



Gabriela Wronowska

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie,
Kraków, Polska
e-mail: wronowsg@uek.krakow.pl

DETERMINANTY WCHODZENIA NA RYNEK PRACY STUDENTÓW STUDIÓW EKONOMICZNYCH. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH

DETERMINANTS OF ENTERING THE LABOR MARKET BY STUDENTS OF ECONOMIC
SCHOOLS. SURVEY RESULTS

Słowa kluczowe: rynek pracy, tranzycja, studenci, pokolenia.

Keywords: labour market, transition, students, generations.

Streszczenie

Celem pracy jest zbadanie preferencji studentów należących do pokolenia Z odnośnie ich wejścia na rynek pracy oraz sprawdzenie czy w badanej grupie występują różnice determinowane płcią. Punktem wyjścia do analizy jest klasyczny model wejścia w dorosłość. Badania oparto na literaturze przedmiotu oraz na wybranych danych uzyskanych z ankiety przeprowadzonej online wśród studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w 2021 r. W pracy zweryfikowano hipotezę, że płeć determinuje postawy dotyczące wejścia na rynek pracy przez studentów.

Abstract

The aim of the study is the survey on the preferences of students belonging to generation Z regarding their entry into the labour market and verifying of differences in that matter in the study group, determined by gender. The starting point for the analysis is the classic model of transition into adulthood. The research is based on the literature and on data obtained from an online students of the University of Economics in Krakow survey in 2021. In the study, the hypothesis that gender determines attitudes regarding entering the labor market was verified.

WPROWADZENIE

Proces wchodzenia na rynek pracy jest od dawna przedmiotem zainteresowania badaczy [Coles i in., 1999; Brzezińska i in., 2011; Piróg, 2015, 2016]. Temat ten ze względu na zmiany zachodzące na rynku pracy ciągle dostarcza nowych zagadnień do badań i pogłębionych analiz. Na rynku pracy dochodzi do interakcji między ludźmi a ich postępowanie wynika z motywacji, którymi się kierują. Odrębny zestaw motywacji będzie charakteryzował pracodawców, inny zaś pracobiorców. Dodatkowo elementem wpływającym na motywacje, zwłaszcza pracobiorców, jest wiek, determinujący przynależność do konkretnego pokolenia na rynku pracy [Żarczyńska-Dobiesz i in., 2014]. Na przestrzeni lat zmieniła się hierarchia potrzeb określających motywacje młodych ludzi [Mazur, 2015; Dolińska-Weryńska, 2016]. Osoby wchodzące na rynek pracy oczekują, że znajdą dobrą pracę, zgodną z wykształceniem i zainteresowaniami, dobrze opłacaną, przynoszącą satysfakcję i zadowolenie oraz uznanie w oczach przełożonych. Ten wyidealizowany sposób patrzenia na swoje miejsce na rynku pracy nie zmienił się od lat, natomiast sposób wejścia na rynek pracy już tak. Obecnie młodzi ludzie po ukończeniu edukacji

częściej stawiają na pierwszym miejscu zaistnienie i zdobycie doświadczenia na rynku pracy, dopiero w dalszej kolejności pojawiają się kolejne aspekty dorosłego życia, tj. założenie rodziny i własnego gospodarstwa domowego. Determinanty uwzględnione w opracowaniu związane były z motywacjami młodych ludzi, które wpływają na określony sposób zachowania w procesie wchodzenia na rynek pracy. Dodatkowo decyzje o podjęciu pracy można rozważać w kontekście zmieniającego się otoczenia gospodarczego, zwłaszcza zmiany sposobu świadczenia pracy podczas pandemii COVID-19, która stanowiła pewnego rodzaju zachętę do podejmowania zatrudnienia dla osób łączących naukę z aktywnością zawodową.

Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie postawy badanej grupy studentów, należącej do pokolenia Z, do wejścia na rynek pracy oraz sprawdzenie czy istnieje różnica warunkowana płcią w tym procesie. Punktem wyjścia do analizy był klasyczny model wejścia w dorosłość (w teorii rynku pracy tzw. tranzycja skompresowana) składający się z czterech elementów, które zachodzą w krótkim czasie, tj. zakończenie procesu kształcenia, założenie rodziny, założenie własnego gospodarstwa domowego oraz podjęcie pracy [Piróg, 2013]. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto nazwę klasyczny model tranzycji. Przemawiają za tym dwa argumenty. Po pierwsze tranzycja skompresowana występuje tylko wtedy, kiedy wszystkie cztery elementy zachodzą w krótkim czasie, w badaniu natomiast dopuszczono, że jeden lub więcej elementów zostanie pomięte lub przesunięte w czasie przez badanych w procesie wchodzenia na rynek pracy. Po drugie pozostawienie nazwy klasyczny model wejścia w dorosłość sugeruje, że przedmiotem analizy nie są zagadnienia rynku pracy.

Analiza uzyskanych wyników uwzględnienia aspekt płci w odpowiedziach respondentów. Uwzględnienie znaczenia płci jest motywowane faktem, że w literaturze ten czynnik jest ważną determinantą postaw i zachowania ludzi na rynku pracy. Począwszy od procesu rekrutacji a skończywszy na zróżnicowaniu wynagrodzeń ze względu na płeć, co bardzo często wskazywane jest, jako przejaw dyskryminacji na rynku pracy [Czajka, 2013].

METODOLOGIA BADAŃ

W pracy postawiono trzy pytania badawcze:

1. Czy i jak często studenci wchodzą na rynek pracy zgodnie z klasycznym model tranzycji?
2. Czy istnieje różnica determinowana płcią we wchodzeniu na rynek pracy w oparciu o klasyczny model tranzycji?
3. Czy i jeśli tak, to, który z elementów tworzących klasyczny model tranzycji jest najczęściej pomijany i czy warunkowane jest to płcią?

W pracy postawiono hipotezę badawczą że, płeć jest czynnikiem determinującym sposób wchodzenia na rynek pracy przez studentów.

Dodatkowo zaprezentowano preferencje studentów dotyczące wyboru formy pracy, aby sprawdzić czy praca zdalna jest bardziej preferowana w stosunku do pracy stacjonarnej oraz czy płeć ma wpływ na te preferencje.

Dla celów badania użyto narzędzia w postaci ankiety przygotowanej na podstawie literatury przedmiotu, a następnie przeprowadzonej online w grupie studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w 2021 roku. W celu sprawdzenia czy płeć determinuje sposób wejścia na rynek pracy użyto testu niezależności chi-kwadrat oraz testu Fishera. Do obliczeń wykorzystano program Statistica v.13.3 oraz program R. Dla weryfikacji statystyki chi-kwadrat i testu Fishera dopuszczono p-value w wysokości 0,1 przy czym poziom ten stanowi górną granicę przyjmowaną w badaniach naukowych [Fisher, 1950].

Grupę badawczą stanowili wszyscy studenci trzeciego roku studiów licencjackich oraz wszyscy studenci na drugim stopniu kształcenia Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, czyli reprezentowali oni wszystkie kierunki kształcenia oferowane w placówce. Ankietę wypełniło 757 studentów, czyli 13,8% wszystkich, do których została ona skierowana. Zdecydowaną większość, bo 93% stanowili ludzie młodzi, którzy deklarowali swój wiek w przedziale od 18 do 30 roku życia, przy czym aż 87% z całej grupy to osoby do 25 roku życia. W badaniu wzięło udział 558 kobiet i 177 mężczyzn. 77% badanych studentów pracowało zawodowo, czyli łączyli pracę zarobkową z nauką. 57% z badanej

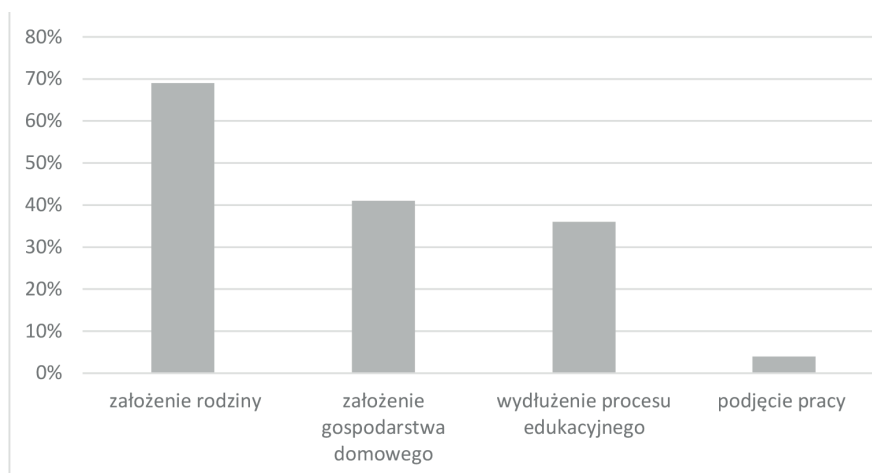
grupy deklarowało, że utrzymuje się samodzielnie z własnej pracy. Większość z badanej grupy miała już pierwsze doświadczenia na rynku pracy i udzielane odpowiedzi w ankiecie tylko częściowo miały charakter deklaracyjny.

WEJŚCIE NA RYNEK PRACY W OPINII STUDENTÓW – WYNIKI BADAŃ

Absolwenci szkół wyższych są obecnie postrzegani, jako coraz bardziej wymagająca grupa młodych pracowników wchodzących na rynek pracy. Od lat obserwuje się stopniową zmianę tendencji w ich motywacjach w podejmowaniu zatrudnienia, jej hierarchii oraz preferencjach dotyczących samej posady, miejsca zatrudnienia oraz pracodawcy [Wronowska, 2015]. Wyraźnie zmieniła się charakterystyka przeciętnego studenta wkraczającego na rynek pracy. Najczęściej wybierany przez pokolenie X sposób wejścia na rynek pracy to tzw. tranzycja skompresowana, polegająca na jednoczesnym ukończeniu edukacji, wejściu na rynek pracy i założeniu rodziny oraz gospodarstwa domowego, nie jest już tak oczywisty ani preferowany przez studentów uczelni wyższych, przedstawicieli pokolenia Z [Rogozińska-Pawełczyk A i in., 2014]. Dużo częściej wybierają oni model wejścia na rynek pracy identyfikowany z tranzycją opóźnioną oraz tranzycją wahadłową [Piróg, 2016]. Tę ogólną tendencję potwierdzają również wyniki uzyskane na podstawie badań ankietowych, które udzielają odpowiedzi na pierwsze oraz drugie pytanie badawcze. Tylko 36% ankietowanych studentów zadeklarowało wejście na rynek pracy zgodnie klasycznym modelem tranzycji, zawierającym cztery występujące w krótkim czasie elementy tj. ukończenie edukacji, wejście na rynek pracy oraz założenie własnego gospodarstwa domowego i rodziny. 78% z tej grupy stanowiły kobiety, które wykazały się bardziej tradycyjnym podejściem do wejścia na rynek pracy niż mężczyźni. 64% badanej grupy zadeklarował wejście na rynek pracy z pominięciem jednego lub więcej elementów wchodzących w skład klasycznego modelu tranzycji. Na wykresie 1 zaprezentowano odpowiedzi studentów, którzy wskazali element lub elementy w analizowany modelu, które zostały przez nich pominięte lub odsunięte w czasie, co stanowi częściową odpowiedź na trzecie pytanie badawcze.

Rysunek 1. Odsetek wskazań dotyczących rezygnacji z określonych elementów występujących w klasycznym modelu tranzycji

Figure 1. Percentage of indications referring to resignations from defined elements present in the classical model of transition



Źródło/Source: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych/own elaboration based on the results of the survey research.

Jak widać na wykresie 1 studenci najczęściej rezygnowali z założenia własnej rodziny bądź odsunuli to działanie w czasie. Taką deklarację złożyło aż 69% badanych. Jest to niepokojące zwłaszcza w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej [Tkaczyński i in., 2021]. Strona popytowa rynku pracy jest wrażliwa na zmiany demograficzne. Obecnie, nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach na świecie zjawisko starzejącego się społeczeństwa nasila się, a w związku z tym kurczenie się zasobów pracy będzie postępowało. Biorąc pod uwagę powyższe deklaracje studentów o rezygnacji lub odsunięciu w czasie decyzji o założeniu rodziny oraz zakładając, że badana grupa jest w dużej mierze

odzwierciedleniem preferencji bardziej licznej zbiorowości studentów studiów wyższych, reprezentantów pokolenia Z będących na początku swojej kariery zawodowej, można przypuszczać, że będzie to czynnik utrwalający zjawisko starzenia się społeczeństwa w najbliższych latach.

Kolejny analizowany element modelu to założenie własnego gospodarstwa domowego, aż 41% ankietowanych odkładało go w czasie. Taką postawę można argumentować zjawiskiem tzw. *gniazdowania*, czyli pozostawaniem w gospodarstwie domowym wraz z rodzicami lub opiekunami [Piszczałowska-Oleksiewicz, 2014]. Taki wzorzec postępowania skutkuje opóźnieniem w uzyskaniu pełnej samodzielności, mniejszą szansą na znalezienie pracy i uzyskaniem pełnej niezależności finansowej. Dodatkowo należy podkreślić, że taka sytuacja jest obciążająca dla rodziny/opiekunów, którzy ponoszą finansowy ciężar utrzymania gospodarstwa domowego. Opóźnienie w założeniu własnego gospodarstwa domowego oraz rodziny przedłuża okres młodości, który zgodnie z literaturą przedmiotu wydłużył się już do 30-go roku życia [Piróg, 2016]. Sprzyja temu również proces wydłużania okresu kształcenia poprzez kontynuację nauki na drugim, trzecim kierunku studiów lub podejmowanie nauki na trzecim stopniu kształcenia. W przeprowadzonym badaniu 36% osób zadeklarowało wydłużenie procesu edukacyjnego. Przedłużaniu okresu edukacji sprzyjają również planowane przerwy w nauce tzw. *gap year*. Osoby pozostające w sytuacji, która charakteryzuje się przedłużającym się okresem bez nauki, szkoleń i pracy pozwala zaliczyć je do grupy tzw. pokolenia NEET (*not in employment, education or training*), czyli młodych osób zagrożonych wykluczeniem zarówno ze sfery nauki, jak i rynku pracy. Jest to jeden z poważniejszych problemów dotyczących młodych ludzi zwłaszcza w niektórych krajach UE [Warzecha, 2017].

Tylko 4% ankietowanych odkłada w czasie wejście na rynek pracy. Ten niski odsetek może mieć związek z faktem, iż już 77% badanych jest już obecna na rynku pracy. Osoby deklarujące odroczenie momentu wejścia na rynek pracy najczęściej czynią to z obawy, że są jeszcze niewystarczająco przygotowane do podjęcia pracy zarobkowej, że sobie nie poradzą z wymaganiami stawianymi w pracy lub po prostu boją się podjąć tak odpowiedzialną decyzję życiową. Zazwyczaj towarzyszy temu przedłużony proces edukacji, jako usprawiedliwienie dla bierności zawodowej.

Trzecie pytanie badawcze podnosi również kwestię różnicy w postawie kobiet i mężczyzn w procesie wchodzenia na rynek pracy wyrażającej się pominięciem lub prolongowaniem jednego lub więcej elementów analizowanego sposobu wejścia na rynek pracy.

W tabelicy 1 zaprezentowano odpowiedzi studentów związane z tym aspektem badań oraz zamieszczono wyniki wybranych narzędzi statystycznych, tj. testu niezależności chi-kwadrat oraz testu Fishera¹.

Tabela 1. Różnice między kobietami i mężczyznami w podejściu do określonych elementów w klasycznym modelu tranzycji

Table 1. Differences between men and women in attitudes toward defined elements in the classical model of transition

	element klasycznego modelu tranzycji	% kobiet dopuszczających taki fakt	% mężczyzn dopuszczających taki fakt	% kobiety nie dopuszczających takiego faktu	% mężczyźni nie dopuszczających takiego faktu	statystyka chi-kwadrat (p-value)	p-value
	element in the classical model of transition	% of women admitting such a fact	% of men admitting such a fact	% of women not admitting such a fact	% of men not admitting such a fact	chi-square statistic (p-value)	p-value
1	ukończenie edukacji/ ending education	76,78%	75,42%	23,22%	24,58%	0.0252 (0.8738)	0.8406
2	założenie rodziny/ starting a family	57,71	50,28%	42,29%	49,72%	2.7684 (0.0961)	0.08519
3	własne gospodarstwo domowe/ own household	73,83%	72,07%	26,17%	27,93%	0.1366 (0.7117)	0.6298
4	podjęcie pracy/ taking a job	97,23%	96,65%	2,77%	3,35%	0.0219 (0.8822)	0.6201

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety oraz programu Statistica i programu R.

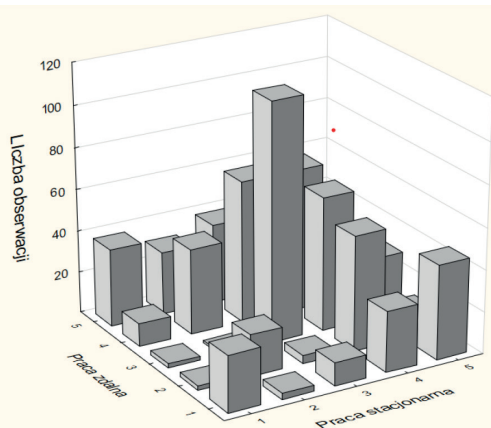
Source: own elaboration based on the results of the survey as well as the Statistica software and R software.

¹ W literaturze przedmiotu często stosuje się pełną nazwę: test Fishera-Snedecora.

Jak widać w tabeli 1 zarówno kobiety, jak i mężczyźni bardzo podobnie podchodzą do kwestii związanych z zakończeniem edukacji, założeniem własnego gospodarstwa domowego oraz podjęciem pracy, przy czym w przypadku tego ostatniego elementu tylko niewielki odsetek badanej grupy odsuwa w czasie decyzję o podjęciu pracy. W pozostałych wymienionych elementach modelu występuje duża zgodność odpowiedzi wśród kobiet i mężczyzn. Nieco wyższe wskazania dla całej badanej grupy charakteryzuje proces ukończenia edukacji. Zgodę na ten fakt wyraża 76,78% kobiet i 75,42% mężczyzn. Za założeniem własnego gospodarstwa domowego opowiada się 73,83% kobiet i 72,07% mężczyzn. Wśród elementów omawianego modelu wyróżnia się ten związany z założeniem rodziny. Decyzja o przesunięciu w czasie założenia rodziny jest brana pod uwagę przez niemal połowę ankietowanej grupy. 42,29% kobiet i 49,72% mężczyzn odkłada tę decyzję w czasie. Widać większą, niż w pozostałych omawianych elementach modelu, różnice w udzielonych odpowiedziach determinowanych płcią badanych. Jedyną statystycznie istotną różnicę ($p\text{-value} < 0,1$) odnotowano dla założenia rodziny, przy czym kobiety rzadziej (42,3%) niż mężczyźni (49,7%) dopuszczają przesunięcie tej decyzji w czasie. Również w przypadku pozostałych elementów kobiety rzadziej niż mężczyźni deklarują możliwość opóźnienia dotyczącego: ukończenia edukacji (23,2% w porównaniu z 24,5%), założenia własnego gospodarstwa domowego (26,17% w porównaniu do 27,93%), wejścia na rynek pracy (2,77% w porównaniu do 3,35%), ale różnice nie są w tych przypadkach istotne statystycznie.

PRACA STACJONARNA VS. PRACA ZDALNA - PREFERENCJE STUDENTÓW

Znaczące zmiany w sposobie świadczenia pracy oraz organizacji rynku pracy pozostawiła po sobie pandemia COVID-19. Z konieczności w czasie jej trwania wykorzystywany był zdalny tryb pracy, choć nie we wszystkich zawodach było to możliwe [Leśniak, 2021]. Ta forma pracy nie jest nowa. Znana ona była i funkcjonowała już w latach 60 XX. wieku w Wielkiej Brytanii, w kontekście pracy kobiet [Aspekt pracy zdalnej..., 2021]. Pracę zdalną wcześniej postrzegano jako pewnego rodzaju benefit, wyjątek w sposobie świadczenia pracy. Pandemia COVID-19 znacznie przyczyniła się do rozpowszechnienia zdalnej formy pracy i obecnie jest ona często wybieraną formą świadczenia pracy, przewiduje się, że tak już pozostanie. W bardzo krótkim czasie zmieniło się podejście ludzi, zwłaszcza młodych do tej formy pracy. Determinantą, która ma wpływ na podejmowanie pracy przez studentów są zdarzenia zachodzące w otoczeniu gospodarczym, które zmieniają istniejące warunki zatrudnienia na bardziej dla nich korzystne. W czasie pandemii COVID-19 studenci dzięki zdalnej formie mogli łączyć studia z pracą, sposób ten pozwalał na efektywniejsze wykorzystanie czasu, co zdaniem studentów było jedną z podstawowych korzyści uprawiania tej formy pracy. Badani studenci w dużej mierze reprezentują pokolenie Z (87% ma nie więcej niż 25 lat) na rynku pracy, które nie zna świata bez komputera i mediów społecznościowych. Naturalnym w ich przypadku wydają się, włączone tych narzędzi do pracy zawodowej, które umożliwiają i ułatwiają łączenie pracy zdalnej z nauką. Decyzja o podjęciu zatrudnienia stała się bardziej atrakcyjna, bo wzbogacona została o możliwość wyboru formy pracy, co dla pokolenia Z jest ważne, bo daje poczucie sprawczości. Na wykresie 2 zaprezentowano preferencje studentów związane ze sposobem świadczenia pracy.



Rysunek 2. Preferencje badanych w zakresie ważności wyboru pracy stacjonarnej i pracy zdalnej

Figure 2. Respondents' preferences related to the importance of choosing stationary work and remote work

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Statistica.

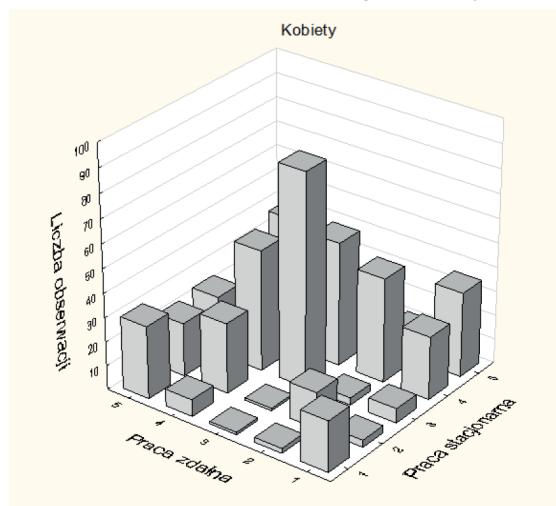
Source: own elaboration based on Statistica software.

Na wykresie 2 zaprezentowano odpowiedzi respondentów na pytanie: jaki rodzaj pracy preferują. Dodano preferencje respondentów dla dwóch form pracy: zdalnej i stacjonarnej. Odpowiedzi były udzielone z wykorzystaniem pięciostopniowej skali: od +2 do -2, gdzie +2 oznaczało, że dla respondenta dany rodzaj pracy jest bardzo ważny, a -2 oznaczało, że dla respondenta dany rodzaj pracy jest całkowicie nie ważny. Na podstawie wykresu 2 można stwierdzić, że preferencje co rodzaju wybieranej pracy wśród badanych są mocno zróżnicowane. Występują osoby (37), które preferują tylko pracę zdalną (poziom preferencji 5) a jednocześnie nie chcą pracować stacjonarnie (poziom preferencji 1). Wstępuje też grupa osób (45), które chcą pracować tylko stacjonarnie (poziom preferencji 5) a zdalnie nie (poziom preferencji 1). Pomędzy tymi skrajnościami znajdują się odpowiedzi pozostałych badanych, którzy chcą pracować i tak i tak, indywidualnie rozkładając swoje preferencje. Najwyższy słupek na wykresie reprezentuje odpowiedzi 114 osób (poziom preferencji 3 dla obu form pracy) oznacza on, że obie formy pracy są dla respondentów średnio ważne. Pozostałe odpowiedzi się rozlewają, co może oznaczać, że zarówno praca stacjonarna, jak i zdalna jest przez badanych ceniona.

Na wykresie 3 oraz 4 zaprezentowano oddzielnie preferencje kobiet i mężczyzn w zakresie ważności wyboru pracy stacjonarnej i zdalnej.

Rysunek 3. Preferencje kobiet w zakresie ważności wyboru pracy stacjonarnej i pracy zdalnej

Figure 3. Preferences of women related to the importance of choosing stationary work and remote work

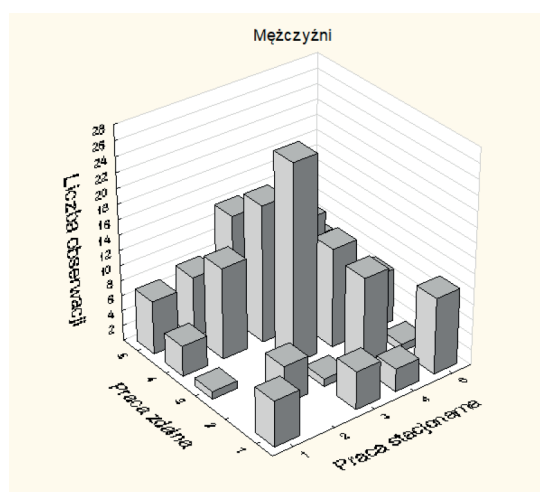


Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Statistica.

Source: own elaboration based on the Statistica software.

Rysunek 4. Preferencje mężczyzn w zakresie ważności wyboru pracy stacjonarnej i pracy zdalnej

Figure 4. Preferences of men related to the importance of choosing stationary work and remote work



Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu Statistica.

Source: own elaboration based on the Statistica software.

Na podstawie wykresu 3 i 4 można zaobserwować, że preferencje zarówno kobiet, jak i mężczyzn, co do wyboru formy pracy są podobne. Interpretacja tych rysunków wymaga ostrożności. Można przypuszczać, że taki rozkład odpowiedzi może mieć związek z faktem, że młodzi ludzie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, cenią sobie możliwość wyboru formy pracy, chcą mieć taką swobodę oraz przykładają znaczenie do charakteru pracy.

PODSUMOWANIE

Klasyczny model tranzycji nie jest preferowany przy wchodzeniu na rynek pracy przez badanych studentów z pokolenia Z, jeśli jest wybierany to głównie przez kobiety.

Zdecydowana większość badanych wchodzi na rynek pracy rezygnując z jednego bądź kilku elementów analizowanego modelu. Założenie rodziny jest najczęściej odkładaną w czasie decyzją zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Niemal połowa badanych opowiedziała się za tą opcją. W tym aspekcie badania wskazano na istotny wpływ płci na podejmowanie decyzji. Kobiety charakteryzują się bardziej tradycyjnym podejściem do zakładania/posiadania rodziny, ponieważ częściej niż mężczyźni wybierają klasyczny model tranzycji oraz, jeśli już odkładają w czasie posiadanie rodziny, to robią to rzadziej niż mężczyźni. Około trzy czwarte badanej grupy akceptuje fakt zakończenia edukacji i założenia własnego gospodarstwa domowego. Nie zaobserwowano wpływu płci na podejmowanie tych decyzji. Prawie wszyscy badani akceptują fakt aktywnego uczestnictwa w rynku pracy, być może ma to związek z tym, że zdecydowana większość już pracuje, a pozostali są gotowi do wejścia na rynek pracy.

Badani studenci cenią sobie możliwość elastycznego wyboru formy pracy, tylko nieliczni z nich wskazywali jeden rodzaj formy pracy, który chcą wykonywać. Z badań nie wynika, aby zdecydowanie preferowaną formą była praca zdalna. W tym kierunku należy pogłębić badania.

W pracy postawiono hipotezę badawczą, która mówi, że istnieje różnica determinowana płcią w sposobie wejścia na rynek pracy studentów. Na podstawie przeprowadzonych badań można częściowo zweryfikować pozytywnie tę hipotezę. Przemawia za tym fakt, że tradycyjny model tranzycji został wybrany tylko przez część grupy, która stanowiła 36% ogółu badanych i były to głównie kobiety. Można przypuszczać, że kobiety chciałyby częściej niż mężczyźni realizować się w roli rodzica. Pozostali ankietowani wybrali wejście na rynek pracy z pominięciem jednego lub kilku elementów składających się na klasyczny model tranzycji, w tym najczęściej prolongowano w czasie decyzję o założeniu rodziny, przy czym mężczyźni robili to częściej. Różnica ta jest istotna statystycznie. W przypadku innych analizowanych elementów klasycznego modelu tranzycji nie znaleziono różnic istotnych statystycznie.

BIBLIOGRAFIA I NETOGRAFIA

Brzezińska A. I., Kaczan R., Piotrowski K., Rękosiewicz M., 2011: *Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt?* [w] Nauka, nr 4, s. 67-107.

Coles B., Rugg J., Seavers J., 1999: *Young Adults Living in the Parental Home: The Implications of Extended Youth Transitions for Housing and Social Policy* [w:] Young People, Housing and Social Policy, J. Rugg (ed.), Routledge, London.

Czajka Z., 2013: *Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej. Czy wpływ obiektywnych czynników?* [w] Polityka Społeczna nr 8, s. 16-23.

Dolińska-Weryńska D., 2016: *Motywacje i potrzeby pracowników pokolenia Y w gospodarce opartej na wiedzy*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie, nr 92, s. 31-47.

Fisher R.A., 1950: *Statistical methods for research workers*, Londyn: Oliver and Boyd.

Leśniak G., 2021: *Pandemia zmienia rynek pracy. Firmy zaczynają szukać specjalistów od poprawy płynności finansowej*, <https://www.prawo.pl/kadry/jak-pandemia-zmienia-rynek-pracy-jakich-specjalistow-szukaja,506289.html> <https://www.prawo.pl/kadry/jak-pandemia-zmienia-rynek-pracy-jakich-specjalistow-szukaja,506289.html>; dostęp:17.03.22

Mazur P., 2015: *Co motywuje młodych kandydatów do pracy?* [w] Personel i zarządzanie, nr 6, s. 28-30.

- Newport C., 2021: *Moja praca moja pasja. Zadbaj o udane życie zawodowe*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa.
- Piróg D., 2013: *Wybrane determinanty tranzycji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy* [w] *Studia Ekonomiczne*, nr 160, s. 131-138.
- Piróg D., 2015: *Przechodzenie absolwentów studiów geograficznych na rynek pracy. Proces, czynniki, predykcja*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków.
- Piróg D., 2016: *Opóźnienia w przechodzeniu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy. Przyczyny, typologia, następstwa* [w] *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 292, Katowice, s. 144-157.
- Piszczatowska-Oleksiewicz M., 2014: *Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami* [w] *Pogranicze. Studia Społeczne*, nr 24, s. 181-210.
- Rogozińska-Pawełczyk A., 2014: *Pokolenia na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Tkaczyński W. J., Guzik J. M., Pletnia M., 2021: *Proces starzenia się społeczeństw. O potrzebie badań w zakresie (nie)uchronności zmian demograficznych a (nie)trafności polityki społecznej państwa w świetle doświadczeń Japonii, Korei Południowej, Niemiec i Polski, Demografia i Bezpieczeństwo* [w] *Politeja* nr 6(75), s. 263-282.
- Warzecha K., 2017: *Pokolenie NEET na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej* [w] *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Organizacja i Zarządzanie* nr 107, s. 127-146.
- Wronowska G., 2015: *Oczekiwania na rynku pracy: pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce* [w] *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* nr 214, s. 115-127.
- PARP, 2021: *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki. Raport z badań*, Warszawa 2021, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/zasady-korzystania-z-publicacji-parp>
- Wiktorowicz J., Warwas I., 2016: *Pokolenia na rynku pracy* [w:] *Pokolenia – co się zmienia?*, J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba i inni (red.), *Kompendium Zarządzania Międzygeneracyjnego*, Wydawnictwo Wolters Kluwer S.A., Warszawa.
- Żarczyńska-Dobiesz A., Chomałowska B., 2014: *„Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi* [w] *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 350, Wrocław, s. 405-415.