziej stabilną.

Bardziej emocjonalne były wypowiedzi respondentów będących na progu kariery (dotyczyło to głównie absolwentów I stopnia), którym przed wybuchem pandemii nie udało się osiągnąć stabilnej pozycji zawodowej. Poniższe wypowiedzi ilustrują obniżone poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy w tej grupie.

Przez pandemię pojawia się mniejsza ilość ogłoszeń o pracę, jeśli otrzymuję odpowiedź to jest zazwyczaj informacja o wstrzymaniu rekrutacji przez firmę, pomimo deklaracji w ogłoszeniach, że prowadzi rekrutację online. Od maja miałam rozpocząć pracę, ale ze względu na epidemię zostało to wstrzymane. Generalnie sytuacja na rynku pracy jest dramatyczna.

Od pół roku szukam pracy, ilość ofert gwałtownie spadła i zdecydowanie zmalały szanse na znalezienie pracy.

Obecnie nie mogę również uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych poprzez ich zawieszenie a pracodawcy znacznie podnieśli wymagania wobec kandydatów więc studiując stacjonarnie znacznie ciężiej jest znaleźć pracę

W wypowiedziach tej grupy absolwentów (często łączących pracę ze studiami na II stopniu) można było identyfikować swoiste „błędne koło”. Ze względu na trudności na rynku pracy i zdalną organizację studiów absolwenci przenosili się do domu rodzinnego redukując w ten sposób koszty utrzymania. Wyprowadzka do mniejszego ośrodka miejskiego ograniczała jednak szanse podjęcia pracy.

Mieszkam w małej miejscowości u rodziców, codziennie dojeżdżam do pracy 70 km. Chciałbym zredukować czas dojazdu i odległość do pracy. Niestety przez pandemię ofert pracy jest bardzo mało, w dodatku są nieatrakcyjne

Przed pandemią szukałam pracy, niestety wyjazd z Poznania do domu Rodzinnego i sytuacja epidemiologiczna mi w tym przeszkodziły. Obecnie po prostu dalej TYLKO studiuje

2.3.2. Możliwość rozwoju zawodowego i wykorzystania kompetencji

Wypowiedzi absolwentów rzadko dotyczyły rozwoju zawodowego w miejscu pracy czy generalnie – sfery wykorzystania kompetencji. Wydaje się naturalne, że w pierwszych miesiącach pandemii organizowanie szkoleń dla pracowników nie było dla firm priorytetem. Jedyny wątek, wyraźnie obecny w wypowiedziach absolwentów dotyczył samorozwoju. Analiza wypowiedzi ankietowanych sugeruje, że wiązał się on z dwoma czynnikami. Po pierwsze, monotonia okresu pandemii skłaniała respondentów do poszukiwania interesujących i jednocześnie produktywnych form spędzania wolnego czasu. Na przykład:

obecna sytuacja umożliwia mi częstsze, bardziej efektywne i regularne doskonalenie moich umiejętności poprzez udział w szkoleniach online bądź samodzielną naukę (przy pomocy dostępnych materiałów, zarówno online jak i "offline" tj. książek, notatek z poprzednich lat nauki itp.).

pandemia to czas kiedy więcej chwil poświęcam na rozwijanie swojego hobby (malowanie, rysowanie, gra na gitarze).

Po drugie, obniżony poziom bezpieczeństwa pracy skłaniał absolwentów do pogłębiania lub poszerzania swoich kompetencji.

Aby być atrakcyjniejsza na rynku pracy robię różnego rodzaju kursy umiejętności miękkich i twardych.

Sytuacja mocno skłania mnie w kierunku zmiany pracy i przebranżowienia się. Obecnie uczę się programowania i zamierzam przejść do branży IT

2.3.3. Autonomia w pracy

Wypowiedzi absolwentów bardzo rzadko nawiązywały do kwestii autonomii pracy. Zdecydowana większość respondentów deklarowała przejście na zdalną organizację pracy. Tylko w sporadycznych przypadkach absolwenci wskazywali na uciążliwości związane z raportowaniem pracy, co sugeruje że objęci badaniem absolwenci cieszyli się podczas pandemii wysokim poziomem autonomii w pracy.

2.3.4. Jakość pracy a płeć

Kompleksowe badanie jakości pracy umożliwiające porównanie wyników dla kobiet i mężczyzn miało miejsce w edycji z roku 2017 i dotyczyło ono absolwentów rok po studiach (zarówno I, jak i II stopnia) Do analizy zakwalifikowano 682 prawidłowo wypełnione kwestionariusze, w tym 456 kobiet.

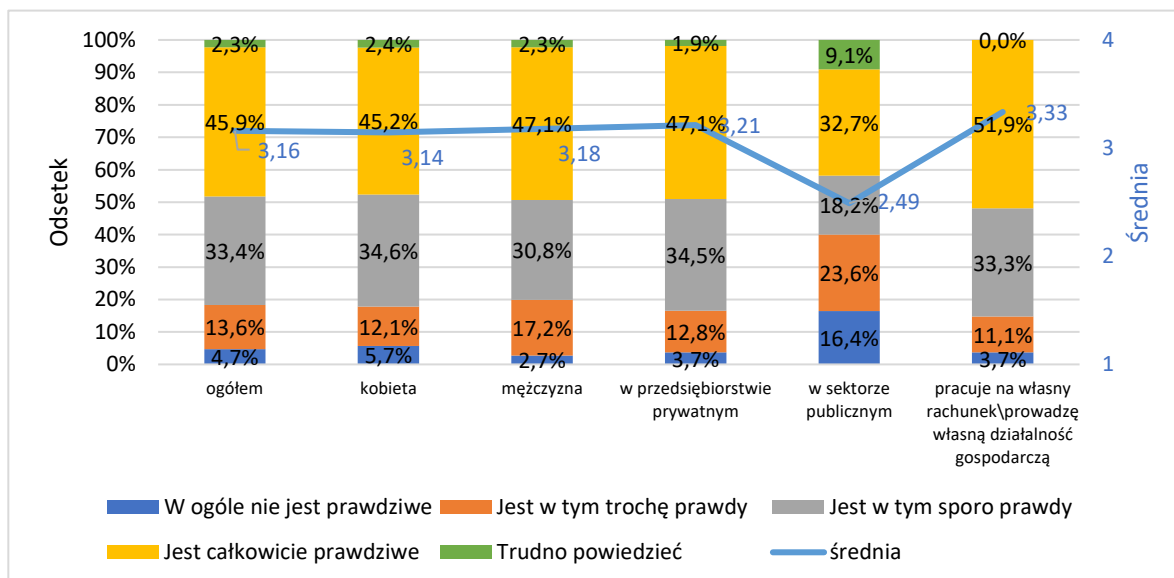
Stosunkowo wysoko została oceniona stabilność zatrudnienia. Z danych zaprezentowanych na wykresie 2.1 wynika, iż niemal połowa badanych osób uznała, że stwierdzenie „Moja praca daje mi pewność zatrudnienia” jest całkowicie prawdziwe. Sporadycznie zdarzały się sytuacje, w których respondenci nie zgadzali się z tym zdaniem, przy czym nieco częściej dotyczyło to kobiet (5,7%) niż mężczyzn (2,7%).

Stabilność zatrudnienia została najgorzej oceniona przez osoby pracujące w sektorze publicznym, niemal 40% spośród nich dosyć krytycznie wyraziło się w tej kwestii, a tylko dla 1/3 podane stwierdzenie było całkowicie prawdziwe. Za to ponad połowa pracujących na własny rachunek ma wysokie poczucie stabilności swojej pracy (por. Wykres 2.1).

Nieco gorzej badane osoby oceniły atrakcyjność zatrudnienia w kontekście urozmaicenia obowiązków. Wyniki analizy tego aspektu zaprezentowano na wykresie 2.2. Średnia wskaźnik w skali 1-4 nie przekroczyła wartości 3 (dla kobiet i mężczyzn była na zbliżonym poziomie). Mniej więcej po 1/3 absolwentek i absolwentów uznało, że stwierdzenie „Moja praca jest bardzo urozmaicona” w dużej części jest prawdziwe oraz, że jest całkowicie prawdziwe. W nieco większym stopniu na monotonię w pracy zwracały uwagę kobiety (7,9%) niż mężczyźni (6,3%).

Największa monotonia jest wskazywana przez osoby pracujące w sektorze publicznym. Niemal co piąta z nich twierdzi, że ich praca w ogóle nie jest urozmaicona. Na drugim biegunie znalazły się absolwenci i absolwentki pracujące na własny rachunek. W ich przypadku prawie połowa wskazała na urozmaicenie w bardzo dużym stopniu (por. Wykres 2.2).

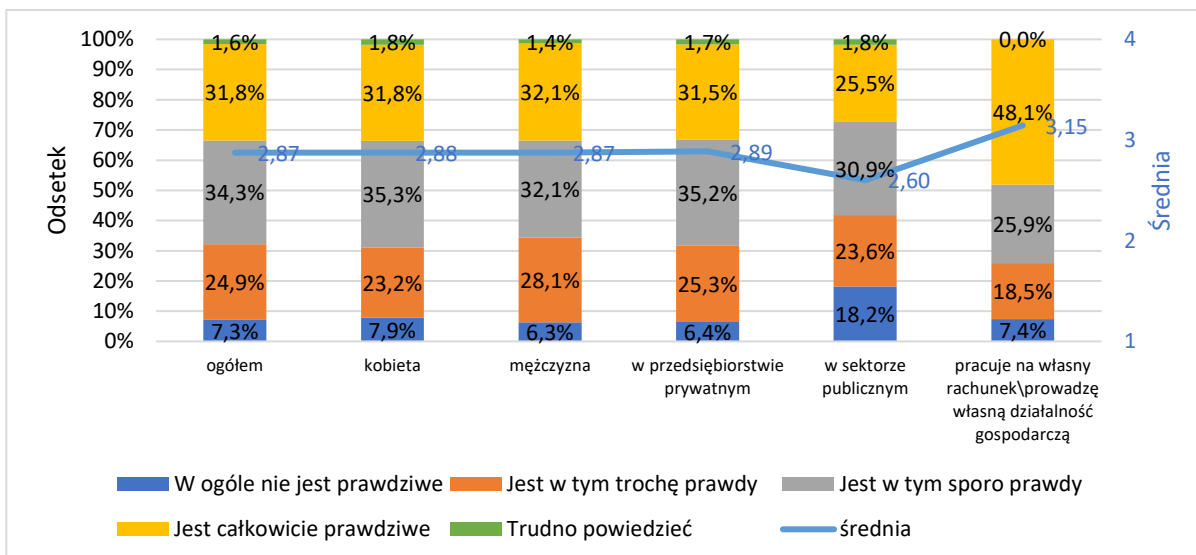
Wykres 2.1 Struktura badanych respondentów ogółem i według płci, formy własności przedsiębiorstwa zatrudniającego oraz zgodności ze stwierdzeniem „Moja praca daje mi pewność zatrudnienia” a także średnia wskaźnik*



*według skali 1 - W ogóle nie jest prawdziwe, 2 - Jest w tym trochę prawdy, 3 - Jest w tym sporo prawdy, 4 - Jest całkowicie prawdziwe (opcji „Trudno powiedzieć” nie uwzględniono przy liczeniu średniej)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Wykres 2.2 Struktura badanych respondentów ogółem i według płci oraz według zgodności ze stwierdzeniem „Moja praca jest bardzo urozmaicona” a także średnia wskaźnik*



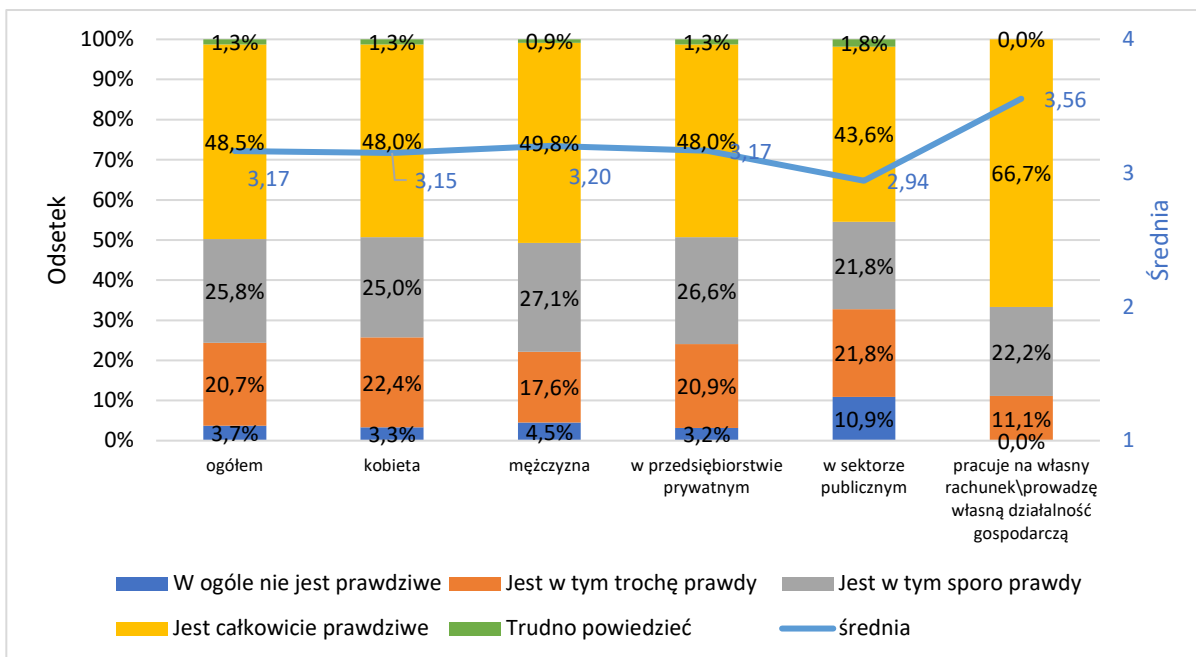
*według skali 1 - W ogóle nie jest prawdziwe, 2 - Jest w tym trochę prawdy, 3 - Jest w tym sporo prawdy, 4 - Jest całkowicie prawdziwe (opcji „Trudno powiedzieć” nie uwzględniono przy liczeniu średniej)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Prawie połowa badanych kobiet, jak i mężczyzn stwierdziła, że ich praca wymaga od nich ciągłego dokształcania się, co jest widoczne na wykresie 2.3. Sporadycznie zdarzały się sytuacje, w których uznawano to stwierdzenie za niezgodne z prawdą, przy czym nieco częściej dotyczyło ono mężczyzn (4,5%) niż kobiet (3,3%). Średnie wskazań, zarówno dla ogółu, jak i obydwójga płci przekroczyły wartość 3 w skali 1-4, co potwierdza zgodność z omawianym stwierdzeniem. Oznacza to, że absolwentki i absolwenci UEP muszą mieć świadomość ciągłego poszerzania swojej wiedzy w kontekście wykonywania swoich obowiązków zawodowych.

Uczenie się nowych rzeczy było wskazywane najczęściej przez osoby pracujące na własny rachunek. 2/3 z nich wskazało na całkowitą zgodność z przedstawionym stwierdzeniem. Generalnie jednak (jak wspomniano wyżej) przyswajanie nowej wiedzy jest atrybutem często wskazywanym przez wszystkie badane osoby, aczkolwiek relatywnie rzadziej dotyczy to pracujących w sektorze publicznym (por. Wykres 2.3).

Wykres 2.3 Struktura badanych respondentów według płci oraz zgodności ze stwierdzeniem „Moja praca wymaga ode mnie uczenia się wciąż nowych rzeczy” a także średnia wskazań*



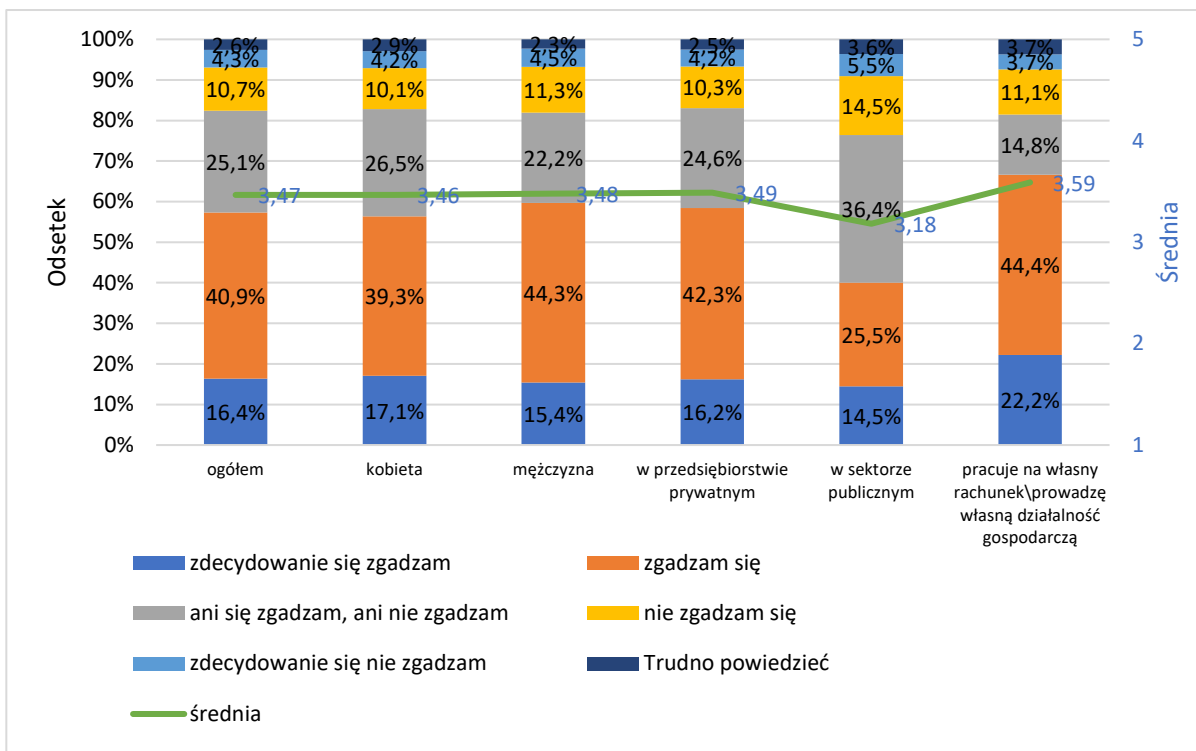
*według skali 1 - W ogóle nie jest prawdziwe, 2 - Jest w tym trochę prawdy, 3 - Jest w tym sporo prawdy, 4 - Jest całkowicie prawdziwe (opcji „Trudno powiedzieć” nie uwzględniono przy liczeniu średniej)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Być może z powodu ciągłego doksztalcenia badane osoby wskazywały na spore obciążenie wykonywaną pracą. Ponad połowa absolwentek i absolwentów stwierdziło, że ich praca wymaga od nich dużego wysiłku. Przeciwnego zdania było 15,8% mężczyzn i 14,3% kobiet, co zaprezentowano na wykresie 2.4. Średnia wskazań (w skali 1-5) była dla obydwu płci wyrównana i oscylowała między 3,46 a 3,48.

Istotnie statystycznie różnice w określaniu stopnia zaangażowania w pracę zaobserwowano między badanymi osobami pracującymi w sektorze publicznym (stosunkowo najmniej wysiłku) i pracującymi na własny rachunek (relatywnie dużo wysiłku – por. Wykres 2.4).

Wykres 2.4 Struktura badanych respondentów ogółem i według płci oraz według zgodności ze stwierdzeniem „Moja praca wymaga ode mnie dużego wysiłku” a także średnia wskazań*



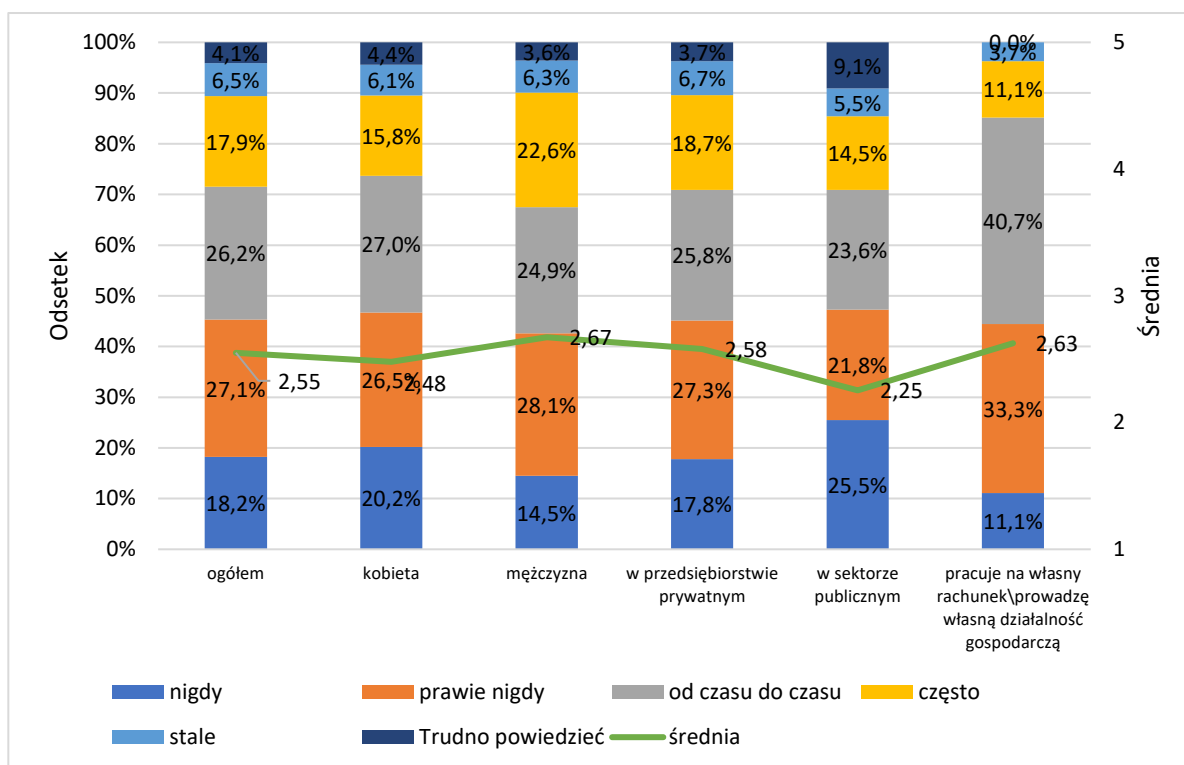
*według skali 1 - zdecydowanie się nie zgadzam, 2 - zgadzam się, 3 - ani się zgadzam, ani nie zgadzam, 4 - nie zgadzam się, 5 - zdecydowanie się nie zgadzam (opcji „Trudno powiedzieć” nie uwzględniono przy liczeniu średniej)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety miewają problemy z pogodzeniem pracy z życiem rodzinnym. Blisko 30% absolwentów płci męskiej często lub stale doświadcza sytuacji, gdy ze względu na pracę nie poświęca partnerce lub rodzinie odpowiedniej według nich ilości czasu. Wśród absolwentek było to niespełna 22% - por. Wykres 2.5. Analiza tego aspektu może wskazywać na częstszą wśród mężczyzn troskę o pracę poza godzinami wykonywania obowiązków zawodowych.

Najwięcej czasu mogą poświęcać bliskim te osoby, które pracują w sektorze publicznym (średnia w skali 1-5 wyniosła 2,25). W nieco innej sytuacji są respondenci pracujący w przedsiębiorstwach prywatnych (średnia 2,58) na własny rachunek (średnia 2,63 – por. Wykres 2.5).

Wykres 2.5 Struktura badanych respondentów ogółem i według płci oraz według zgodności ze stwierdzeniem „Praca nie pozwala Ci poświęcać tyle czasu partnerowi/partnerce lub rodzinie ile byś chciał(a)” a także średnia wskazań*



*według skali 1 - nigdy, 2 – prawie nigdy, 3 – od czasu do czasu, 4 - często, 5 - stale (opcji „Trudno powiedzieć” nie uwzględniono przy liczeniu średniej)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

2.3.5. Pozostałe aspekty jakości pracy

Równowaga praca – życie

Sytuacja mieszkaniowa

Czynnikiem wpływającym na równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym była sytuacja mieszkaniowa. Istotne zmiany w tym zakresie doczuli przede wszystkim absolwenci studiów I stopnia (por. Tabela 2.6). Respondenci z tej grupy stosunkowo często decydowali się na przeprowadzkę do rodziców, czemu sprzyjało przejście na edukację zdalną. Było to łatwiejsze dla mieszkańców akademików, którzy zwykle mogli elastycznie odstępować od umów. Wynajmujący kwatery byli częściej związani rocznymi umowami, mimo to niedogodności życia w mieszkaniach studenckich – przeludnionych i niedostosowanych do pracy zdalnej – skłaniały wiele osób do wyprowadzki. Pozostałe grupy absolwentów zdecydowanie częściej tworzyły już samodzielne gospodarstwa domowe, a warunki pandemii nie miały wielkiego wpływu na ich sytuację mieszkaniową. Co najwyżej, niepewność nowych warunków skłaniała do odłożenia dużych inwestycji związanych z zakupem nieruchomości czy remontem.

Tabela. 2.6 Zmiana sytuacji mieszkaniowej

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N

nie zmieniła się lub zmieniła bez związku z pandemią	80.3%	313	90.6%	300	89.1%	262
wprowadziłam\-em się do rodziców	16.7%	65	5.7%	19	2.4%	7
zmieniła się w inny sposób (jaki?)	2.1%	8	2.7%	9	2.7%	8

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2017

Organizacja czasu

Otwarte wypowiedzi uczestników badania pozwoliły zidentyfikować pozytywne i negatywne aspekty organizacji czasu w warunkach pracy zdalnej. Do pierwszej grupy można zaliczyć większą elastyczność pozwalającą na bardziej efektywne wykorzystanie czasu. Wątek ten widoczny był zwłaszcza w wypowiedziach osób łączących pracę zawodową ze studiami.

Pracuję zdalnie i mogę pracować nawet po 3/4 godziny dziennie, gdzie w normalnej sytuacji nie opłacałoby mi się jechać. Dzięki temu wyrabiam więcej godzin niż przed pandemią.

Moje zarobki nawet się zwiększyły ze względu na możliwość podejmowania więcej godzin pracy (dzięki temu, że nie wszystkie zajęcia odbywają się on-line, mogę do zamieszczonych materiałów przysiąść w dowolnym czasie).

Jeśli chodzi o długość czasu pracy zdalnej, wypowiedzi ankietowanych nie były jednoznaczne. Przeważały deklaracje o wydłużeniu się czasu pracy. Wypowiedzi ankietowanych sugerowały jednak, że rzadziej wynikało to ze zdalnej organizacji pracy, a raczej z innych związanych z pandemią czynników, np. zwiększonego popytu w niektórych branżach (usługi IT, handel internetowy, usługi budowlane, remontowe, ogrodnicze) lub przejmowania obowiązków zwalnianych pracowników. Niewątpliwie warunki zatrudnienia zdalnego utrudniały oddzielenie życia zawodowego od prywatnego, co mogło przyczyniać się do wzrostu ilości czasu poświęcanego pracy:

Więcej czasu poświęcane na pracę, tj. więcej nadgodzin w związku z nieograniczonym dostępem do narzędzi pracy.

Osoby, które potrafiły to zrobić doceniały elastyczność zdalnej organizacji pracy:

Dzięki zmianie stylu pracy (praca zdalna) zyskałam czas, który wcześniej poświęcałam na dojazdy do pracy i na mało produktywne odsiadki w pracy 8h (nawet jeśli wyznaczone zadania udało mi się skończyć szybciej).

Uważam, że możliwość pracy zdalnej jest ogromnym atutem, od momentu wybuchu pandemii, nie muszę przychodzić do biura - oszczędzam swój czas na dojazdy. Praca jest przyjemniejsza - w ciszy, w dowolnym czasie, mam możliwość zrobienia treningu podczas przerwy na lunch.

Pozostałe aspekty

Pozostałe wątki powiązane z work-life balance w zasadzie pokrywały się ze znanymi powszechnie spostrzeżeniami. Respondentom doskwierała monotonia z ograniczonymi rozrywkami i życiem towarzyskim, konieczność długotrwałego przebywania z innymi domownikami bywała konfliktogenna, a dla rodziców dodatkowym wyzwaniem była opieka nad pozostającymi w domu dziećmi. W wypowiedziach wielu ankietowanych można było zidentyfikować obawy o zdrowie własne i bliskich, stan gospodarki, przyszłą sytuację ekonomiczną.

3. Przedsiębiorczość

Aż co dziesiąty absolwent UEP prowadzi własną działalność gospodarczą. Dla połowy tych osób działalność gospodarcza jest podstawowym źródłem dochodu. Ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej chętniej podejmują mężczyźni (18% wobec 6% wśród kobiet).

Punkty z matury, średnia ocen ze studiów oraz ocena uczelni nie różnicują tych grup. Co ciekawe, pracujący na własny rachunek deklarują taki sam czas pracy jak pozostali zatrudnieni. Brak różnic także w zakresie nadzoru pracy innych osób. Różnice występują za to w zarobkach, mediana miesięcznych dochodów przedsiębiorców wynosi 6500 zł, dla pozostałych wartość ta wynosi 4500 zł (różnica istotna statystycznie, The Mann Whitney $U(N_1=570)=9280$, $Z=-5.064$, $p<.001$)

Przedsiębiorcy-absolwenci UEP najczęściej pracują w pozostałych działalnościach usługowych, działalnościach profesjonalnych, naukowych i technicznych, w finansach i ubezpieczeniach, kulturze, rozrywce i rekreacji oraz w informacji i komunikacji.

Podejmujący działalność gospodarczą najczęściej wybrali tę opcję ze względu na więcej korzyści w porównaniu z pracą najemną (44%), część założyła działalność pod perswazją pracodawcy (28%), a co ósma działalność powstała ze względu na brak satysfakcjonujących możliwości podjęcia pracy najemnej.

4. Łączenie kształcenia z pracą zawodową

Najliczniejszą grupę absolwentów I stopnia stanowiły osoby kontynuujące studia w macierzystej uczelni – tabela 4.1.

Tabela 4.1. Kontynuacja studiów na II stopniu, absolwenci UEP rok po ukończeniu kształcenia na I stopniu oraz zmiana w stosunku do poprzedniej edycji badania

	Liczba absolwentów (zmiana w pp)	Odsetek absolwentów (zmiana w pp)
nie kontynuuję studiów na II stopniu	57	14,6
kontynuuję studia na II stopniu w UEP	250	64,1
kontynuuję studia na II stopniu w innej uczelni	83	21,3
Ogółem	390	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2019 i 2020

Pewien odsetek absolwentów I stopnia decyduje się na studia magisterskie w innych ośrodkach. Najczęściej wskazywane to SGH i UAM, WSB i Wyższa Szkoła Logistyki. Sześć osób zadeklarowało studia magisterskie na uczelniach zagranicznych.

Absolwenci studiów I stopnia stanowią niejednorodną grupę, którą trudno analizować jako całość. Tabela 4.2. pokazuje wyraźne różnice zwłaszcza pomiędzy tymi, którzy kontynuowali studia na poziomie magisterskim w UEP i osobami, które zdecydowały zakończyć kształcenie po I stopniu. Ta grupa jest już silnie „osadzona” na rynku pracy – tworzą ją absolwenci pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, relatywnie często związani umową na czas nieokreślony, których wynagrodzenia zbliżone są do przeciętnych wynagrodzeń absolwentów studiów II stopnia.

Tabela 4.2. Sylwetki absolwentów I stopnia

	absolwenci studiów I st. ogółem	brak kontynuacji studiów II st.	studia II st. w UEP	studia II st. w innej uczelni
praca najemna lub własna dział gosp. (proc.)	69%	90%	64%	66%
Umowa na czas nieokreślony (proc. pracujących najemnie)	26%	42,9%	17%	37%
staż pracy w miesiącach (mediana)	14	16	14	13
praca poniżej kwalifikacji (proc.)	27%	35%	25%	24%
przeciętne wynagrodzenie (mediana)	2916	3567	2501	3527
liczba godzin pracy (mediana)	40	40	30	40
przygotowanie do pracy przez UEP – oceniający dobrze lub bardzo dobrze (proc.)	68%	57%	71%	68%
średnia ocen	3,85	3,73	3,91	3,75
udział kobiet (proc.)	65%	63%	66%	63%
N=	390	57	250	83

Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2020

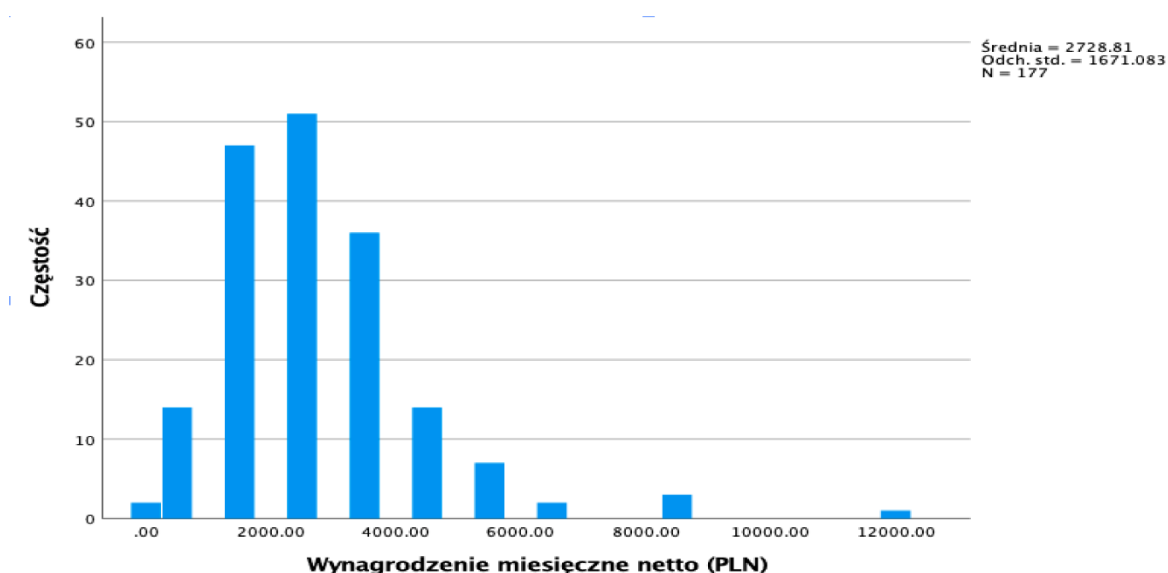
Warto zwrócić uwagę, iż absolwenci, którzy zmienili uczelnię wieloma względami przypominali osoby niekontynuujące kształcenia na II stopniu. Wyrażna różnica dotyczyła oceny kształcenia w UEP, która w tej pierwszej grupie była stosunkowo wysoka. Wydaje się więc, że decyzja o zmianie uczelni nie wynikała z rozczarowania studiami, ale podyktowana była chęcią szybszego rozpoczęcia kariery zawodowej i elastycznego pogodzenia jej z nauką. Wśród szkół wybieranych na II stopniu ankietowani często wskazywali prywatne uczelnie poznańskie (WSB, Wyższa Szkoła Logistyki), oferujące przede wszystkim studia w trybie zaocznym.

Absolwenci studiów I stopnia kontynuujący kształcenie w UEP stanowili grupę najbardziej zorientowaną akademicko (najwyższa średnia ocen). Mimo to, również w tej grupie odsetek pracujących był bardzo wysoki. Aż 65% studentów drugiego stopnia UEP pracowało zawodowo podczas studiów.

Zgodnie z deklaracjami do wykonywania pracy w większości (49%) wystarcza wykształcenie na poziomie licencjatu, co wskazuje na dobre dopasowanie do profilu wykształcenia. Co piąty studiujący w UEP absolwent pierwszego stopnia wykonuje prace wymagające niższego wykształcenia, a co dwudziesty wskazuje, że poziom wykształcenia niezbędny dla wykonywanej pracy to studia magisterskie.

Najczęściej studenci pracują w finansach i ubezpieczeniach (22%), w handlu (8%), w działalnościach profesjonalnych, naukowych i technicznych (7%) i pozostałych usługach (7%). Przeciętne i najczęściej otrzymywane wynagrodzenie miesięczne to między 2 a 3 tysiące netto (por. Wykres 4.1).

Wykres 4.1. Wynagrodzenia miesięczne netto

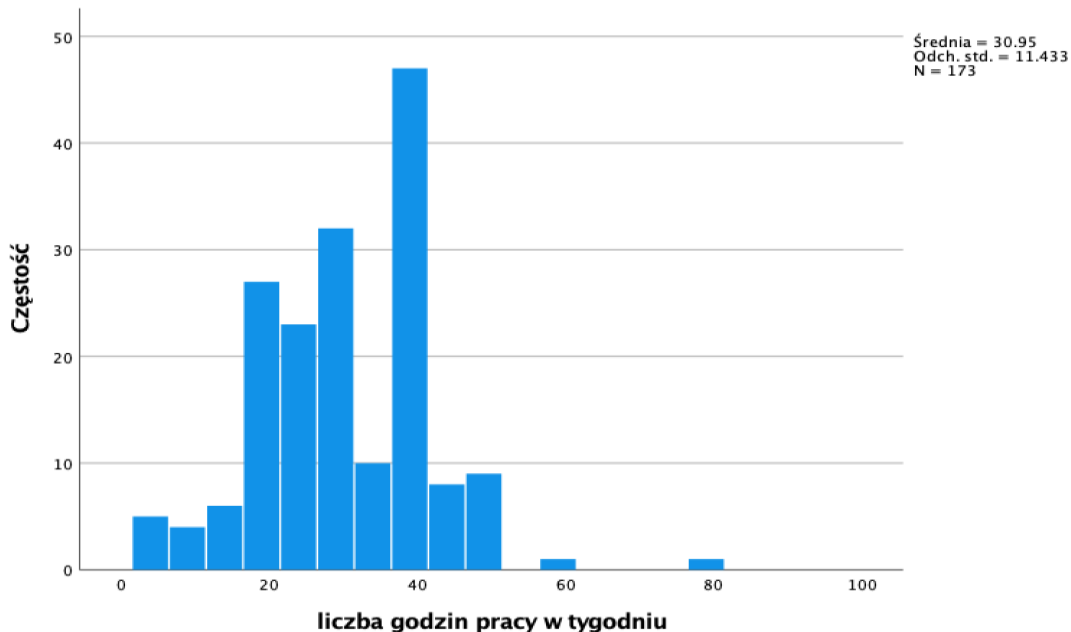


Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2020

Ważnym sygnałem dla władz Uczelni jest deklarowana liczba godzin poświęconych pracy zawodowej. Studenci deklarują 33 godziny, mediana wynosi 30 godzin. Niewielki odsetek pracujących na czas nieokreślony wskazuje na wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia ułatwiających pogodzenie pracy z nauką. Niemniej bardzo duża intensywność pracy

zawodowej (przeciętnie 30 godzin tygodniowo) absolwentów I stopnia studiujących na poziomie magisterskim skłania do refleksji nad jakością kształcenia. Stanowi też pewien argument za organizacją studiów w trybie hybrydowym. Strukturę badanych absolwentów według tygodniowego czasu pracy zaprezentowano na wykresie 4.2.

Wykres 4.2. Liczba godzin poświęconych tygodniowo na pracę zawodową



Źródło: obliczenia własne na podstawie Badania Losów Absolwentów 2020

Sektorowe rozkłady zatrudnienia dla absolwentów I stopnia pasują do ekonomicznego profilu wykształcenia. Przedstawiane wyniki sugerują, że wielu absolwentów studiów licencjackich wykonuje wprawdzie stosunkowo proste zadania, są jednak one zgodne z wykształceniem kierunkowym. Analiza opisów stanowisk pracy wskazuje, że zdecydowana większość badanych wykonywała pracę odpowiadającą sylwetce absolwenta uczelni ekonomicznej. Stanowiska niezwiązane z profilem kształcenia zdarzały się stosunkowo rzadko (np. kosmetolog) i dotyczyły ok 10 proc. przypadków. Przykładowe stanowiska pracy według rodzajów działalności zaprezentowano w tabelach 4.3-4.8.

Tabela 4.3. Przykładowe stanowiska pracy w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej

księgową, asystent w dziale audytu, młodszy księgowy, pomoc księgowej, asystent do spraw księgowych,
 asystent (a2) audytora, asystent ds. prawa podatkowego
 analityk, analityk biznesowy, analityk ryzyka kredytowego
 stażysta, asystent managera, junior finance specialist

Źródło: Badanie Losów Absolwentów 2020

Tabela 4.4. Przykładowe stanowiska pracy w sferze handlu hurtowego i detalicznego

promotor sprzedaży, asystent działu sprzedaży, asystent do spraw sprzedaży, logistyki i administracji
analityk finansowy w dziale kontrolingu zarządczego
E-commerce Assistant
kasjer-sprzedawca
kierownik sklepu spożywczego Lewiatan

Źródło: Badanie Losów Absolwentów 2020

Tabela 4.5. Przykładowe stanowiska pracy w sferze działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej

Data Processing Specialist,
IT Support Specialist
Project Manager
młodszy analityk,
programista C#, programista Unity,
specjalista jakości
młodszy specjalista ds. marketingu

Źródło: Badanie Losów Absolwentów 2020

Tabela 4.6. Przykładowe stanowiska pracy w sferze informacji i komunikacji

Audytor
Data Processing Specialist
Implementation Consultant
Media Assistant
Copywriter w agencji marketingowej

Źródło: Badanie Losów Absolwentów 2020

Tabela 4.7. Przykładowe stanowiska pracy w sferze pozostałej działalności usługowej

Księgowa
controlling finansowy, Finance Trainee
Account Manager
Customer Success Specialist
członek personelu pokładowego
sprzedawca, doradca klienta
asystentka koordynatora ds. zakupów
Frontend Developer, IT Trainee
Konsultant, Konsultant telefoniczny
Media assistant

Źródło: Badanie Losów Absolwentów 2020

Tabela 4.8. Przykładowe stanowiska pracy w sferze przetwórstwa przemysłowego

specjalista ds. Lean Management
analityk danych, młodszy specjalista ds. analiz
asystent prawny w biurze prawnym spółki
controlling intern, młodszy specjalista ds. kontroingu
specjalista ds. produkcji i badan laboratoryjnych
specjalista w sprawach marketingowych

Źródło: Badanie Losów Absolwentów 2020

Absolwenci pierwszego stopnia wskazują na ogół na prace plasujące się nisko w hierarchii firm (np. pomocnik, asystent, młodszy specjalista, junior, stażysta/praktykant), co jest naturalne na tym etapie kariery zawodowej. W kolejnych latach spodziewać się można awansów z tych stanowisk. Stosunkowo dobre dopasowanie poziome i pionowe absolwentów studiów licencjackich obserwowane również we wcześniejszych edycjach pozwala na wzmocnienie sformułowanego wcześniej postulatu o organizacji kształcenia w UEP w trybie dualnym. Wyniki badania pokazują bowiem, że działające w Poznaniu firmy (rekrutujące zdecydowaną większość absolwentów studiów licencjackich) są w stanie zatrudnić znaczną liczbę osób z wykształceniem ekonomicznym jeszcze w trakcie ich studiów. Współpraca z tymi firmami mogłaby doprowadzić do uruchomienia dualnych ścieżek studiów.

Studenci pracujący i niepracujący aplikowali na UEP z podobnymi wynikami maturalnymi (różnice nieistotne statystycznie), również płeć nie różnicuje tych grup. Co ciekawe, również podobnie oceniają przygotowanie przez UEP do pracy zawodowej, co świadczy, że weryfikacja w pracy nie odbiega od wyobrażenia o niej.

5. Rola płci w zróżnicowaniu sytuacji na rynku pracy

5.1. Wprowadzenie

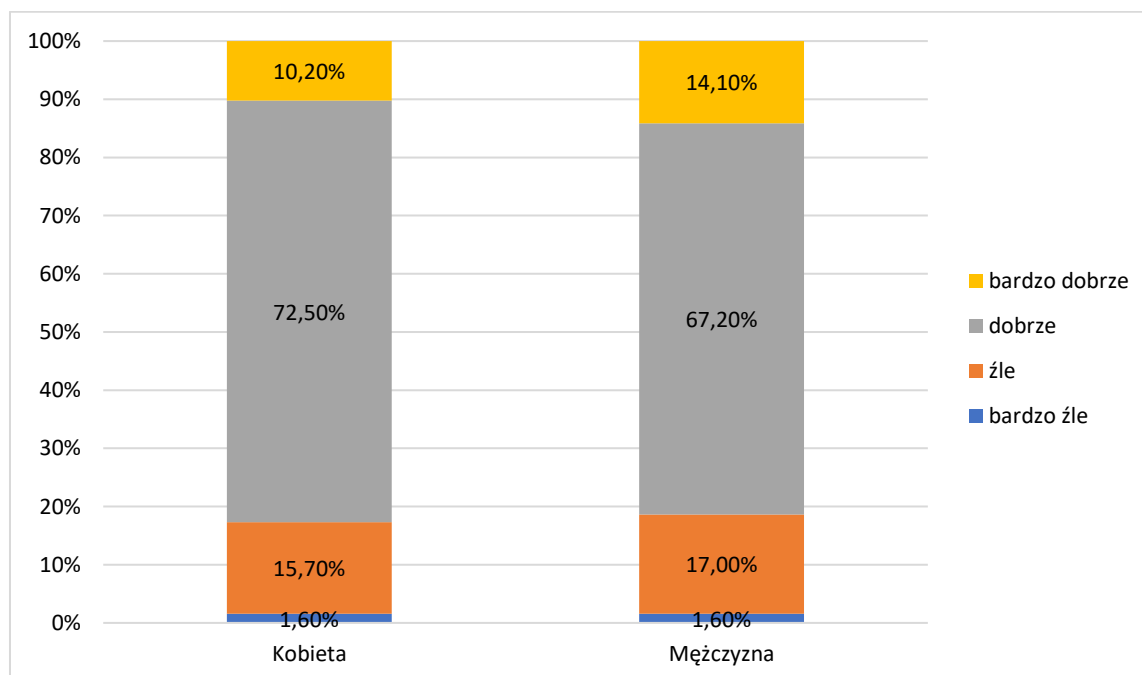
Podczas procesu kształcenia studentów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu traktuje się wszystkich jednakowo: wymagania są identyczne zarówno w stosunku do mężczyzn, jak i kobiet, przekazywana wiedza nie rozróżnia żadnej z płci. Postanowiono sprawdzić czy po ukończeniu studiów kobiety i mężczyźni znajdują się w identycznej lub zbliżonej sytuacji, głównie na rynku pracy. Każda bowiem osoba kończąca studia drugiego stopnia ma taki sam tytuł: magistra ekonomii.

5.2. Profil absolwentki i absolwenta

W analizie uwzględniono odpowiedzi 570 kobiet i 306 mężczyzn, którzy ukończyli studia w latach 2017-2019, a wypełnili kwestionariusze ankietowe badania losów absolwentów trzy lata po ukończeniu studiów (2020-2022). Istotnie wyższą średnią ocen uzyskano dla kobiet (4,12, wobec 3,91 dla mężczyzn). Różnica w ocenach analizowanych grup pojawiła się w trakcie studiów, na co wskazuje brak znacząco odmiennych wyników dla obydwu płci na egzaminach maturalnych. Wyniki z języków obcych oraz matematyki są na porównywalnych poziomach, jedynie z języka polskiego na poziomie podstawowym średni wynik dla kobiet (53,36) był o nieco ponad dwa punkty wyższy niż dla mężczyzn (51,13).

Prawie wszystkie kobiety i prawie wszyscy mężczyźni pozytywnie oceniają przygotowanie ze strony Uniwersytetu Ekonomicznego do podjęcia pracy. Jednakże warto zwrócić uwagę na fakt, że niemal 20% badanych absolwentek i absolwentów ma zastrzeżenia co do jakości kształcenia w kontekście pracy zawodowej (por. Wykres 5.1).

Wykres 5.1 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według oceny poziomu przygotowania ze strony UEP do wykonywania pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

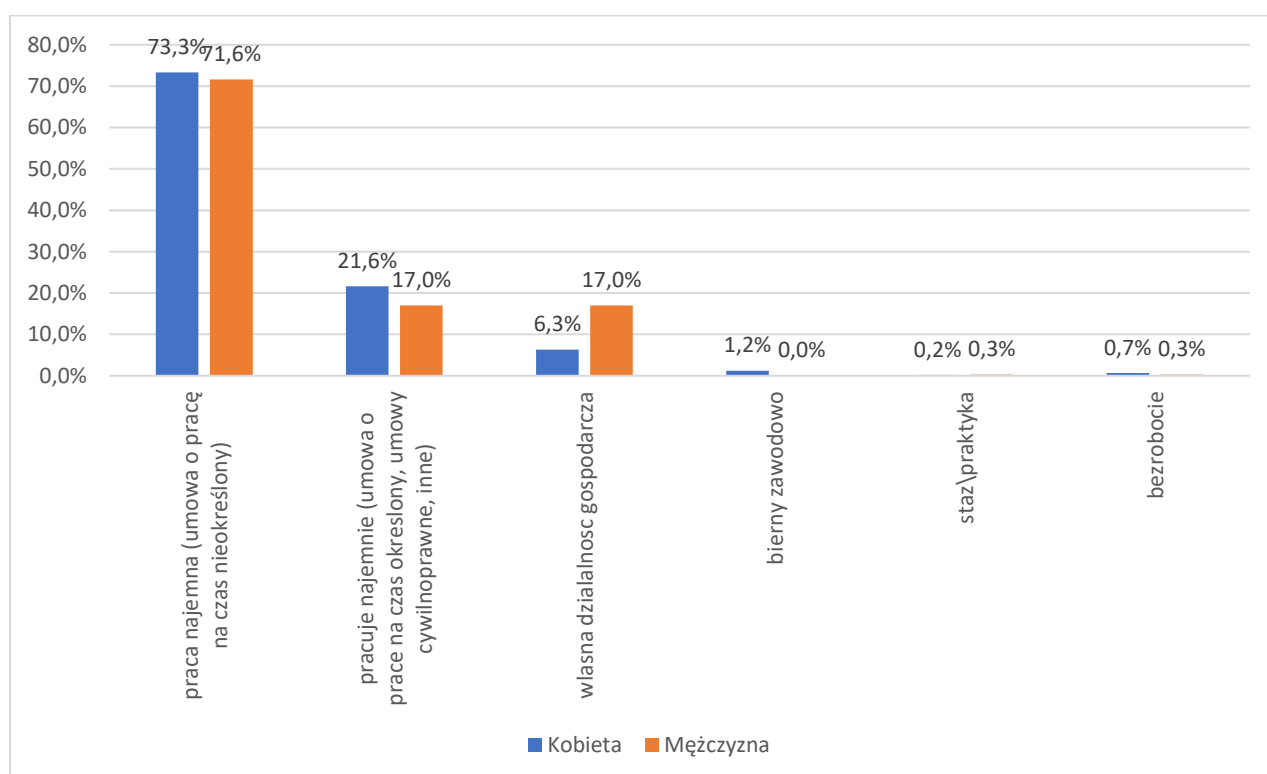
5.3. Sytuacja na rynku pracy

Średnie łączne doświadczenie zawodowe absolwentek w momencie badania (48 miesięcy) było nieco krótsze niż absolwentów (53 miesiące), jednak warto zwrócić uwagę na fakt, iż w przypadku obydwójga płci staż pracy przekracza 4 lata, co oznacza, iż aktywność zawodowa podejmowana była już w trakcie studiów.

Godne zauważenia jest także niemal identyczne zaangażowanie w podejmowane obowiązki zawodowe pod względem tygodniowego wymiaru czasu pracy. Dla kobiet wynosi on 42 godziny, natomiast dla mężczyzn jest on o 1 godzinę dłuższy.

Zdecydowana większość badanych kobiet i mężczyzn trzy lata po studiach była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co zaprezentowano na wykresie 5.2. Istotnie statystycznie różnice zaobserwowano w obszarze podejmowania własnej działalności gospodarczej. Co szósty mężczyzna podejmuje tę formę aktywności zawodowej, podczas gdy wśród kobiet taka sytuacja miała miejsce u co czternastej badanej absolwentki.

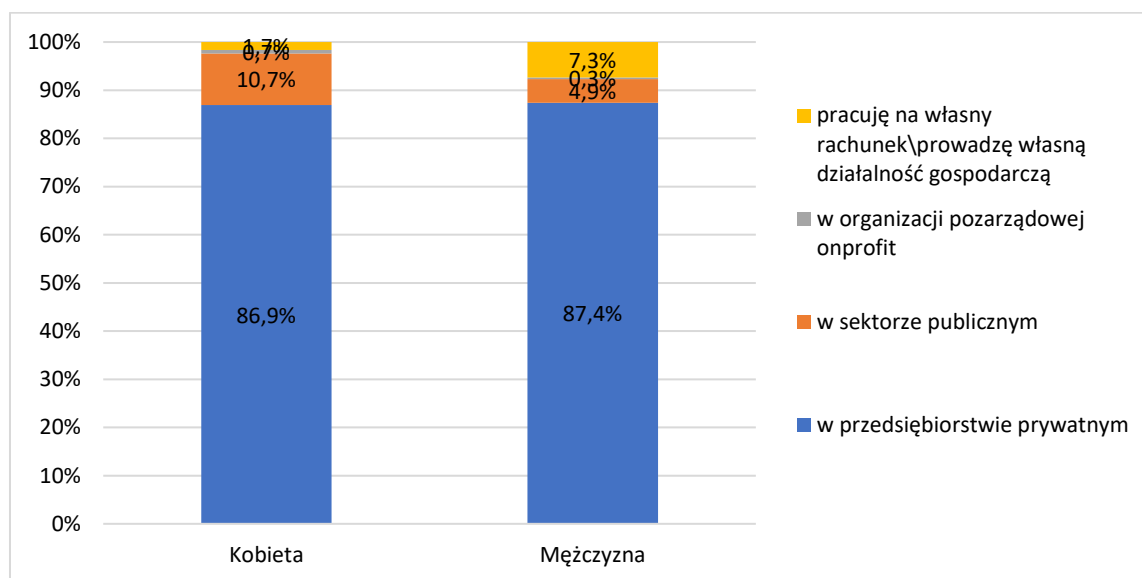
Wykres 5.2 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według formy aktywności zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Wyżej omawiane wyniki znajdują odzwierciedlenie w typie organizacji zatrudniającej osoby kończące UEP. Zdecydowana większość kobiet, jak i mężczyzn podejmuje pracę w sektorze prywatnym. Jednak wyraźne różnice można zaobserwować w strukturze badanych osób według płci w sektorze publicznym (istotnie statystycznie częściej tę formę wskazywały kobiety) i we własnej działalności gospodarczej (dominacja mężczyzn – por. Wykres 5.3).

Wykres 5.3 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według formy prawnej organizacji, w której pracują



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Wśród działów gospodarki dominują te, które są ściśle związane z ekonomicznymi kierunkami kształcenia. Najwięcej zarówno mężczyzn, jak i kobiet pracuje w działalności finansowej i ubezpieczeniowej. Istotna statystycznie różnica została zaobserwowana w dziale „Informacja i komunikacja”, w którym pracę podejmuje 13,4% badanych absolwentów płci męskiej i 5,9% absolwentek. Wyraźną względną przewagę mężczyzn uzyskano także w grupie osób zatrudnionych w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Natomiast kobiety kończące studia w UEP częściej niż mężczyźni z tej uczelni podejmują pracę w pozostałej działalności usługowej (por. Tabela 5.1).

Tabela 5.1 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według działu gospodarki (najpopularniejsze działy), w którym pracują

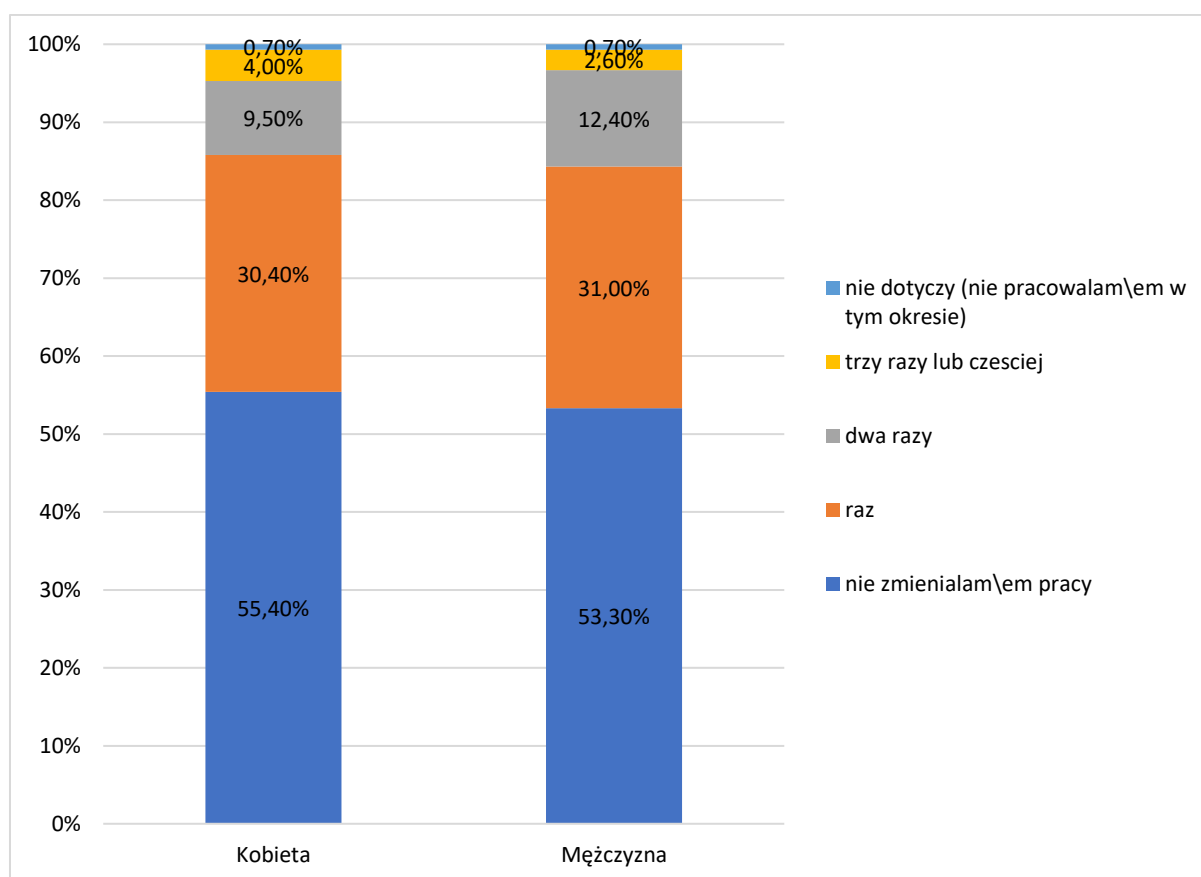
Dział gospodarki według PKD	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	30,80%	27,50%
S. pozostała działalność usługowa	15,20%	10,80%
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	12,50%	10,80%
C. przetwórstwo przemysłowe	7,30%	10,50%
J. informacja i komunikacja	5,90%	13,40%
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,70%	8,90%
N. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,50%	2,60%
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	3,90%	1,60%
H. transport i gospodarka magazynowa	3,80%	5,20%
P. edukacja	2,70%	1,00%
F. budownictwo	2,10%	1,00%
Q. opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,40%	1,00%
R. działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,30%	1,60%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Kobiety nieco częściej niż mężczyźni uzyskali awans zawodowy w roku poprzedzającym badanie. Omawianej sytuacji doświadczyło 70% osób płci żeńskiej i 67,5% osób płci męskiej. Uzyskana różnica jest jednak zbyt mała, by mówić o jej istotności statystycznej.

O ile z mobilnością pionową mieliśmy do czynienia relatywnie często to w przypadku mobilności poziomej można mówić o względnej stabilizacji, zarówno wśród badanych kobiet, jak i mężczyzn. Z danych zaprezentowanych na wykresie 5.4 można odczytać, iż ponad połowa absolventek i absolwentów z lat 2017-2019 nie zmieniła pracy w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie. Co trzecia kobieta i co trzeci mężczyzna doświadczyli jednokrotnej zmiany.

Wykres 5.4 Struktura badanych absolventek i absolwentów według częstotliwości zmiany pracy w okresie 2 lat przed badaniem

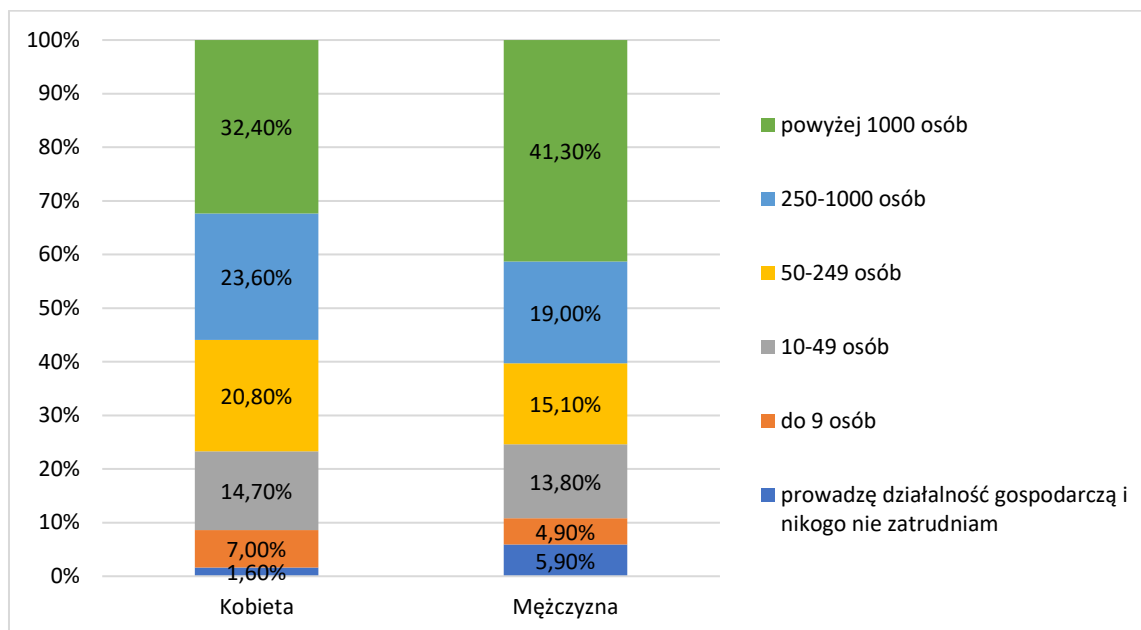


Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Mężczyźni częściej niż kobiety byli zatrudniani w wielkich korporacjach. Ponad 41% badanych absolwentów wskazało zatrudnienie w firmie liczącej ponad 1000 osób, wśród absolventek było to 32% (por. Wykres 5.5)

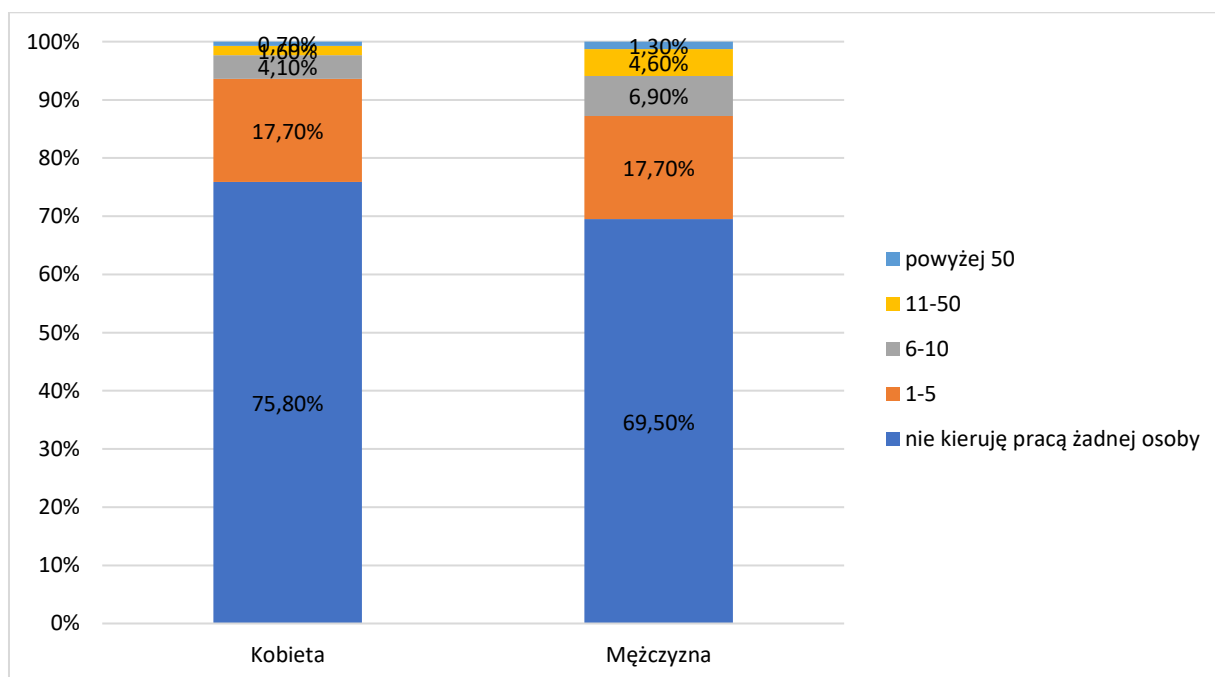
Na badanym etapie kariery zawodowej (trzy lata po studiach) większość absolventek i absolwentów nie sprawuje funkcji kierowniczych, jednakże warto zwrócić uwagę na istotnie niższy odsetek takich sytuacji wśród mężczyzn, którzy relatywnie częściej (ale stosunkowo rzadko) niż kobiety nadzorują pracę większej liczby osób (powyżej 10 – por. Wykres 5.6).

Wykres 5.5 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według wielkości organizacji, w której pracują



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Wykres 5.6 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według liczby osób podwładnych



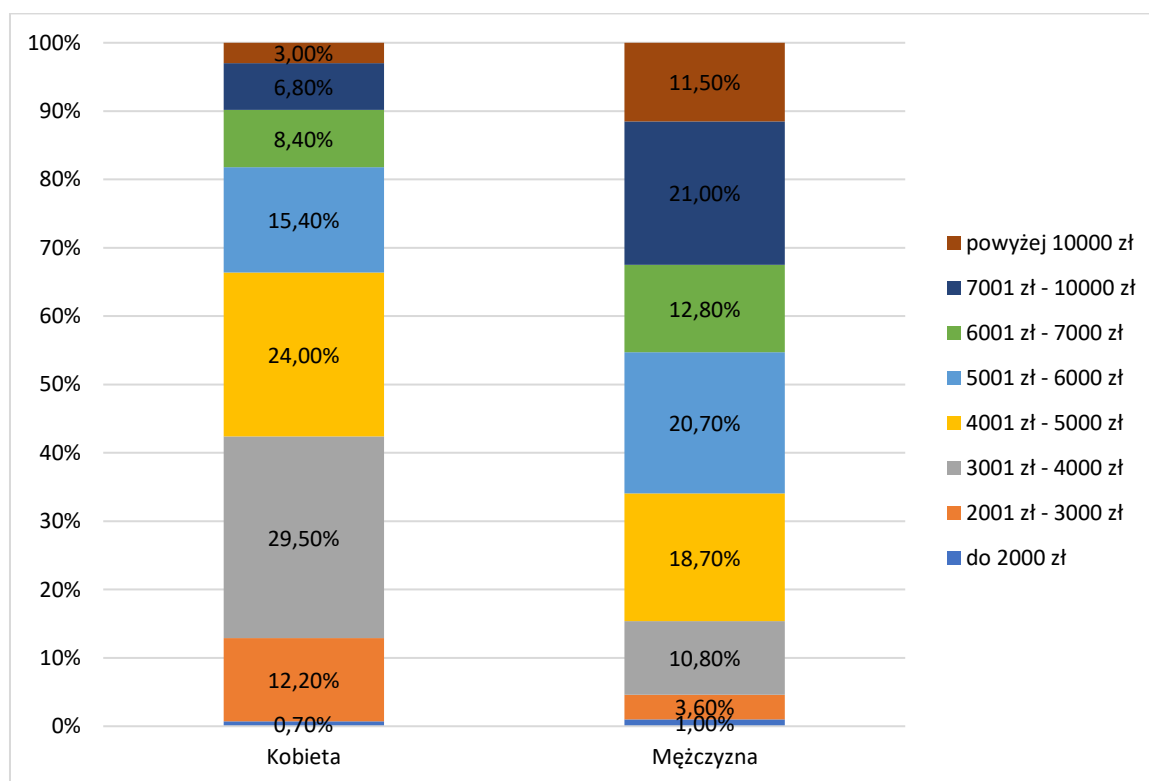
Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Istotne statystycznie różnice (na korzyść mężczyzn) zaobserwowano w obszarze deklarowanych wynagrodzeń netto. Dla osób płci męskiej uzyskano medianę na poziomie 5769,12 zł, co jest kwotą o niemal 1500 złotych większą niż dla osób płci żeńskiej (mediana

wynosi 4317,67 złotych¹). Uzyskane dysproporcje są nieco mniejsze niż w skali wszystkich pracujących w Polsce²: według GUS mediana wynagrodzeń kobiet było na poziomie 4491,59 zł, z kolei dla mężczyzn było to 4919,08 zł (GUS 2022). Porównanie wyników z Badania Losów Absolwentów oraz z GUS wskazuje na nieco niższą wartość środkową płac wśród absolventek UEP oraz wyższą dla absolwentów uczelni.

Struktura wynagrodzeń według płci pokazuje, że odsetki mężczyzn zarabiających najwyższe kwoty (powyżej 6000 złotych) są kilkakrotnie większe niż wśród kobiet. Co trzecia absolwentka zarabiała między 3 a 4 tys. zł. Z kolei co piąty badany mężczyzna wskazywał zarobki na poziomie między 7 a 10 tys. złotych. Dysproporcje w zarobkach absolventek i absolwentów są dość wyraźne, płeć jest cechą istotnie determinującą płacę, na co wskazuje test niezależności chi kwadrat, w którym uzyskano zależność istotną na poziomie $p < 0,001$. Strukturę badanych kobiet i mężczyzn według poziomu wynagrodzenia zaprezentowano na wykresie 5.7.

Wykres 5.7 Struktura badanych absolventek i absolwentów według wynagrodzenia netto



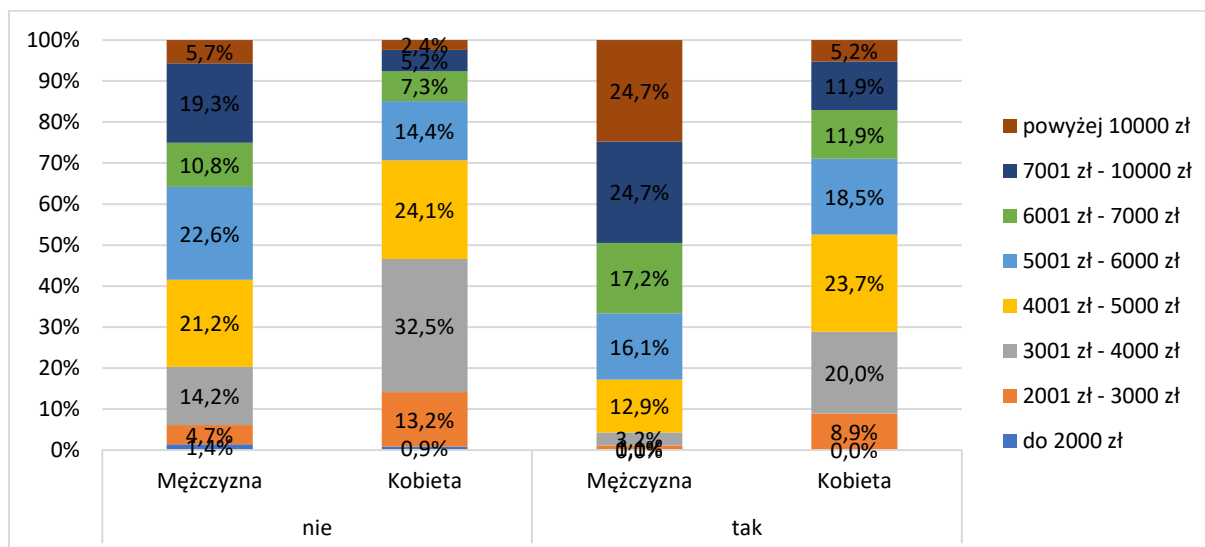
Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Różnice w wynagrodzeniach widoczne są również po uwzględnieniu pełnienia funkcji kierowniczej. Płace mężczyzn, którzy nadzorują wykonywanie zadań przez inne osoby są istotnie wyższe niż płace kobiet-kierowniczek. Podobną prawidłowość zaobserwowano wśród osób niepełniących funkcji nadzorczych (por. Wykres 5.8).

¹ Ze względu na charakter zbieranych danych (nierówne przedziały klasowe, przedziały otwarte) policzono medianę, a nie średnią.

² GUS opublikował dane na podstawie badań w podmiotach zatrudniających co najmniej 10 osób

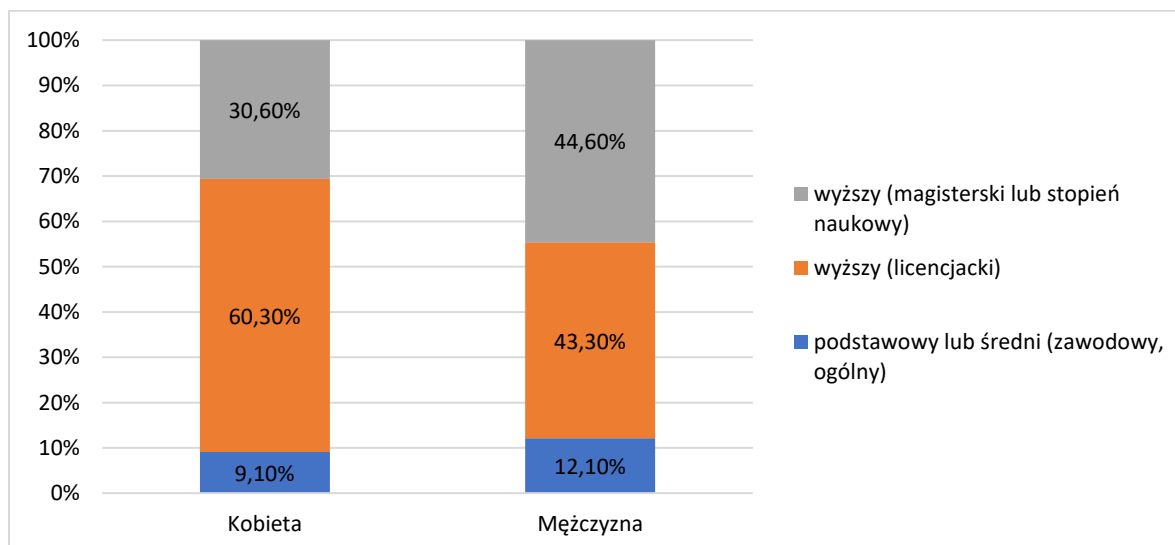
Wykres 5.8 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według wynagrodzenia netto, pełnienia funkcji kierowniczej (nie/tak)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Z przeprowadzonego badania wynika, iż kobiety znacznie częściej niż mężczyźni pracują na mniej „wymagających” stanowiskach, co może częściowo uzasadniać wspomniane wyżej dysproporcje w wynagrodzeniach. Niemal 2/3 badanych absolventek uznało, że do wykonywania ich obowiązków wystarczy wykształcenie na poziomie licencjatu, podczas, gdy wśród mężczyzn takiego zdania było 43% badanych. Wskazywali oni częściej niż kobiety konieczność ukończenia co najmniej studiów drugiego stopnia, by skutecznie realizować powierzone im obowiązki (por. Wykres 5.9).

Wykres 5.9 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według minimalnego poziomu wykształcenia wystarczającego do wykonywanej pracy



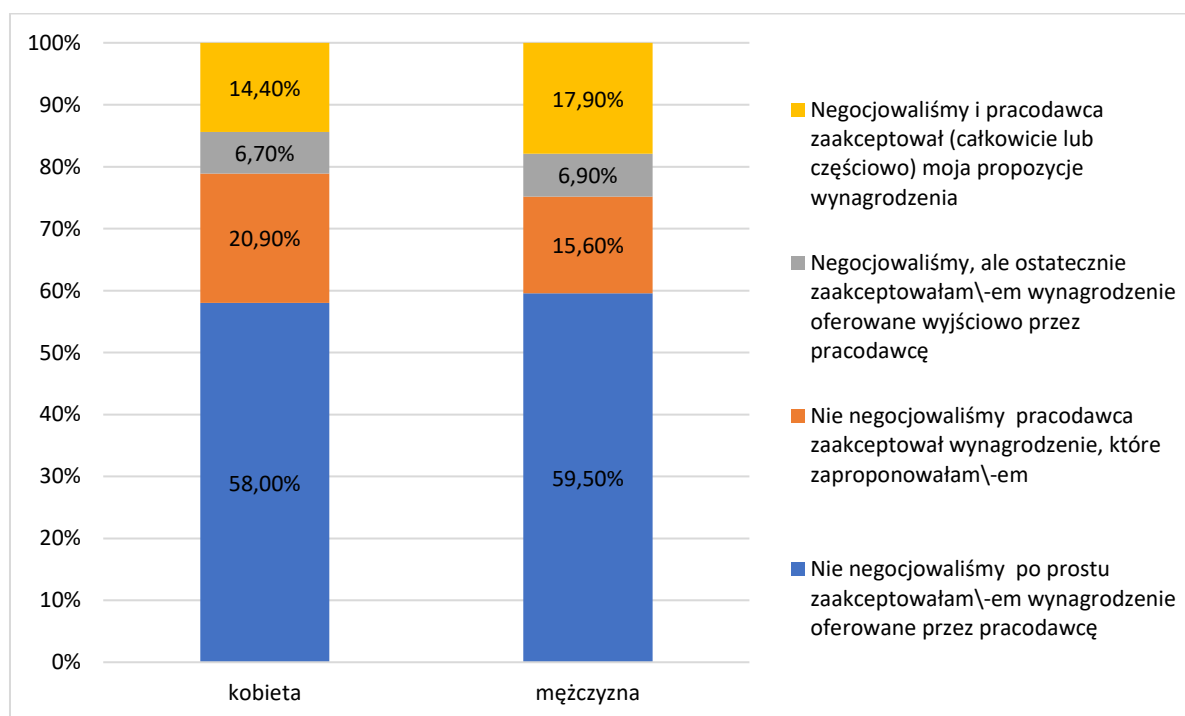
Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

5.4 Negocjacje płacowe

Zdecydowana większość zarówno absolwentek, jak i absolwentów nie negocjowała wynagrodzenia podczas procesu rekrutacji do pracy. Niemal 60% badanych kobiet oraz mężczyzn przyjęło ofertę wynagrodzenia ze strony pracodawcy. Spośród tych, którzy podejmowali negocjacje częściej zdarzały się osoby płci męskiej (24,8% przy 21,1% kobiet). Większość tych negocjacji zakończyło się „sukcesem”, przez który należy rozumieć częściowe lub całkowite zaakceptowanie przez pracodawcy propozycji wynagrodzenia (por. Wykres 5.10).

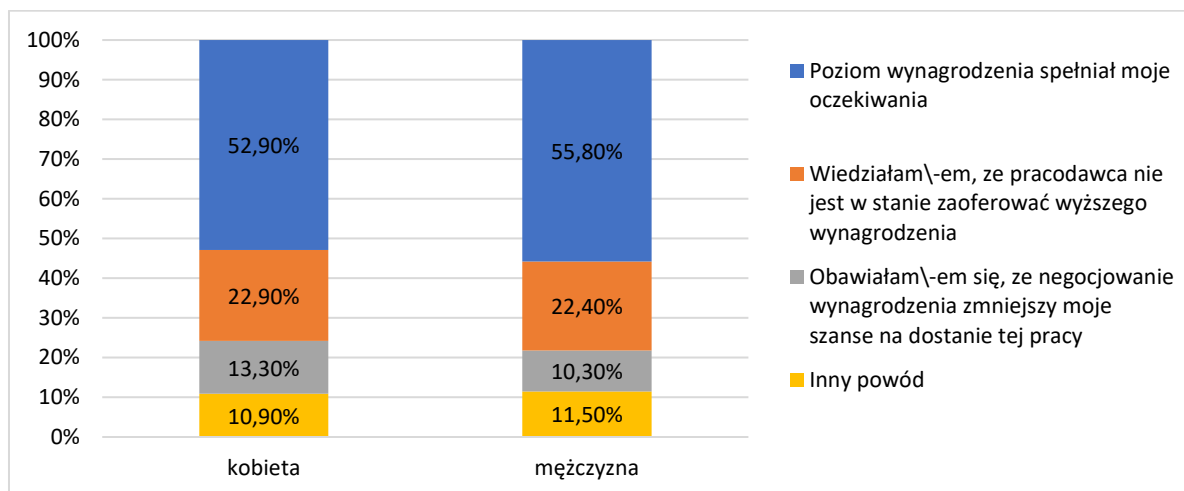
Osoby, które nie negocjowały wynagrodzenia zostały poproszone o powody takiego zachowania. Strukturę odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na wykresie 5.11. Ponad połowa kobiet i mężczyzn wskazała, że zadowalała ich zaproponowana płaca, przy czym nieco częściej dotyczyło to respondentów płci męskiej. Co 9-ta badana osoba brak negocjacji uzasadniała innym powodem niż wskazany w kwestionariuszu. Wśród własnych odpowiedzi szczególnie często pojawiały się kwestie związane ze świadomością małego doświadczenia zawodowego.

Wykres 5.10 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według sytuacji podczas negocjacji wynagrodzenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2018

Wykres 5.11 Struktura badanych absolventek i absolwentów według powodów braku negocjacji wynagrodzenia

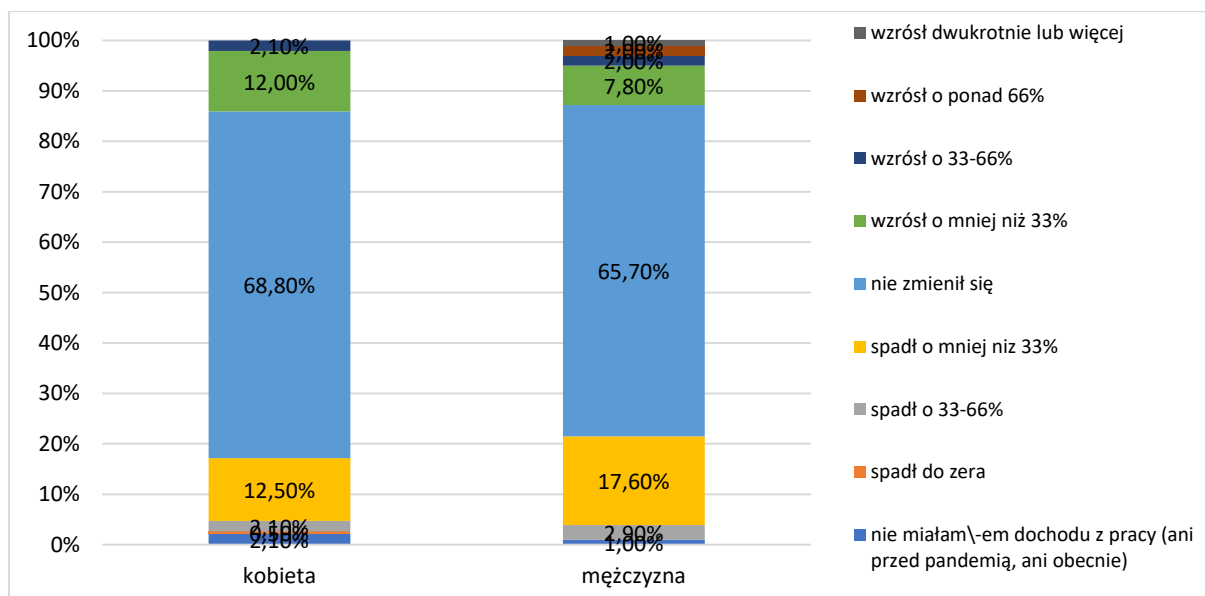


Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2018

5.5 Wpływ pandemii na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Na podstawie przeprowadzonego badania nie zaobserwowano istotnych różnic między absolwentkami i absolwentami w kontekście wpływu pandemii choroby COVID-19 na ich sytuację na rynku pracy. Około 2/3 zarówno kobiet, jak i mężczyzn zadeklarowało otrzymywanie dochodów na tym samym poziomie co przed pandemią³ (por. Wykres 5.12).

Wykres 5.12 Struktura badanych absolventek i absolwentów według oceny zmian dochodów z pracy w momencie badania w porównaniu z okresem bezpośrednio przed pandemią

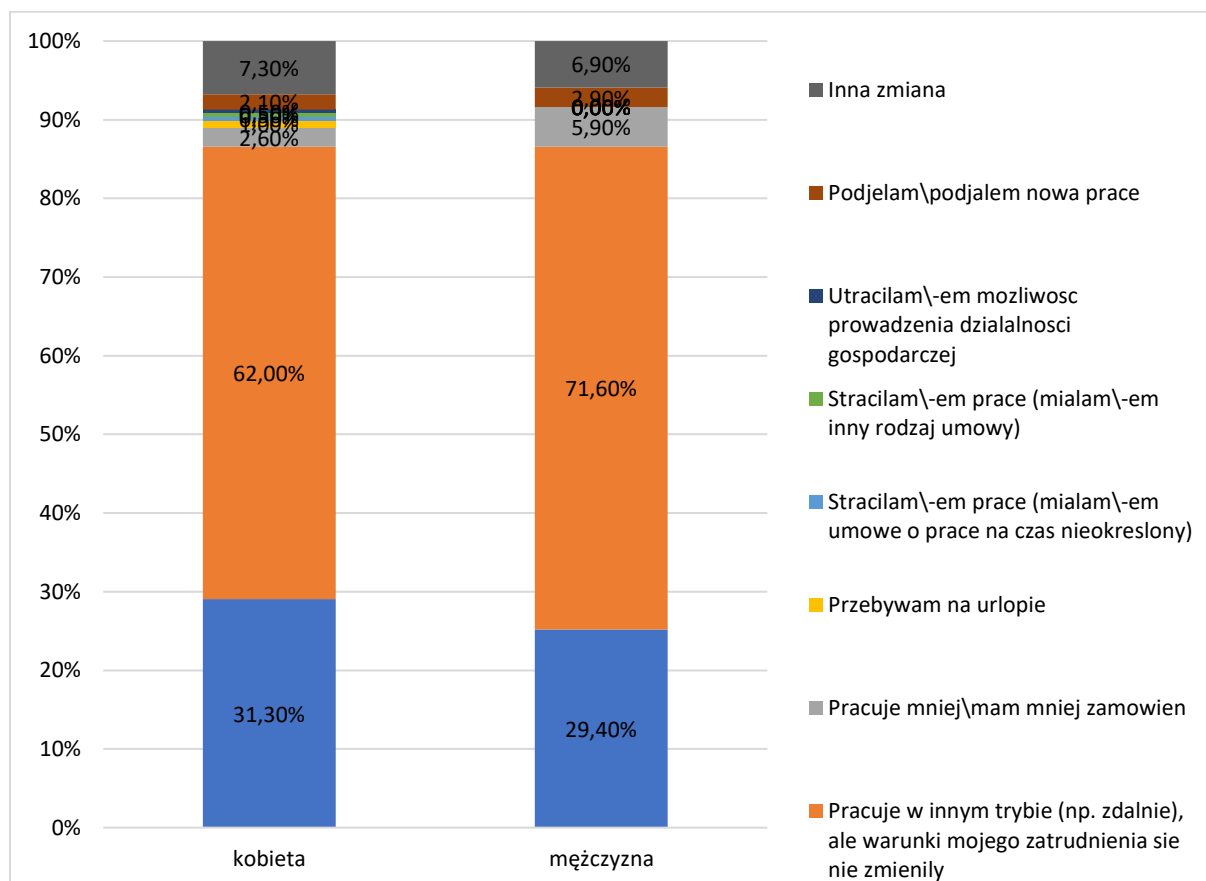


Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

³ Pytanie o wpływ pandemii pojawiło się tylko w badaniu z 2020 roku. Było ono realizowane kilka tygodni po wprowadzeniu największych ograniczeń, w tym pracy zdalnej. Wzięło w nim udział 102 mężczyzn i 192 kobiety.

Również w obszarze zmian w warunkach pracy nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic, aczkolwiek warto zwrócić uwagę na fakt, że nieco większy odsetek mężczyzn (71,6%) zmienił tryb pracy (przy zachowaniu dotychczasowych innych warunków) w porównaniu do kobiet (62% - por. Wykres 5.13).

Wykres 5.13 Struktura badanych absolventek i absolwentów według zmiany w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych pod wpływem pandemii



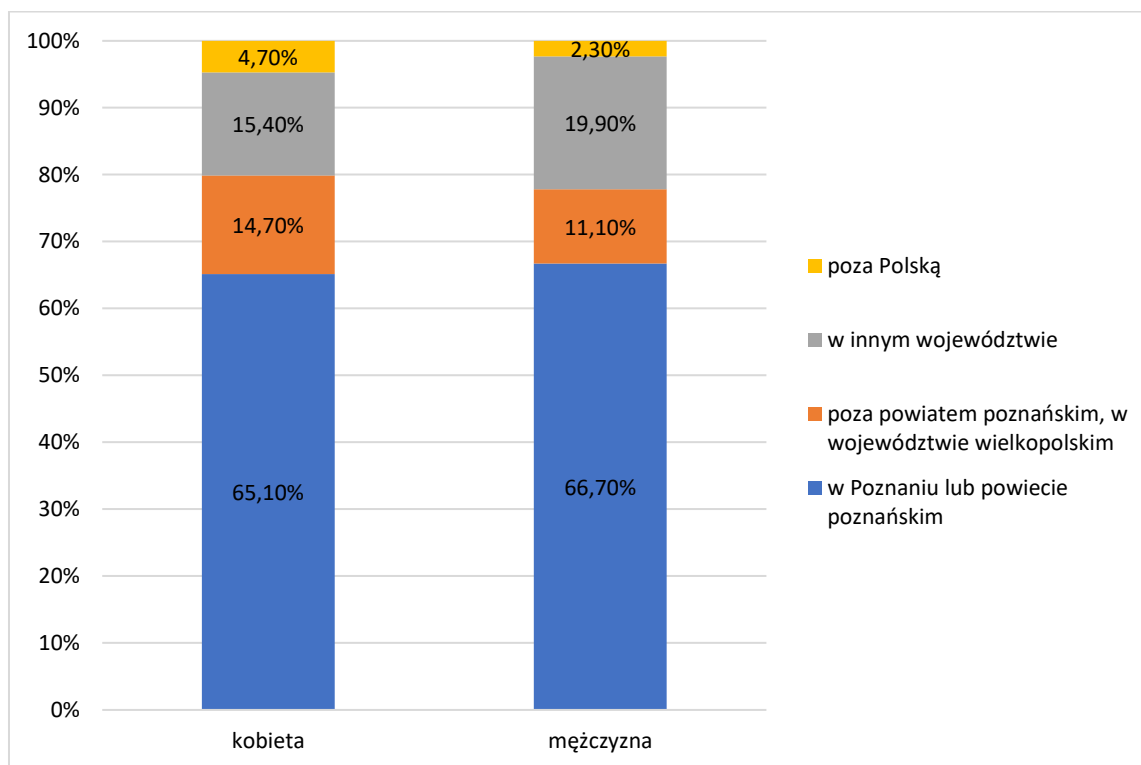
Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

5.6. Sytuacja osobista

Większość zarówno absolventek, jak i absolwentów UEP trzy lata po studiach mieszka w Poznaniu lub najbliższej okolicy. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni zamieszkiwały w dalszej odległości od Poznania, ale nadal w województwie wielkopolskim oraz wyjeżdżały za granicę. Natomiast osoby płci męskiej częściej niż w przypadku osób płci żeńskiej wyjeżdżały do innego województwa w Polsce. Opisywane wyniki zaprezentowano w formie graficznej na wykresie 5.14.

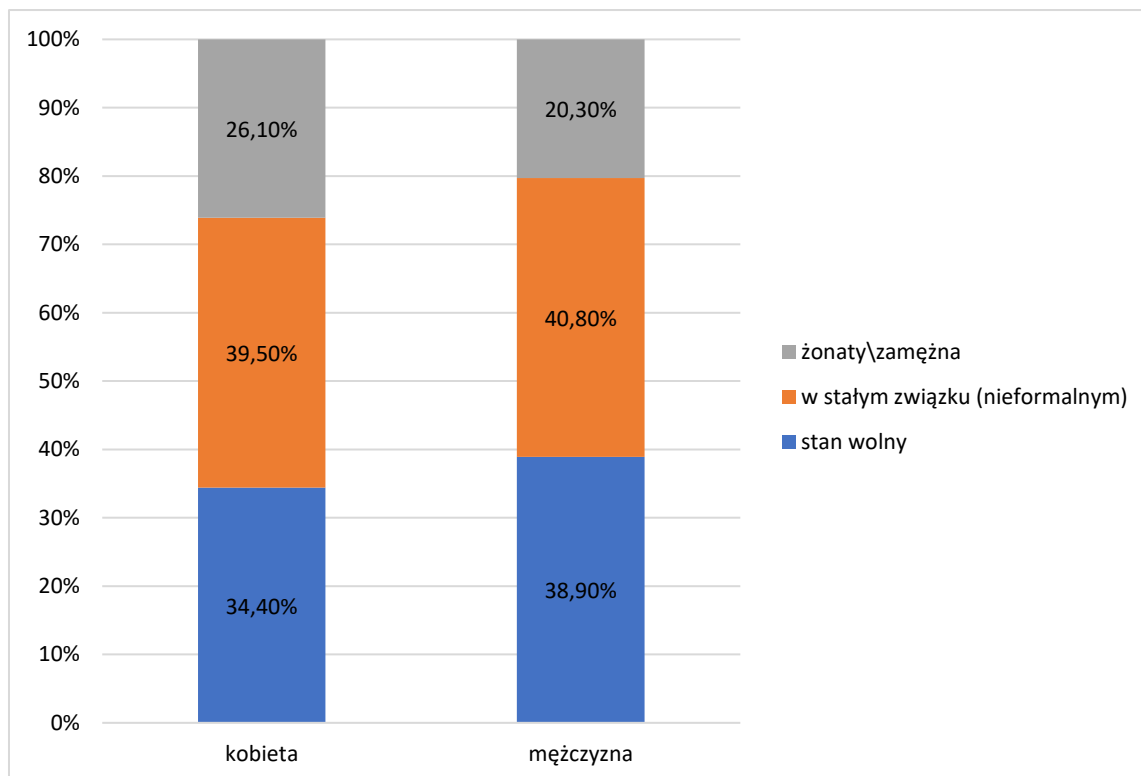
Co czwarta badana absolwentka jest w związku małżeńskim, podczas gdy po ślubie jest co piąty absolwent. W przypadku obydwu płci najwięcej osób wskazało stały związek o charakterze nieformalnym (por. Wykres 5.15). Nie zaobserwowano istotnych różnic w obszarze dzietności badanych osób. Prawie 90% zarówno kobiet, jak i mężczyzn ma dzieci, a niespełna 9% absolventek i absolwentów wychowuje jedno dziecko. Strukturę badanych kobiet i mężczyzn według liczby dzieci zaprezentowano na wykresie 5.16.

Wykres 5.14 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według miejsca zamieszkania



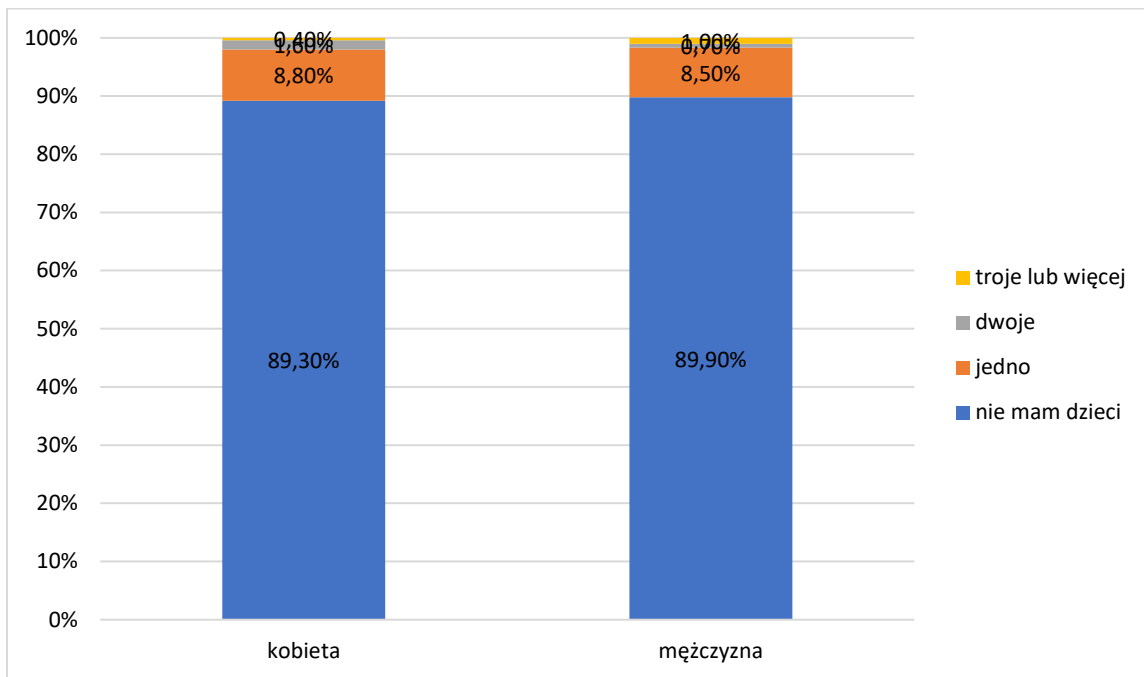
Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Wykres 5.15 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według formy związku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

Wykres 5.16 Struktura badanych absolwentek i absolwentów według liczby dzieci



Źródło: opracowanie własne na podstawie Badania Losów Absolwentów UEP 2020-2022

5.7. Podsumowanie

Przeprowadzone badanie wykazało, że istnieją dysproporcje między sytuacją kobiet i mężczyzn kończących Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, głównie w obszarze wynagrodzeń. Ponadto mężczyźni częściej decydują się na prowadzenie działalności gospodarczej, częściej też pracują w technicznych działach gospodarki. W ich przypadku dostrzegane jest powszechniejsze nadzorowanie pracy innych (pełnienie funkcji kierowniczej) oraz praca w bardzo dużych przedsiębiorstwach.

6. Zakończenie i wnioski

Badanie Losów Absolwentów UEP realizowano corocznie. Objęły one cztery grupy absolwentów:

I stopnia rok po studiach

I stopnia trzy lata po studiach (realizowane od 2020 roku)

II stopnia rok po studiach

II stopnia trzy lata po studiach (realizowane od 2020 roku).

Kwestionariusz skierowano do tych osób, które zgodziły się na udział w badaniu. Corocznie zbierano podstawowe informacje charakteryzujące status absolwentów na rynku pracy, charakterystykę zatrudnienia, mobilność zawodową i przestrzenną, pionowe i poziome dopasowanie kwalifikacyjne, wynagrodzenie. Kwestionariusz był sporadycznie uzupełniany o specjalne moduły tematyczny (między innymi ocena jakości pracy w warunkach pandemii COVID-19 w roku 2020).

Każdorazowo badanie wykazywało bardzo dobrą sytuację absolwentów UEP na rynku pracy. Wśród absolwentów studiów II stopnia bezrobocie było zjawiskiem marginalnym, przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto (mierzone medianą) wykazywało coroczny wzrost. Absolwenci byli dobrze dopasowani do stanowisk pracy. Sporadycznie zdarzały się osoby, które deklarowały wykonywanie pracy poniżej swoich kwalifikacji. Absolwenci pracowali najczęściej w sektorach odpowiadających ekonomicznemu profilowi wykształcenia (najczęściej w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej). Ponadto znaczna część (ponad połowa) ankietowanych wskazywała awans w pracy w roku poprzedzającym badanie.

Absolwenci studiów II stopnia badani trzy lata po ukończeniu studiów charakteryzowali się jeszcze lepszą pozycją zawodową. Wszyscy ankietowani w tej grupie pracowali, głównie w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej, bardzo rzadko poniżej swoich kwalifikacji. Mediana zarobków kształtowała się na poziomie nieco wyższym niż podawał GUS dla ogólnopolskiej próby. Również ta grupa charakteryzowała się dużą mobilnością zawodową, w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie zdecydowana większość absolwentów awansowała.

W kwestii płac zaobserwowano istotne statystycznie różnice w wynagradzaniu pracy kobiet i mężczyzn. Jest to potwierdzenie ogólnopolskiej prawidłowości, wskazujące na dosyć wyraźne dysproporcje w wynagradzaniu osób o tym samym poziomie wykształcenia.

Przeważająca liczba absolwentów studiów II stopnia (badanych zarówno rok jak i trzy lata po studiach) pozostawała w Poznaniu. Dwa znaczące strumienie migracyjne skierowane były odpowiednio do Warszawy i za granicę, ale dotyczyły stosunkowo niewielkiej grupy absolwentów. Wyniki badania sugerują, że stolica Wielkopolski jest miastem kreującym duży popyt na pracę ekonomistów różnych specjalności.

Najbardziej zróżnicowaną grupę stanowili absolwenci studiów I stopnia. Większość z nich kontynuuje kształcenie w UEP, systematycznie jednak wzrastał odsetek osób kończących

edukację na poziomie licencjatu, bądź podejmujących studia magisterskie w innej uczelni. Ankietowani niekontynuujący kształcenia wyraźnie gorzej oceniali Uczelnię i osiągnęli gorsze wyniki w nauce. Może to świadczyć o rozczarowaniu studiami w UEP, ale może również wynikać z generalnie większej orientacji na rozwój zawodowy niż akademicki. Co ciekawe, osoby które zmieniły uczelnię nie były krytyczne wobec kształcenia w UEP. Wydaje się więc, że decyzja o zmianie miejsca studiów nie wynikała z rozczarowania jakością kształcenia, ale podyktowana była chęcią szybszego rozpoczęcia kariery zawodowej i elastycznego pogodzenia jej z nauką. Sugeruje to lista szkół wyższych wybieranych na II stopniu – często wskazywano prywatne uczelnie poznańskie (WSB, Wyższa Szkoła Logistyki) oferujące przede wszystkim studia w trybie zaocznym.

Wśród absolwentów studiów licencjackich kontynuujących kształcenie w UEP systematycznie wzrastał odsetek osób pracujących. Absolwenci tej grupy deklarowali nieco częściej pracę poniżej kwalifikacji, jednak zarówno analiza stanowisk pracy, jaki i sektorów zatrudnienia sugeruje, że było to zatrudnienie związane z profilem ekonomicznym. Pracujący studenci zwykle korzystali z elastycznych form zatrudnienia ułatwiających pogodzenie pracy z nauką. Niemniej bardzo duża intensywność pracy zawodowej w tej grupie skłania do refleksji nad jakością kształcenia w UEP. Stanowi też ważny argument przemawiający za organizacją studiów w trybie hybrydowym.

Pandemia choroby COVID-19 nie wpłynęła znacząco na pozycję absolwentów studiów II stopnia. Pracowali oni zwykle w sektorach stosunkowo odpornych na wywołany pandemią kryzys (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) w oparciu o umowy o pracę, w średnich i dużych przedsiębiorstwach prywatnych. Sporadycznie zdarzały się osoby deklarujące utratę dochodów, nie wpływało jednak to w sposób istotny na codzienne funkcjonowanie. W najgorszej sytuacji znaleźli się absolwenci studiów I stopnia, którzy częściej pracowali w oparciu o bardziej elastyczne formy zatrudnienia. W tej grupie częściej zdarzały się spadki dochodów do zera. Absolwenci studiów I stopnia relatywnie często korzystali z pomocy rodziców, część osób decydowała się na powrót do domu rodzinnego. Sprzyjała temu organizacja studiów w formie zdalnej, a dodatkowym czynnikiem wypychającym była trudna sytuacja w mieszkaniach studenckich niedostosowanych do warunków zdalnej pracy i nauki. Warto jednak podkreślić, że również w grupie absolwentów studiów I stopnia przeważały osoby, których warunki pracy się nie zmieniły.

Pandemia wirusa COVID-19 miała znaczący wpływ na dwa spośród pięciu analizowanych wymiarów jakości pracy – bezpieczeństwo pracy i równowagę praca-życie. Mimo, iż status na rynku pracy większości ankietowanych nie zmienił się, zdecydowanie obniżyło się subiektywne poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Zgodnie ze stanem wiedzy naukowej jest to czynnik negatywnie wpływający na zadowolenie z życia oraz zdrowie psychiczne czy fizyczne. W trudnej sytuacji znalazły się osoby, które w czasie pandemii poszukiwały nowej pracy, ponieważ niepewność związana z nową sytuacją doprowadziła do zawieszenia większości rozpoczętych procesów rekrutacyjnych. Mniej odczuli to absolwenci studiów magisterskich, którzy zwykle szukali nowej pracy mając już zatrudnienie.

W trudniejszej sytuacji znaleźli się absolwenci I stopnia, którzy częściej doświadczali bezrobocia. W tej grupie zaobserwowano swoiste „błędne koło”. Ze względu na trudności na rynku pracy i zdalną organizację studiów absolwenci przenieśli się do domu rodzinnego redukując w ten sposób koszty utrzymania. Wyprowadzka do mniejszego ośrodka miejskiego redukowałą jednak szanse podjęcia pracy.

Przejęcie na zdalną formę pracy i nauki zachwiało równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Większość ankietowanych dobrze przystosowała się do nowych warunków doceniając oszczędność czasu na dojazdach do pracy, większą elastyczność pracy i wyższy komfort pracy w domu. Elastyczność ta sprzyjała niektórym absolwentom studiów licencjackich, którzy mogli dzięki temu skuteczniej połączyć pracę zawodową z nauką. System pracy zdalnej oceniali gorzej ankietowani mający gorsze warunki mieszkaniowe oraz absolwenci mający problem z organizacją pracy własnej – wielu respondentów zaznaczało że w trybie zdalnym można pracować w zasadzie bez ograniczeń. Na generalnie pozytywną ocenę pracy zdalnej z pewnością wpływał status rodzinny ankietowanych – w większości nie mieli oni jeszcze dzieci. Dla rodziców system zdalny był większym wyzwaniem. Dla wszystkich problemem była monotonia życia prywatnego – z ograniczonymi spotkaniami towarzyskimi, mniejszą aktywnością fizyczną czy kulturalną.

Bibliografia

Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.
<https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001/acprof-9780199230105>

GUS 2022, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020*, Główny Urząd Statystyczny

Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym