

Michał TOMCZAK
Politechnika Gdańska
Wydział Zarządzania i Ekonomii
michal.tomczak@zie.pg.gda.pl

PŁEĆ A PERSPEKTYWA ZATRUDNIENIA PO UKOŃCZENIU UCZELNI TECHNICZNEJ – LATA 2012-2016

Streszczenie. Kwestia kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego w kontekście zapotrzebowania i wymagań rynku pracy stanowi niezwykle istotny problem analiz zarówno teoretycznych, jak i empirycznych. Celem artykułu jest przebadanie sytuacji zawodowej osób, które ukończyły uczelnię o profilu technicznym. Kluczową zmienną braną pod uwagę w toku analiz porównawczych stanowi płeć. Dane empiryczne pozyskano w rezultacie badania sondażowego metodą CAWI wśród osób, które ukończyły Politechnikę Gdańską. Badanie przeprowadzono pięciokrotnie w latach 2012-2016 łącznie na próbie liczącej ponad 5 tys. respondentów.

Słowa kluczowe: płeć, uczelnia techniczna, absolwenci, bezrobocie, rynek pracy

GENDER VS THE EMPLOYMENT PERSPECTIVE AMONG TECHNICAL UNIVERSITY GRADUATES IN THE YEARS 2012-2016

Abstract. The higher education issues in the context of labour market demands are very important problem for both theoretical and empirical analysis. The aim of article is to analyze professional situation among technical university graduates. The gender was the key factor which was analyzed. Empirical data was obtained in result of CAWI research among Gdansk University of Technology graduates. The research were conducted between 2012-2016 on research sample over 5 thousand respondents.

Keywords: gender, technical university, graduates, unemployment, labour market

1. Wstęp

Płeć, oprócz wykształcenia, wieku i miejsca zamieszkania, stanowi jeden z najistotniejszych czynników przesądzających o sytuacji zawodowej pracownika, a w konsekwencji jest jedną z kluczowych cech wykorzystywanych w analizie rynku pracy. Czynnik ten może wywierać wpływ na możliwość znalezienia i utrzymania pracy, może mieć również odzwierciedlenie w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia czy też wpływać na charakter pracy, rodzaj wykonywanego zawodu lub prawdopodobieństwo pracy w danej branży, a także na wydajność pracy, jej wymiar godzinowy oraz stabilność zatrudnienia.

2. Płeć a sytuacja na rynku pracy

Przyczyn zróżnicowania sytuacji zawodowej kobiet ze względu na płeć można upatrywać w uwarunkowaniach historycznych. Dopiero w XX wieku prawo kobiet do pracy zawodowej stało się czymś powszechnym i oczywistym. W okresie I wojny światowej kobiety stopniowo zaczęły zajmować miejsca pracy pozostawione przez mężczyzn walczących na froncie. Następnie, pomimo ograniczeń w zatrudnianiu kobiet w okresie wielkiego kryzysu w latach 30. XX wieku, rozwój gospodarki po zakończeniu II wojny światowej spowodował dalsze zwiększanie aktywności zawodowej kobiet. Udział kobiet w ogólnej liczbie osób zatrudnionych w Polsce systematycznie wzrastał, począwszy od około 31% odsetka w 1950 roku, skończywszy na poziomie najwyższym – niespełna 49% w 2014 roku¹. Pomimo tego, że polski rynek pracy dynamicznie zmieniał się na przestrzeni ostatnich dwudziestu kilku lat, m.in. pod względem struktury i poziomu zatrudnienia, współcześnie sytuacja kobiet nadal jest mniej korzystna niż sytuacja mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w IV kwartale 2015 roku odpowiednio 48,6% dla kobiet oraz 65% w przypadku mężczyzn. Stopa bezrobocia wśród kobiet jest jednak już nieznacznie (o 0,3%) wyższa niż w przypadku mężczyzn i wynosiła w tym samym okresie 7,1%².

Nie bez znaczenia dla sytuacji zawodowej pracownika, a zwłaszcza kobiety, jest sytuacja rodzinna, a przede wszystkim posiadanie dzieci. Zgodnie z wynikami badań istotny czynnik stanowi samo posiadanie małoletnich dzieci. Nie jest natomiast w omawianym kontekście tak istotna ich łączna liczba, czyli wielkość rodziny, która w warunkach polskich nie wpływa na kwestię zatrudnienia kobiet³. Praca zawodowa matek jest silnie powiązana z wiekiem

¹ Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. GUS, Warszawa 2016, s. 1.

² Ibidem, s. 2, 11.

³ Baranowska-Rataj A., Matysiak A.: The Causal Effects of the Number of Children on Female Employment – Do European Institutional and Gender Conditions Matter? “Journal of Labor Research”, Vol. 37, 2016, p. 343-367.

najmłodszego dziecka będącego na utrzymaniu rodziny. W przypadku dzieci jednorocznych odsetek matek pracujących zarobkowo wynosi ok. 45%, natomiast w przypadku dzieci w wieku przedszkolnym wzrasta do ok. 75 punktów procentowych. Jednocześnie kobietom pracującym zarobkowo jest trudniej niż mężczyznom godzić obowiązki domowe z rodzinnymi. Utrudnienia związane z dostępem do opieki nad dzieckiem (przede wszystkim związane z kosztami takiej opieki) utrudniają powrót na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem⁴.

Na rynku pracy zauważalne jest również zjawisko segregacji zawodowej pod kątem płci, które niesie ze sobą przede wszystkim negatywne konotacje. W tym przypadku można w pierwszej kolejności wskazać na stereotypy w obszarze wyobrażeń na temat tzw. zawodów męskich bądź żeńskich oraz dyskryminacyjne zachowania pracodawców wynikające z ich preferencji własnych, preferencji pracowników lub klientów⁵. Zjawisko polegające na dyskryminowaniu pracownika ze względu na jego płeć jest głównie wypadkową występujących w danej kulturze oczekiwań i reguł dotyczących zachowań, obowiązków i przywilejów kobiet i mężczyzn. Tradycyjny podział ról ma również odzwierciedlenie w wyznawanej w społeczeństwie hierarchii wartości odnośnie do wykonywanej pracy oraz jej prestiżu⁶. Z drugiej strony, segregacja zawodowa jest także zjawiskiem naturalnym, będąc rezultatem oczywistych różnic pomiędzy płciami. Są to rozbieżności odnośnie do preferencji i predyspozycji do wykonywania czynności zawodowych określonego rodzaju, przede wszystkim wymagających siły fizycznej. Pociągają one również za sobą bariery prawne ograniczające pracę kobiet w zawodach, przy wykonywaniu których niezbędny jest duży wysiłek fizyczny lub związanych z zagrożeniem dla zdrowia. Na segregację zawodową ma także wpływ wspomniana wcześniej kwestia macierzyństwa, a w jej rezultacie podejmowane przez kobiety decyzje co do przerw w pracy związanych z opieką nad dziećmi. Może to również skłaniać kobiety do wyboru zawodów o wolniejszym tempie dewaluacji kompetencji⁷. Mężczyźni pracują zawodowo średnio o ponad 4 godziny tygodniowo dłużej niż kobiety, które jednocześnie dwukrotnie częściej niż mężczyźni zatrudnione są w niepełnym wymiarze godzinowym. Kobiety najczęściej wykonują pracę w zawodach przynależących do grup: pracownicy usług i sprzedawcy, specjaliści oraz pracownicy biurowi, w ramach następujących sekcji gospodarki narodowej: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Prawie jedna trzecia kobiet pracuje w sektorze publicznym, natomiast w przypadku

⁴ Czarnik S., Kasperek K., Magierowski M.: Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście sytuacji rodzinnej, [w:] Górniak J. (red.): *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*. PARP, Warszawa-Kraków 2015, s. 28.

⁵ Czarnik S., Kasperek K.: *Segregacja płciowa na polskim rynku pracy*, [w:] Górniak J. (red.): *(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy*. PARP, Warszawa-Kraków 2015, s. 31.

⁶ Tracz-Drał J.: *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć*. Kancelaria Senatu. Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 2013, s. 22.

⁷ Czarnik S., Kasperek K., Magierowski M.: *op.cit.*, s. 31.

mężczyzn odsetek ten jest prawie dwukrotnie niższy⁸. Przy uwzględnieniu wszystkich kategorii zawodowych kobiety rzadziej niż mężczyźni zajmują kierownicze stanowiska, zwłaszcza drugiego i najwyższego szczebla⁹.

Płeć implikuje również występowanie różnic w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Zgodnie z badaniami Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości¹⁰ wśród osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę wysokość deklaryowanych zarobków kobiet jest o ok. 20% niższa niż w przypadku mężczyzn. Jako główne źródło ww. zjawiska, określanego mianem luki płacowej, podaje się podział ról w obrębie małżeństwa. Większe zaangażowanie kobiet w opiekę nad dziećmi, a co za tym idzie – ograniczenie czasu pracy zarobkowej, przerwy w zatrudnieniu, a także wybór prac łatwiejszych do pogodzenia z życiem rodzinnym są czynnikami obniżającymi poziom uzyskiwanych dochodów. Ponadto kobiety częściej podejmują prace, które są gorzej opłacane, postrzegane także jako mniej ważne i mniej prestiżowe. Wiele spośród tych stanowisk nie zapewnia dużej możliwości rozwoju ani awansu zawodowego. Zjawisko to, określane mianem „szklanego sufitu”, prowadzi do tworzenia się tzw. gett zawodowych, polegających na oferowaniu kobietom zawodów, w których awans jest utrudniony¹¹. W rezultacie dla dużej części zatrudnionych kobiet praca nie stanowi źródła znaczącej satysfakcji zawodowej.

Warto podkreślić, że płeć jako czynnik wywierający wpływ na sytuację zawodową jest istotna nie tylko w odniesieniu do polskiego rynku pracy, lecz zjawisko to ma uniwersalny charakter i występuje na całym świecie¹².

3. Absolwenci uczelni technicznych a współczesny rynek pracy

Rozważania w poniższym tekście skoncentrowano przede wszystkim na problemie płci w kontekście sytuacji na rynku pracy, choć oczywiście nie bez znaczenia pozostają także inne cechy społeczno-demograficzne charakteryzujące absolwentów uczelni.

Po pierwsze, pod uwagę należy wziąć wyższe wykształcenie, przekładające się na wysokie kwalifikacje formalne. Stanowi ono istotny czynnik przesądzający o pozycji na rynku pracy z uwagi na to, że przygotowuje do rozpoczęcia aktywności zawodowej, zaopatrując przyszłych jego uczestników w niezbędne umiejętności¹³. Jest to szczególnie

⁸ Kobiety..., op.cit., s. 5-9.

⁹ Czarnik S., Kasperek K., Magierowski M.: op.cit., s. 34.

¹⁰ Ibidem, s. 34-36.

¹¹ Tracz-Dral J.: op.cit., s. 22.

¹² Sianou-Kyrgiou E.: Gender, social inequalities and the transition of graduates to the labour market under crisis conditions. "Journal of Critical Studies in Business & Society", Vol. 3(1), 2012, p. 112-128; Tracz-Dral J.: op.cit.

¹³ Ionescu A.M., Cuza A.I.: How does education affect labour market outcomes? "Review of Applied Socio-Economic Research", Vol. 4, No. 2, 2012, p. 130-144.

ważne w przypadku pracujących kobiet, spośród których wg danych za IV kwartał 2015 roku największa grupa (42,3% ogółu pracujących) legitymowała się wyższym wykształceniem, a w przypadku mężczyzn było to zaledwie dwadzieścia kilka procent¹⁴. Dodatkowo, w związku z tym, że kobiety przeciętnie kształcą się dłużej niż mężczyźni, później wchodzi na rynek pracy¹⁵. Współczynnik aktywności zawodowej w przypadku mężczyzn osiąga maksimum w przedziale wiekowym 30-34 lata, natomiast w przypadku kobiet w wieku 40-49 lat¹⁶. Wykształcenie wyższe wiąże się natomiast zarówno z korzyściami materialnymi, mającymi odzwierciedlenie m.in. w poziomie uzyskiwanych dochodów, co wpływa na pozycję ekonomiczną, jak i z benefitami o niematerialnym charakterze¹⁷, związanymi z poczuciem spełnienia zawodowego i samorealizacji, a także z prestiżem wykonywanego zawodu. W rezultacie bardzo często od poziomu wykształcenia uzależniony jest awans społeczny, związany ze wzrostem szans na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Wykształcenie warunkuje także inne aspekty powiązane z jakością pracy, takie jak stabilność zatrudnienia i jakość otoczenia zawodowego¹⁸. Jednocześnie należy podkreślić, że sam dyplom uczelni nie stanowi obecnie gwarancji zdobycia i utrzymania atrakcyjnego stanowiska pracy, a sukces zawodowy jest wypadkową jeszcze wielu innych czynników, a przede wszystkim wyrazem indywidualnego zaangażowania i motywacji własnej jednostki.

Kolejnym istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację grupy stanowiącej przedmiot analizy jest młody wiek, który jest najczęściej powiązany z niewielkim doświadczeniem zawodowym i krótkim stażem pracy. W związku z tym wśród pracodawców dość powszechna jest opinia, zgodnie z którą, pomimo relatywnie wysokiego poziomu wykształcenia formalnego młodych ludzi często cechuje ich jednocześnie deficyt kompetencji zawodowych i specjalistycznych¹⁹. Nie pozostaje to bez znaczenia w kontekście ich sytuacji zawodowej, co w rezultacie stawia osoby młode i absolwentów w dość trudnej sytuacji²⁰, a to czyni problem integracji młodych ludzi na rynku pracy niezwykle ważną kwestią²¹. Badania potwierdziły, że osoby dotknięte bezrobociem w młodym wieku są bardziej narażone na

¹⁴ Kobiety..., op.cit., s. 5.

¹⁵ Czarnik S., Kasperek K., Magierowski M.: op.cit., s. 27.

¹⁶ Kobiety..., op.cit., s. 3.

¹⁷ Pukelis K., Pileičikienė N.: Matching of developed generic competencies of graduates in higher education with labour market needs. "The Quality of Higher Education", Vol. 9, 2012, p. 140-167.

¹⁸ Jelonek M.: Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia, [w:] Górniak J. (red.): (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. PARP, Warszawa-Kraków 2015, s. 71-72.

¹⁹ Wojdyło-Preisner M., Zawadzki K.: Bariery zatrudnialności osób młodych w Polsce. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 1(35), 2015, s. 56.

²⁰ Jelonek M.: Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. PARP, Warszawa-Kraków 2015; Pacuska M.: Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów zawodowych absolwentów pod kątem zastosowania wskaźników. „e-mentor”, nr 1(53), 2014, s. 4-11; Bykowski P., Szeluga-Romańska M., Tomczak M., Ziemiański P.: Absolwent uczelni technicznej na rynku pracy – na przykładzie badań absolwentów Politechniki Gdańskiej z rocznika 2010. „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, vol. 1, nr 39, 2012, s. 182-193; Barwińska-Małajowicz A.: op.cit.

²¹ Wolbers M.H.J.: Patterns of Labour Market Entry. "Acta Sociologica", Vol. 50(3), 2007, p. 189-210.

utrata pracy w przyszłości²². Co więcej, młode kobiety są w jeszcze większym stopniu narażone na bezrobocie niż mężczyźni²³.

Nie bez znaczenia jest również specyfika rynku pracy dostępnego dla pracownika. Cechą charakterystyczną współczesnego rynku pracy jest duża dynamika zmian w jego obrębie. Innowacyjność gospodarki jest obecnie jednym z kluczowych czynników będących źródłem przewagi konkurencyjnej na rynku międzynarodowym²⁴. Rozwój nowych technologii wywiera wpływ na poziom i strukturę zatrudnienia, wyraża się także w rosnącym zapotrzebowaniu na specjalistyczne umiejętności i kwalifikacje. Postęp techniczny oraz globalizacja wymuszają więc utylitarne podejście do kwestii edukacji. Transfer wiedzy i umiejętności pożądaných i niezbędnych na rynku pracy jest kluczowym zadaniem dla sektora szkolnictwa wyższego²⁵.

Ważne jest, aby nabytą w toku studiów wiedzę i umiejętności w jak największym stopniu cechował praktyczny charakter. Można to osiągnąć m.in. przez zwiększenie liczby profili kształcenia o charakterze praktycznym względem profili ogólnoakademickich w ramach struktury szkolnictwa wyższego²⁶ oraz zacieśnianie współpracy pomiędzy uczelniami i przedsiębiorcami. Wyeliminowanie luk w obszarze kompetencji, na które istnieje zapotrzebowanie w ramach współczesnych organizacji, oraz wiedzy przekazywanej studentom jest kluczowym problemem z punktu widzenia poprawy efektywności każdego systemu edukacyjnego²⁷. Pomimo to badania PARP²⁸ potwierdzają istnienie luki kompetencyjnej, która pociąga za sobą problemy dla pracodawców związane z trudnością w pozyskaniu odpowiednich pracowników. Podobnie, zgodnie z badaniami ManpowerGroup²⁹, aż 41% polskich pracodawców wskazuje na problemy przy obsadzaniu stanowisk pracy jako rezultat niedoboru talentów, w tym przede wszystkim umiejętności technicznych – kompetencji „twardych”.

W województwie pomorskim, na obszarze którego zatrudniona jest większość absolwentów PG, występuje grupa zawodów deficytowych, tzn. takich, w których podaż pracy nie jest w stanie sprostać popytowi na pracowników. Kwalifikacje formalne do wykonywania wielu spośród tych zawodów można uzyskać właśnie w toku studiów na PG. Są to przede wszystkim zawody z obszaru informatyki, takie jak: administratorzy systemów komputerowych, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, programiści

²² Lee N., Sissons P., Balaram B., Jones K., Cominetti N.: Short-term crisis – long-term problem? Addressing the youth employment challenge. The New York Foundation, Lancaster 2012.

²³ Wojdyło-Preisner M., Zawadzki K.: op.cit., s. 64.

²⁴ Szaban J.M.: Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej. Difin, Warszawa 2013.

²⁵ Pukelis K., Pileičikienė N.: op.cit., p. 140-167.

²⁶ Tomczak M.: Studenci wobec pracy – porównanie opinii osób studiujących w Polsce i w Finlandii. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 1(39), 2016, s. 169.

²⁷ Leoni R.: Graduate employability and the development of competencies. The incomplete reform of the “Bologna Process”. “International Journal of Manpower”, Vol. 35, No. 4, 2014, p. 448-469.

²⁸ Kocór M.: Niedopasowanie kompetencyjne, [w:] Górnica J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunku działań. PARP, Warszawa 2015, s. 18-19.

²⁹ Badanie niedobór talentów 2015. ManpowerGroup, 2015, http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2015_Talent_Shortage_Survey_lo_res.pdf, 09.09.2016.

i administratorzy stron internetowych, projektanci i administratorzy baz danych, specjaliści ds. zastosowań informatyki, a także graficy komputerowi. W dalszej kolejności chodzi także o zawody z branży budowlanej, w tym przede wszystkim: inżynier budownictwa i kierownik budowy. Z drugiej strony, jeśli chodzi o zawody nadwyżkowe, w przypadku których obserwuje się ciągły napływ absolwentów przy jednocześnie stałym i niewielkim zapotrzebowaniu na pracowników, dominują przede wszystkim zawody humanistyczne i nauczycielskie, a więc w większości niestanowiące zakresu specjalizacji uczelni technicznej³⁰. Osoby, które ukończyły PG, mogą liczyć także na wynagrodzenie na wyższym poziomie (mediana 6095 zł brutto) niż absolwenci zdecydowanej większości pozostałych polskich uczelni publicznych. Dystansują pod tym względem wszystkie uniwersytety publiczne, natomiast spośród publicznych uczelni o profilu technicznym ustępują jedynie Politechnice Warszawskiej³¹.

4. Założenia metodologiczne badań

Wyniki analiz prezentowane, analizowane i interpretowane poniżej są rezultatem corocznych badań losów zawodowych absolwentów Politechniki Gdańskiej, przeprowadzonych pięciokrotnie w latach 2012-2016 przez Zespół ds. monitorowania losów absolwentów Politechniki Gdańskiej. Badania sondażowe zrealizowano metodą Computer Assisted Web Interview (CAWI). Kwestionariusz ankiety był dystrybuowany do respondentów pocztą elektroniczną. Wybór metody badania był uwarunkowany szybkością jej przeprowadzenia i niskimi kosztami w odniesieniu do tradycyjnych badań ankietowych. Dobór próby badawczej miał charakter celowy, nielosowy. W skład próby badawczej wchodziły osoby, które osiągnęły status absolwenta PG w okresie dwóch lat przed chwilą wzięcia udziału w badaniu. Byli to absolwenci ze wszystkich dziewięciu wydziałów PG, studiów I oraz II stopnia, trybu stacjonarnego i niestacjonarnego, znajdujący się w bazie danych adresów mailowych Biura Karier. W związku ze zróżnicowaniem liczebności próby badawczej w poszczególnych latach oraz ze zróżnicowaniem liczebności respondentów reprezentujących poszczególne wydziały i kierunki studiów próba nie może zostać określona mianem reprezentatywnej. Warto jednak podkreślić dużą łączną liczbę przebadanych absolwentów, która wyniosła w latach 2012-2016 aż 5364 osoby (tab. 1).

³⁰ Janiszewska D., Wiśniewska M.: Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie pomorskim. Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków 2015, s. 9-12.

³¹ Wynagrodzenia absolwentów publicznych uczelni technicznych w Polsce w 2015 roku. Sedlak & Sedlak, 2016, <http://wynagrodzenia.pl/arttykul/wynagrodzenia-absolwentow-publicznych-uczelni-technicznych-w-polsce-w-2015-roku>, 03.01.2017; Wynagrodzenia absolwentów uniwersytetów publicznych w Polsce w 2015 roku. Sedlak & Sedlak, 2016, <http://wynagrodzenia.pl/arttykul/zestawienie-wynagrodzen-absolwentow-uniwersytetow-publicznych-w-polsce-w-2015>, 03.01.2017.

Tabela 1

Struktura próby badawczej w latach 2012-2016

Rok badania	Liczebność	Kobiety (w %)	Mężczyźni (w %)
2016	2001	45,8	54,2
2015	1777	44,7	55,3
2014	629	41,9	58,1
2013	615	53,3	46,7
2012	342	52	48
Ogółem	5364	46	54

Źródło: Opracowanie własne.

Ze względu na problematykę będącą tematem opracowania, a także dość jednorodną strukturę badanej grupy, w której skład wchodzi młode osoby, najczęściej z niewielkim doświadczeniem zawodowym, będące absolwentami uczelni technicznej, w znacznej większości zamieszkałe na obszarze województwa pomorskiego, a przede wszystkim Trójmiasta, analiza danych empirycznych została zogniskowana na kluczowej zmiennej, jaką jest płeć respondentów.

Cykl pięciu relacjonowanych badań miał charakter deskryptywny, w związku z czym nie formułowano hipotez wstępnych.

5. Wyniki badań

5.1. Dynamika akcesji na rynek pracy

Podczas analizy odsetka osób pracujących w chwili przeprowadzania badania uwidacznia się dysproporcja opisywana wcześniej. W przypadku wszystkich pięciu edycji badania odsetek pracujących mężczyzn był wyższy niż zatrudnionych kobiet. Różnica nie jest jednak duża i wynosiła w poszczególnych latach od 2,5 do 7,2 pkt. procentowych. Warto podkreślić, że odsetek osób, które nie zdołały podjąć pracy po ukończeniu studiów, jest niski w przypadku obu płci. Na przestrzeni lat 2012-2016 mieścił się on w przedziale od 1,3% do 11,9 % (tab. 2).

Tabela 2

Szybkość znalezienia zatrudnienia według płci w latach 2012-2016 (w %)

Okres poszukiwania zatrudnienia	2012		2013		2014		2015		2016	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
od razu po studiach	46,5	64,7	42,4	61,6	48	62,1	46,9	60,2	46,9	66,2
1-3 miesiące	22,6	16,7	19,1	19,2	18,2	17,1	17,1	17,3	20,7	16,9
4-6 miesięcy	12,6	12	14,1	9,1	11,5	10,4	11	10,1	10	6,5
7 miesięcy-rok	8,2	3,3	10,7	3,6	7,2	3,7	8,9	4	5,8	3,7
ponad rok	6,3	2	4	2,5	7,2	4,2	4,2	2,7	5	2,3
brak zatrudnienia	3,8	1,3	9,7	4	7,9	2,5	11,9	5,7	11,6	4,4

Źródło: Opracowanie własne.

W kontekście oceny sytuacji młodych pracowników na rynku pracy ważna jest również łatwość pokonania bariery pomiędzy nauką na uczelni a rynkiem pracy, co ma odzwierciedlenie w szybkości znalezienia zatrudnienia. W tym przypadku rozbieżności pod względem płci respondentów są już większe. Ankietowanym mężczyznom łatwiej wejść na rynek pracy. Większość z nich (ponad 60%) zadeklarowała znalezienie pracy bezpośrednio po zakończeniu nauki na studiach. W przypadku kobiet odsetek ten był o kilkanaście pkt. procentowych niższy. Kobiety przeważają także w grupie osób, które miały największy problem przy poszukiwaniu pracy, tzn. poszukiwały jej przez więcej niż 7 miesięcy od ukończenia nauki na studiach lub ponad rok (tab. 2).

5.2. Sektor gospodarki i wielkość przedsiębiorstwa

Ankietowane osoby w ogromnej większości były zatrudnione w obrębie sektora prywatnego. Kobiety wydają się natomiast bardziej cenić stabilizację przy wyborze miejsca pracy; nieznacznie częściej niż mężczyźni deklarowały pracę w sektorze publicznym. Różnice nie są jednak tak duże, jak w przypadku ogólnopolskich badań, których wyniki przywołano w tab. 3.

Tabela 3

Sektor zatrudnienia według płci, w latach 2012-2016 (w %)

Sektor zatrudnienia	2012		2013		2014		2015		2016	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
publiczny	24,7	20,4	18,3	12,6	21,8	13,5	21,5	16,8	19,7	13,7
prywatny	75,3	79,6	81,7	87,4	78,2	86,5	78,5	83,2	80,3	86,3

Źródło: Opracowanie własne.

Przy analizie miejsca pracy respondentów pod względem jego wielkości rozbieżności uwidaczniają się przede wszystkim w przypadku przedsiębiorstw najmniejszych oraz największych. Kobiety przeważały w grupie osób zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach (liczących nie więcej niż 9 pracowników), natomiast mężczyźni częściej pracowali w dużych podmiotach (zatrudniających powyżej 250 osób)³². Jednakże w przypadku obu płci najwyższy odsetek zatrudnionych stanowili pracownicy dużych przedsiębiorstw, a najniższy występował w mikroprzedsiębiorstwach (tab. 4).

Tabela 4

Wielkość przedsiębiorstwa według płci, w latach 2013-2016 (w %)

Wielkość przedsiębiorstwa	2013		2014		2015		2016	
	k	m	k	m	k	m	k	m
mikroprzedsiębiorstwo	35	23,2	35,6	17,5	19,6	14,2	14,5	11,2
małe przedsiębiorstwo	22,3	20,5	20,9	21,9	17,7	20,2	19,8	18,7
średnie przedsiębiorstwo	15,6	22,1	14,2	22,1	23,2	23,2	22,7	23,1
duże przedsiębiorstwo	27,1	34,2	29,3	38,5	39,5	42,4	43	47

Źródło: Opracowanie własne.

³² Na potrzeby badania przyjęto klasyfikację przedsiębiorstw ze względu na liczbę pracowników, zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. 2015, poz. 584.

5.3. Charakter zatrudnienia

Formalnoprawny charakter zatrudnienia jest kolejnym czynnikiem, który różnicuje sytuacje obu analizowanych grup. Mężczyźni częściej deklarowali prowadzenie działalności gospodarczej, przede wszystkim w formie jednoosobowej, natomiast kobiety przeważały w grupie osób, które pracowały na podstawie umów cywilnoprawnych. Warto jednak podkreślić, że w przypadku obu płci najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę. Co więcej, odsetek osób deklarujących taką formę zatrudnienia wzrastał przy okazji kolejnych edycji badania, osiągając w 2016 roku – 80,7% w przypadku mężczyzn i 82,4% w grupie kobiet. Może to wskazywać na względną stabilizację młodych pracowników na rynku pracy (tab. 5).

Tabela 5

Charakter zatrudnienia według płci w latach 2012-2016 (w %)

Charakter zatrudnienia	2012		2013		2014		2015		2016	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
umowa o pracę	79,7	82,4	63,4	65,6	59,7	71,7	72,3	75,4	82,4	80,7
umowa cywilnoprawna	9,8	6,8	12,1	13,7	16	8,5	13,6	8,9	9,2	5,8
jednoosobowa dział. gosp.	4,6	5,4	6,4	10	10	10,4	3,2	7,6	3,1	7,9
działalność gospodarcza	0,7	0,7	0,7	3,3	0,9	2,3	0,8	2,2	1,1	3,1
bez umowy	0,7	-	3,9	3	2,6	2,3	2,3	1	0,7	0,3
staż z urzędu pracy	-	-	4,3	1,1	6,5	0,8	1,7	0,4	0,8	0,1
inna forma	4,5	4,7	9,2	3,3	4,3	4	6,1	4,5	2,7	2,1

Źródło: Opracowanie własne.

5.4. Zgodność z kierunkiem kształcenia

Respondentom postawiono również pytanie o subiektywną ocenę, czy wykonywaną przez nich obecnie pracę zawodową można określić mianem zgodnej z kierunkiem kształcenia na uczelni. W przypadku wszystkich edycji badania znaczna większość respondentów odpowiedziała w sposób twierdzący, choć mężczyźni byli częściej takiego zdania. Różnice w odpowiedziach ze względu na płeć wynosiły od kilku do kilkunastu pkt. procentowych (tab. 6).

Tabela 6

Zgodność stanowiska pracy z kierunkiem kształcenia według płci w latach 2012-2016 (w %)

Zgodność pracy z kierunkiem kształcenia	2012		2013		2014		2015		2016	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
nie	29	13,3	22,3	14,7	28,8	21,4	19,6	8,2	15,1	5,6
tak	71	86,7	77,7	85,3	71,2	78,6	80,4	91,8	84,9	94,4

Źródło: Opracowanie własne.

5.5. Wysokość wynagrodzeń

Płeć badanych ma także odzwierciedlenie w poziomie uzyskiwanych przez nich wynagrodzeń i w tym przypadku można zaobserwować największe różnice. Znacznie korzystniejszą sytuację deklarowali mężczyźni, którzy przeważali w grupie osób osiągających najwyższe zarobki (w przedziale pomiędzy 3501 a 5000 zł netto oraz powyżej 5000 zł netto miesięcznie). Kobiety natomiast dominowały w obrębie trzech najniższych przedziałów płacowych, odpowiednio: do 1000 zł netto, między 1001 a 1500 zł netto oraz między 1501 a 2500 zł netto miesięcznie (tab. 7). Tak duże różnice pomiędzy deklarowaną wysokością osiąganego wynagrodzenia można tłumaczyć na dwa sposoby. Z jednej strony, może być to konsekwencją struktury demograficznej badanej grupy absolwentów. Mężczyźni dominowali na kierunkach informatycznych, związanych z nowymi technologiami, po których perspektywy zatrudnienia, a w rezultacie także poziom osiągniętych zarobków są najbardziej korzystne. Z drugiej strony, zaobserwowane różnice w poziomie osiągniętych dochodów pod względem płci wpisują się w ogólne trendy przedstawione w przywołanych powyżej wynikach badań. Wynagrodzenia kobiet, nawet przy takim samym poziomie wykształcenia oraz zajmowanym stanowisku, sytuują się na niższym poziomie względem mężczyzn zarówno w Polsce, jak i w pozostałych krajach Europy i na świecie.

Tabela 7

Wysokość wynagrodzenia według płci w latach 2012-2016 (w %)

Wynagrodzenie miesięczne (netto)	2012		2013		2014		2015		2016	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
do 1000 zł	3,2	0,7	8,6	2,2	6,3	2	2	0,3	1,2	0,5
od 1001 do 1500 zł	10,3	2,7	11,1	4,7	15,1	4,3	11,1	3,4	5,8	1,5
od 1501 do 2500 zł	37,4	26,2	38,6	20,9	33,2	15,3	35,8	17,4	33,4	15,1
od 2501 do 3500 zł	24,5	22,8	18,9	24,9	20,6	21,9	19,8	25,2	23,9	23,8
od 3501 do 5000 zł	5,2	16,8	6,4	17,6	7,1	21	6,5	17,3	10,2	23,3
powyżej 5001 zł	5,8	14,1	3,9	13,2	3,4	19	2,9	17,3	5,1	18,7
brak odpowiedzi ³³	13,5	16,8	12,5	16,5	14,3	16,5	21,9	19,1	20,4	17,1

Źródło: Opracowanie własne.

6. Podsumowanie

Przedstawione wyniki badań empirycznych jednoznacznie potwierdzają wpływ płci na sytuację zawodową pracownika. Wpływ ten uwidacznia się w nieco gorszym położeniu na rynku pracy kobiet w porównaniu z mężczyznami również w przypadku absolwentów uczelni technicznej. Wśród ankietowanych osób kobiety ustępowały mężczyznom zarówno pod względem odsetka osób pracujących, jak i szybkości znalezienia pracy po studiach. Rzadziej znajdowały zatrudnienie w dużych, liczących się podmiotach oraz nie tak chętnie jak

³³ Kategoria „brak odpowiedzi” dotyczy osób, które odmówiły odpowiedzi na pytanie, oraz osób niepracujących.

mężczyźni decydowały się na prowadzenie działalności gospodarczej. Według ich deklaracji częściej także pracowały niezgodnie z wyuczonym zawodem oraz uzyskiwały wynagrodzenie na niższym poziomie niż mężczyźni.

Pomimo to należy podkreślić, że zarówno sytuacja ankietowanych kobiet, jak i mężczyzn może być określona jako korzystna. Ukończenie uczelni o profilu technicznym w znaczący sposób może pozytywnie wpływać na sytuację na współczesnym rynku pracy, na którym poszukiwane są specjalistyczne kompetencje techniczne. Badani absolwenci politechniki nie mieli większych problemów z akcesją na rynek pracy, co miało odzwierciedlenie nie tylko w wysokim poziomie ich zatrudnienia, lecz także w krótkim czasie poszukiwania pracy po studiach. Ponadto zyskali uznanie pracodawców – przede wszystkim dużych i znaczących podmiotów, co przełożyło się zarówno na względnie wysoki poziom wynagrodzeń, jak i na stabilizację zatrudnienia, wyrażoną otrzymaniem umowy o pracę. Znaczna większość respondentów, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, pracowała również zgodnie z kierunkiem kształcenia, co może potwierdzać adekwatność i aktualność uzyskanych kwalifikacji pod względem zapotrzebowania rynku pracy.

Choć współcześnie płeć nadal stanowi istotny czynnik warunkujący sytuację zawodową, wśród absolwentów uczelni o profilu technicznym różnice są mniej dostrzegalne. W obliczu braku barier prawnych główną przeszkodą wydają się postawy i preferencje związane z utrwalonymi rolami społecznymi. Tradycyjnie mężczyznom częściej przypisywano role sprawcze, a co za tym idzie – stanowiska kierownicze lub specjalistyczne. Natomiast kobietom w większej mierze przyznawano role związane z zajmowaniem się domem i opieką nad dziećmi, a w rezultacie w pracy otrzymywały zadania peryferyjne i pomocnicze. Obecnie status kobiet i mężczyzn w polskim społeczeństwie jest równy i powinno to także w większym niż obecnie stopniu znaleźć odzwierciedlenie w sytuacji obu grup na rynku pracy. Wymaga to jednak weryfikacji nastawienia społecznego wobec problemu, a przede wszystkim zmian o charakterze światopoglądowym. Z powodu oczywistych różnic opisywanych powyżej, m.in. związanych z macierzyństwem czy możliwościami podejmowania wysiłku fizycznego, nie można oczekiwać, że sytuacja kobiet i mężczyzn będzie identyczna. Można natomiast mieć nadzieję, że różnice w sytuacji zawodowej obu grup, a przede wszystkim w obrębie osób, które ukończyły uczelnie techniczne o profilu tradycyjnie zdominowanym przez mężczyzn, będą ulegały zmniejszeniu. Zmiany powinny dotyczyć przede wszystkim dwóch kluczowych obszarów, jakimi są wysokość otrzymywanego wynagrodzenia oraz charakter stanowiska pracy.

Bibliografia

1. Baranowska-Rataj A., Matysiak A.: The Causal Effects of the Number of Children on Female Employment – Do European Institutional and Gender Conditions Matter? “Journal of Labor Research”, Vol. 37, 2016.
2. Barwińska-Małajowicz A.: Start zawodowy absolwentów szkół wyższych w Polsce i Niemczech. CeDeWu, Warszawa 2013.
3. Bykowski P., Szeluga-Romańska M., Tomczak M., Ziemiański P.: Absolwent uczelni technicznej na rynku pracy – na przykładzie badań absolwentów Politechniki Gdańskiej z rocznika 2010. „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, vol. 1, nr 39, 2012.
4. Czarnik S., Kasperek K., Magierowski M.: Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście sytuacji rodzinnej, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
5. Czarnik S., Kasperek K.: Segregacja płciowa na polskim rynku pracy, [w:] Górniak J. (red.): (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
6. Ionescu A.M., Cuza A.I.: How does education affect labour market outcomes? “Review of Applied Socio-Economic Research”, Vol. 4, No. 2, 2012.
7. Janiszewska D., Wiśniewska M.: Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie pomorskim. Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków 2015.
8. Jelonek M.: Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
9. Jelonek M.: Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia, [w:] Górniak J. (red.): (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
10. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. GUS, Warszawa 2016.
11. Kocór M.: Niedopasowanie kompetencyjne, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. PARP, Warszawa 2015.
12. Lee N., Sissons P., Balaram B., Jones K., Cominetti N.: Short-term crisis – long-term problem? Addressing the youth employment challenge. The New York Foundation, Lancaster 2012.
13. Leoni R.: Graduate employability and the development of competencies. The incomplete reform of the “Bologna Process”. “International Journal of Manpower”, Vol. 35, No. 4, 2014.
14. Pacuska M.: Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów zawodowych absolwentów pod kątem zastosowania wskaźników. „e-mentor”, nr 1(53), 2014.

15. Pukelis K., Pileičikienė N.: Matching of developed generic competencies of graduates in higher education with labour market needs. "The Quality of Higher Education", Vol. 9, 2012.
16. Sianou-Kyrgiou E.: Gender, social inequalities and the transition of graduates to the labour market under crisis conditions. "Journal of Critical Studies in Business & Society", Vol. 3(1), 2012.
17. Szaban J.M.: Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej. Difin, Warszawa 2013.
18. Tomczak M.: Studenci wobec pracy – porównanie opinii osób studiujących w Polsce i w Finlandii. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 1(39), 2016.
19. Tracz-Dral J.: Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć. Kancelaria Senatu. Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 2013.
20. Wojdyło-Preisner M., Zawadzki K.: Bariery zatrudnialności osób młodych w Polsce. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 1(35), 2015.
21. Wolbers M.H.J.: Patterns of Labour Market Entry. "Acta Sociologica", Vol. 50(3), 2007.
22. http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2015_Talent_Shortage_Survey_lo_res.pdf, 09.09.2016.
23. <http://wynagrodzenia.pl/artukul/wynagrodzenia-absolwentow-publicznych-uczelnin-technicznych-w-polsce-w-2015-roku>, 03.01.2017.
24. <http://wynagrodzenia.pl/artukul/zestawienie-wynagrodzen-absolwentow-universytetow-publicznych-w-polsce-w-2015>, 03.01.2017.