

Anna SKÓRSKA
Dominika MALCHAR-MICHALSKA
Anna SĄCZEWSKA-PIOTROWSKA
Katarzyna SIPURZYŃSKA-RUDNICKA

Studenci kierunków ekonomicznych na rynku pracy

Przykład Śląska



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach

Anna Skórska
Dominika Malchar-Michalska
Anna Sączewska-Piotrowska
Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka

STUDENCI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH NA RYNKU PRACY PRZYKŁAD ŚLĄSKA



Katowice 2025

Komit t redakcyjny

Tomasz Ingram (przewodniczący), Monika Ogrodnik (sekretarz),
Agata Austen, Monika Kulikowska-Pawlak, Małgorzata Pa nikowska,
Aleksandra Pethe, Jacek Pietrucha, Anna Skórska, Marzena Strojek-Filus,
Edyta Szafranek-Stefaniuk, Tomasz Wachowicz, Ewa Ziemia

Recenzent

Anna Organiściak-Krzykowska

Redakcja i korekta językowa

Karolina Koluch

Skład tekstu

Marzena Safian

Projekt okładki

Emilia Gumulak

Ilustracja na okładce   gl0ck – Photogenica

ISBN 978-83-7875-952-2

doi.org/10.22367/uekat.9788378759522

  Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2025



Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa
(CC BY 4.0), <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>



WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel.: +48 32 257-76-33

www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

Facebook: [@wydawnictwouekatowice](https://www.facebook.com/wydawnictwouekatowice)

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	5
1. MŁODZIEŻ NA RYNKU PRACY ŚLĄSKA.....	11
1.1. Uwarunkowania demograficzne sytuacji młodzieży na rynku pracy.....	11
1.1.1. Stan i struktura ludności	12
1.1.2. Migracje wewnętrzne i zagraniczne	18
1.1.3. Prognoza ludności do 2060 roku	21
1.2. Kształcenie młodzieży w szkolnictwie wyższym na Śląsku.....	23
1.2.1. Struktura studentów szkolnictwa wyższego.....	27
1.3. Aktywność zawodowa młodzieży na śląskim rynku pracy	36
1.3.1. Zatrudnienie młodych.....	36
1.3.2. Bezrobocie młodych	39
1.3.3. Grupa NEET	41
2. METODYKA BADAŃ	44
2.1. Cel i przedmiot badań	44
2.2. Procedura badań oraz narzędzia.....	48
2.3. Charakterystyka uzyskanej próby badawczej	53
3. AKTYWNOŚĆ STUDIUJĄCEJ MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ	59
3.1. Doświadczenie zawodowe studentów.....	59
3.2. Struktura zatrudnienia według form zatrudnienia	64
3.3. Stosunek do pracy.....	71
4. ZAMIERZENIA STUDENTÓW WOBEC RYNKU PRACY I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PO UKOŃCZENIU STUDIÓW EKONOMICZNYCH – WYNIKI BADAŃ	76
4.1. Plany zawodowe po ukończeniu studiów	76
4.2. Miejsce pracy po studiach.....	84
4.3. Praca zgodna z wykształceniem	91

5. OCZEKIWANIA STUDENTÓW WOBEC PRACY PO STUDIACH	
– WYNIKI BADAŃ	96
5.1. Oczekiwania względem płacy.....	96
5.2. Oczekiwania wobec formy zatrudnienia	101
5.3. Oczekiwania wobec pracy i środowiska pracy	106
ZAMIAST ZAKOŃCZENIA	119
LITERATURA	123
SPIS RYSUNKÓW	133
SPIS TABEL	135
INFORMACJA O AUTORACH	137

WPROWADZENIE

W dobie dynamicznych przemian technologicznych, gospodarczych i społecznych problematyka zatrudnienia młodych ludzi, a szczególnie studentów i absolwentów szkół wyższych, stanowi ważny nurt badań naukowych, a także debaty publicznej. Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy dysponują potencjałem, którego wykorzystanie, pod warunkiem odpowiedniego ukierunkowania i wsparcia, może przynieść wymierne korzyści, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i ogólnospołecznym.

Młodzież to grupa społeczna zróżnicowana pod wieloma względami: wieku, sytuacji ekonomicznej, stylu życia, planów i aspiracji zawodowych. Z tego względu w trzech edycjach prowadzonego badania została wyodrębniona jej specyficzna subkategoria: studentów II stopnia studiów stacjonarnych (ostatniego roku studiów), a w ostatniej edycji dołączono studentów I stopnia studiów stacjonarnych (ostatniego roku), kształcących się na kierunkach ekonomicznych w trzech wybranych ośrodkach akademickich w Polsce (w Katowicach, Opolu, Wrocławiu). Reprezentują oni młodych dorosłych przynależących w większości do pokolenia Z, wychowanego i funkcjonującego w erze cyfrowej, ukształtowanego przez dynamiczne zmiany technologiczne, społeczne i kulturowe. Średni wiek badanych studentów mieści się w przedziale 19-24 lata, choć należy uwzględnić możliwość jego rozszerzenia z uwagi na powtarzanie roku, urlopy dziekańskie czy inne indywidualne ścieżki edukacyjne, grupa ta może obejmować również osoby starsze.

Cechą wewnętrźnie różnicującą tę grupę jest poziom samodzielności ekonomicznej, część studentów pozostaje na utrzymaniu rodziny, studiując w miejscu zamieszkania, podczas gdy inni już na etapie studiów podejmują zatrudnienie i samodzielnie ponoszą koszty życia (w całości lub częściowo). To zróżnicowanie wpływa bezpośrednio na ich postawy wobec pracy, decyzje zawodowe oraz oczekiwania względem rynku pracy.

Ze względu na profil kształcenia badani studenci łączą wiedzę teoretyczną z coraz częściej nabywanymi umiejętnościami praktycznymi. Jest to efektem zmieniających się realiów współczesnego rynku pracy oraz ewolucji ról zawo-

dowych, które wymagają od uczelni wyższych przekształcania tradycyjnych modeli kształcenia w kierunku bardziej zintegrowanym z praktyką zawodową, dostosowania oferty edukacyjnej do nowych realiów: nie tylko w zakresie przekazywanej wiedzy, lecz także form kształcenia i rozwoju umiejętności cyfrowych, społecznych oraz adaptacyjnych. Jednak nawet najlepiej zaprojektowane programy kształcenia nie zagwarantują młodym ludziom sukcesu na rynku pracy, o powodzeniu zawodowym decyduje bowiem wiele czynników o charakterze egzo- i endogenicznym, począwszy od sytuacji gospodarczej znajdującej odzwierciedlenie na rynku pracy, poprzez oczekiwania samych studentów, ich wcześniejsze doświadczenia zawodowe, a skończywszy na kompetencjach miękkich i umiejętności adaptacji do dynamicznie zmieniającego się otoczenia.

Młodzi ludzie, mając świadomość wyzwań, z jakimi będą się mierzyć, wynikających m.in. z globalizacji, digitalizacji i cyfryzacji, a także dużej liczby absolwentów szkół wyższych jako efektu upowszechnienia i komercjalizacji kształcenia, już na etapie studiów świadomie przygotowują się do wejścia na rynek pracy. Coraz częściej „normą” staje się podejmowanie pracy przez studentów, nie tylko z powodów ekonomicznych, ale głównie w celu zdobycia doświadczenia zawodowego zwiększającego szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy po studiach oraz budowanie podstaw przyszłej kariery.

Proces tranzykcji studentów z systemu edukacji na rynek pracy pozostaje bowiem jednym z najważniejszych, a jednocześnie najtrudniejszych etapów w życiu młodego człowieka. Decyduje nie tylko o pierwszym doświadczeniu zawodowym, ale często o przebiegu całej ścieżki kariery oraz sposobie funkcjonowania w dorosłym społeczeństwie. Co istotne, ścieżki kariery zawodowej coraz rzadziej przyjmują formę linearną: rośnie częstotliwość zmian zawodowych, przebranżowień, przerw w pracy, migracji zarobkowych czy angażowania się w równoległe aktywności (np. freelance, start-upy, praca zdalna). Za tę nieprzewidywalność i wielotorowość odpowiadają m.in. zjawiska o charakterze dysruptywnym, takie jak globalizacja, digitalizacja, automatyzacja czy kryzysy ekonomiczne i społeczne (np. pandemia COVID-19).

W tym kontekście młodzi ludzie muszą nie tylko nabywać wiedzę kierunkową, lecz także umiejętności zarządzania własną ścieżką zawodową w warunkach niepewności i ciągłych zmian. Uwzględniając powyższe przesłanki, celem głównym niniejszej monografii, a także badań prowadzonych w ramach Sekcji Regionalnych Badań Społecznych, Komisji Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN jest **rozpoznanie aktywności studentów kierunków ekonomicznych na rynku pracy w trakcie studiów**, studiujących na wybranych uczelniach w województwie śląskim, dolnośląskim i opolskim, a także określenie zmian w zakresie doświadczenia, zamierzeń, planów i oczekiwań studentów wobec pracy.

Prowadzone badania (3 edycje) obejmują lata 2017-2024, a wybór obszaru badań nie był przypadkowy. Badania prowadzono w trzech ośrodkach akademickich: w Katowicach (Uniwersytet Ekonomiczny), Opolu (Uniwersytet Opolski) i we Wrocławiu (Uniwersytet Ekonomiczny), których specyfika jest zróżnicowana, choć w każdym przypadku stanowi interesujący i złożony obszar badawczy. Województwo śląskie to region o bogatej historii przemysłu, skomplikowanym przebiegu procesu transformacji gospodarczej, zróżnicowanej strukturze gospodarczej, od obszarów postindustrialnych po nowoczesne centra usług oferujące wiele możliwości młodym ludziom. To region charakteryzujący się silnym zapleczem naukowym, bogatą historią akademicką oraz dynamicznie rozwijającą się infrastrukturą edukacyjną i badawczą. Województwo opolskie, choć najmniejsze pod względem powierzchni czy liczby mieszkańców, wyróżnia specyfika kulturowa i społeczna, a jego centrum – Opole – stanowi znaczący ośrodek akademicki w południowo-zachodniej części kraju. I wreszcie województwo dolnośląskie, z ośrodkiem Wrocław, będące swoistą lokomotywą rozwoju tej części Polski. To, co zdecydowanie łączy te ośrodki, to silne zintegrowanie z lokalnym rynkiem pracy, dostosowywanie oferowanych kierunków studiów do potrzeb regionu oraz zwracanie uwagi na jakość kształcenia.

Struktura publikacji o charakterze empiryczno-poznawczym obejmuje pięć głównych części i odzwierciedla logiczną sekwencję problemów badawczych.

W pierwszym rozdziale opisano kontekst demograficzny i społeczno-ekonomiczny młodzieży na rynku pracy w analizowanych województwach dla okresu odpowiadającego prowadzonym badaniom empirycznym (2017-2024). Odniesiono się do procesu depopulacji i starzenia się społeczeństwa oraz ich konsekwencji, procesów migracyjnych, a także prognoz demograficznych obejmujących 2060 rok. Przedstawiono zmiany poziomu aktywności zawodowej młodych ludzi, biorąc pod uwagę zatrudnienie. Przedmiotem analizy w tej części opracowania jest także kształcenie młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem studiów wyższych. Omówiono zmiany dotyczące rozmiarów kształcenia w szkolnictwie wyższym, a także obserwowane w nim zmiany strukturalne.

Drugi rozdział zawiera szczegółowy opis metodyki badań, w tym ich przesłanki, celu, procedury badawczej, zastosowanych narzędzi oraz szczegółowej charakterystyki próby. Wskazano również na zmiany uwarunkowań prowadzenia badań empirycznych w latach 2017-2024, co z kolei przyczyniło się do konieczności m.in. modyfikacji narzędzia badawczego i rozszerzenia badania.

W kolejnych częściach publikacji przedstawiono wyniki badań empirycznych dotyczące aktywności zawodowej studentów, ich zamierzeń zawodowych po zakończeniu studiów oraz oczekiwań wobec zatrudnienia.

W rozdziale trzecim zaprezentowano wyniki dotyczące dotychczasowego doświadczenia zawodowego studentów, form zatrudnienia oraz stosunku do pracy. Analizy przedstawiają zmiany w strukturze aktywności zawodowej studentów w latach 2017, 2021 i 2024 z uwzględnieniem różnic płciowych oraz wpływu czynników zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19. W dalszej kolejności omówiono preferowane przez studentów i pracodawców formy zatrudnienia (umowy o pracę, cywilnoprawne, działalność gospodarcza, praca sezonowa, nieformalna) ze wskazaniem rosnącej popularności umów cywilnoprawnych. Ostatnia część rozdziału dotyczy dominujących motywacji i wartości związanych z pracą zawodową wśród studentów.

Rozdział czwarty ukazuje plany zawodowe i preferencje absolwentów kierunków ekonomicznych po ukończeniu studiów. W pierwszej jego części przedstawiono preferencje studentów dotyczące pracy z uwzględnieniem sektora prywatnego i publicznego oraz własnej działalności gospodarczej. Następnie dokonano analizy planów studentów, ewolucji postaw od elastyczności i akceptacji pracy poniżej kwalifikacji do rosnącej wartości zgodności wykształcenia z przyszłą pracą. W ostatniej części analiz uwzględniono preferencje dotyczące miejsca zatrudnienia (miasto studiów, miejscowość rodzinna, inne miejsce w kraju, zagranica).

Zwieńczeniem analiz są rozważania na temat oczekiwań studentów wobec różnych aspektów przyszłej pracy. W rozdziale piątym omówiono kolejno oczekiwania młodzieży kończącej studia formułowane wobec wysokości płacy, formy prawnej zatrudnienia, a także samego środowiska pracy. W tym ostatnim kontekście uwzględniono choćby takie kwestie, jak stabilność zatrudnienia, możliwość awansu, a także równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.

Zgromadzony materiał badawczy i jego analiza pozwoliły na sformułowanie wniosków przedstawionych w ostatniej części monografii. Podsumowanie stanowi refleksję nad rolą uczelni w przygotowaniu młodych ludzi do aktywnego i satysfakcjonującego udziału w rynku pracy.

Autorki niniejszej publikacji wyrażają nadzieję, że przedstawione wyniki badań mogą stanowić wartościowe źródło informacji dla przedstawicieli środowiska akademickiego, projektujących programy nauczania dostosowane do wymogów rynku pracy, dla pracodawców poszukujących młodych specjalistów oraz dla instytucji publicznych odpowiedzialnych za kształtowanie polityki zatrudnienia i edukacji. Praca ta jest również głosem w szerszej dyskusji o jakości edukacji wyższej, roli kompetencji praktycznych oraz potrzebie lepszego powiązania systemu kształcenia z realiami rynku pracy. Oczywiście wątki poruszone w niniejszej monografii nie zostały w pełni wyczerpane, a niektóre z nich mogą budzić dyskusję lub wymagać dalszego doprecyzowania. Dlatego też opracowanie to należy traktować jako impuls do pogłębionych analiz i badań porównaw-

czych, zarówno w ujęciu ilościowym, jak i jakościowym. Szczególnie istotne wydaje się kontynuowanie obserwacji zmian w aktywności zawodowej studentów, ich oczekiwań wobec rynku pracy oraz ewolucji postaw edukacyjnych w kontekście przemian społeczno-gospodarczych. Autorki mają nadzieję, że niniejsze opracowanie zainspiruje innych badaczy do dalszych eksploracji w tym obszarze oraz przyczyni się do rozwoju wiedzy o współczesnym szkolnictwie wyższym i jego funkcjach społecznych.

1. MŁODZIEŻ NA RYNKU PRACY ŚLĄSKA

1.1. Uwarunkowania demograficzne sytuacji młodzieży na rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy jest determinowana przez wiele czynników, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, wśród których istotną rolę odgrywają uwarunkowania demograficzne. Potencjał demograficzny wyrażający się liczbą ludności oraz jego strukturą wpływa na możliwości rozwoju rynku pracy, zachowanie lub zachwianie równowagi związane ze wzrostem niedoboru podaży pracy, które jest determinowane w znaczącym stopniu przez rozmiary potencjalnych zasobów pracy oraz starzenie się tych zasobów, jak również procesy migracyjne.

W ostatnich dekadach analiza sytuacji na rynku pracy w kontekście zmian demograficznych stała się jednym z istotnych aspektów badań i debat publicznych, ponieważ te zmiany mają dalekosiężne konsekwencje zarówno dla gospodarek, jak i struktur społecznych (Jóźwiak, Kotowska, 2010; Runge, Żurek, 2010; Lange, 2011; Strzelecki, 2012; Szukalski, 2012; Zagórska, 2012; Lipczyńska, 2015; Krzysztofik i in., 2021; Organiściak-Krzykowska, 2022). Obserwowane trendy mają charakter ogólnoeuropejski, a część z nich globalny, jednak ze względu na podjętą problematykę warto przeanalizować je na poziomie regionalnym. Na tę sytuację wpływają m.in. zmiana modelu rodziny i reprodukcji ludności oraz wchodzenie kolejnych roczników powojennego wyżu w wiek starości, wzrastająca długowieczność, poziom zamożności społeczeństwa, migracja z miast itp. (Starzenie się społeczeństwa..., 2011; GUS, 2014). Wśród czynników determinujących sytuację młodzieży na rynku pracy ważną rolę odgrywa zmiana modelu rodziny i stylu życia (rys. 1). Z jednej strony część młodych ludzi coraz później opuszcza domy rodzinne w celu usamodzielnienia się, co może pozytywnie oddziaływać na wydłużanie czasu pozostawania w systemie edukacji, pozwala skupić się na rozwoju, zdobywaniu kwalifikacji. Z drugiej

jednak strony brak presji finansowej (wsparcie rodziny) może opóźniać moment wejścia na rynek pracy. Zmiany stylu życia, w tym dążenie do samorealizacji, rosnący poziom aktywności zawodowej kobiet oraz wysoki poziom mobilności powodują, że młodzi ludzie często decydują się na opóźnienie decyzji o rodzicielstwie, zmniejszenie liczby dzieci lub całkowitą rezygnację z posiadania potomstwa. Ponadto zmiany miejsca zamieszkania, zarówno w kontekście migracji międzywojewódzkich, jak i zagranicznych, wpływają na różnicowanie sytuacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy – braki kadrowe, luki kompetencyjne, odpływ „talentów” to jedne, choć nie jedyne, z konsekwencji obserwowanych zmian.



Rys. 1. Uwarunkowania demograficzne sytuacji młodzieży na rynku pracy: przyczyny i skutki

Źródło: Opracowanie własne.

1.1.1. Stan i struktura ludności

Podstawowym wyzwaniem dla analizowanych województw, a także całego kraju jest postępujący proces depopulacyjny, któremu towarzyszy zmniejszanie się liczebności populacji osób młodych. Jest on rezultatem niekorzystnych zmian w ruchu naturalnym i migracyjnym, przy czym o ile w ostatnich dekadach, szczególnie w odniesieniu do województwa opolskiego, był to głównie efekt migracji definitywnych, o tyle w ostatnich latach oraz kolejnych będzie to

w coraz większym stopniu rezultat ubytku naturalnego. Tylko w analizowanym okresie, czyli latach 2017-2024, w województwie śląskim zaobserwowano ubytek ludności o prawie 227 tys., a w opolskim o 50 tys., co stanowiło spadek o prawie 6 p.p. i wskazuje na większą dynamikę zmian w porównaniu do całego kraju¹. Odmienna sytuacja charakteryzowała województwo dolnośląskie, w którym liczba ludności zmniejszyła się tylko o 35 tys. Województwo opolskie od lat stanowi przykład regionu o najwyższym poziomie depopulacji, któremu wręcz grozi katastrofa demograficzna. Niska liczba urodzeń już niemal od 30 lat nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, a współczynnik dzietności przyjmuje jedną z najniższych wartości w kraju. Dodatkowo wydłuża się przeciętne trwanie życia ludności, co generuje także zmiany w strukturze ludności według biologicznych grup wieku, determinując proces starzenia się społeczeństwa. Znajduje to odzwierciedlenie w strukturze demograficznej, która dla analizowanych województw, podobnie jak całej Polski, w coraz większym stopniu wykazuje cechy społeczeństwa starzejącego się. Jej wyrazem jest m.in. rosnący odsetek osób w wieku poprodukcyjnym przy jednoczesnym kurczeniu się populacji osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym. Liczba osób wkraczających w wiek produkcyjny i wchodzących na rynek pracy maleje przy rosnącej liczbie osób go opuszczających.

W prowadzonych analizach istotną rolę odgrywa odniesienie do zmian liczby młodzieży w wieku 19-24 lata oraz jej struktury z uwzględnieniem podstawowych kategorii, tj. płci oraz miejsca zamieszkania. Biorąc pod uwagę, że osoby te stanowią potencjalne zasoby pracy, zmiany ich udziału w ludności ogółem stanowią ważną informację w odniesieniu do rynku pracy (tabela 1).

Tabela 1. Ludność w wieku 19-24 lat według płci w latach 2017-2024

Kraj/ region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiany 2017-2024	
	tys.								tys.	%
Ogółem										
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Polska	2596,7	2492,5	2404,8	2301,8	2230,5	2171,2	2135,9	2124,3	−472,4	81,8
Dolnośląskie	183,0	175,4	167,68	168,69	160,96	153,34	149,04	147,6	−35,4	80,7
Opolskie	65,1	62,24	59 654	54,17	52,51	50,91	49,69	49,2	−15,9	75,6
Śląskie	283,4	271,2	260,98	242,25	235,02	229,81	227,31	226,8	−56,6	80,0

¹ Należy przy tym zaznaczyć, że zmiany te wykazują pewne zróżnicowanie w układzie przestrzennym województw. Do najszybciej wyludniających się miast w województwie śląskim zalicza się m.in.: Katowice, Sosnowiec, Częstochowę, Bytom, Zabrze czy Dąbrowę Górniczą, a w województwie opolskim: Kędzierzyn-Koźle, Ozimek, Paczków czy Kluczbork.

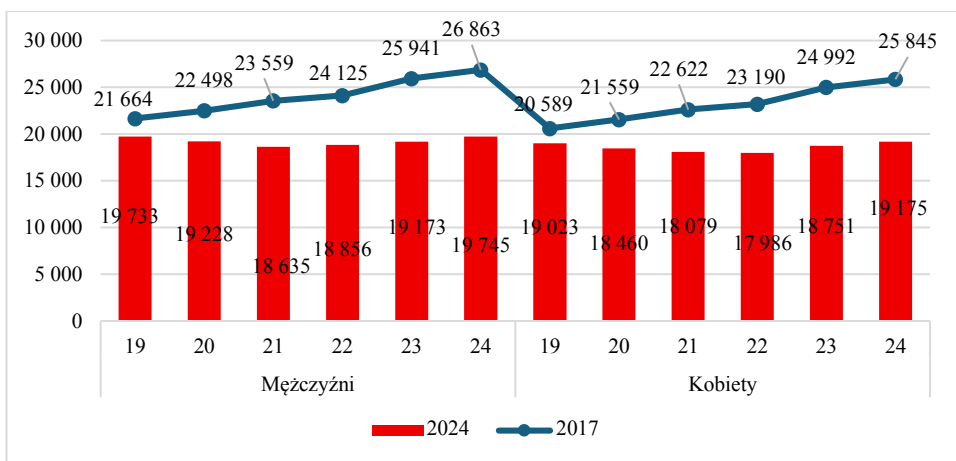
cd. tabeli 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Mężczyźni										
Polska	1325,1	1272,3	1228,9	1174,2	1138,2	1108,1	1325,2	1084,9	-240,2	81,9
Dolnośląskie	93,2	8941	85,52	89,95	81,24	77,64	75,54	74,9	-18,3	80,4
Opolskie	32,9	31,6	30,46	27,63	26,72	25,95	25,43	25,1	-7,8	76,3
Śląskie	144,6	138,5	133,26	123,53	119,77	116,9	115,67	115,4	-29,2	79,8
Kobiety										
Polska	1271,5	1220,2	1175,9	1127,6	1092,2	1063,2	1045,4	1039,4	-232,1	81,7
Dolnośląskie	89,8	86,02	82,16	83,74	79,72	75,7	73,51	72,7	-17,1	81,0
Opolskie	32,1	30,64	29,31	26,54	25,78	24,95	24,2	24,1	-8,0	75,1
Śląskie	138,8	132,81	127,71	118,71	115,25	112,8	111,6	111,5	-27,3	80,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

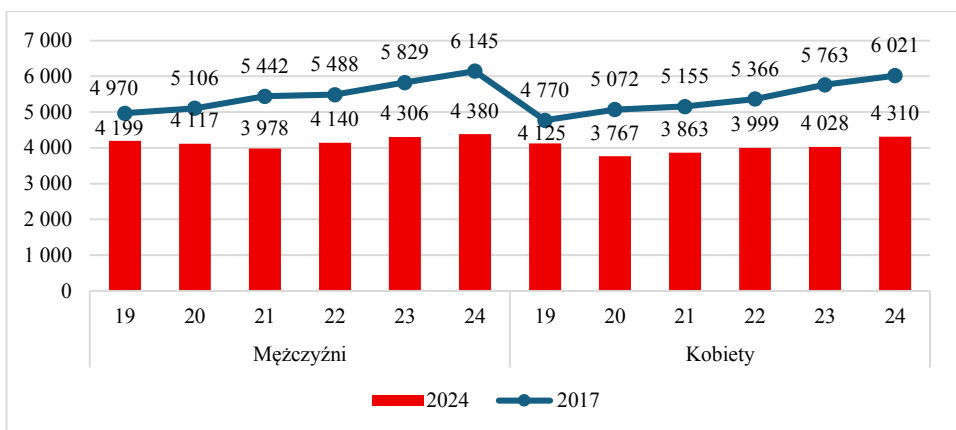
W latach 2017-2024 udział osób w wieku 19-24 lata w Polsce zmniejszył się prawie o 18 p.p., jednak wyższa dynamika zmian charakteryzowała województwo śląskie (spadek o 20 p.p.), województwo dolnośląskie (spadek o ponad 19 p.p.), a szczególnie województwo opolskie (spadek o ponad 24 p.p.), co przedstawiają dane w tabeli 1. W województwie śląskim odsetek kobiet i mężczyzn w analizowanej grupie zmniejszył się o 20 p.p., co odpowiada ograniczeniu liczby mężczyzn prawie o 29 tys. oraz kobiet o 27 tys. Analogiczna sytuacja miała miejsce w województwie dolnośląskim, gdzie spadek liczebności populacji mężczyzn i kobiet o 19 p.p. oznaczał zmniejszenie się liczby młodych mieszkańców regionu o 18 tys. oraz prawie 17 tys. kobiet. Największej dynamice zmian w województwie opolskim (spadek o prawie 24 p.p. w odniesieniu do mężczyzn oraz 25 p.p. w przypadku kobiet) towarzyszyły najmniejsze zmiany liczebności populacji (7,8-8 tys. osób).

Analiza liczebności poszczególnych roczników potwierdza wcześniejsze spostrzeżenia. Zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym populacja młodych ludzi systematycznie się zmniejszają. Jednak dynamika zmian była wyższa w starszych grupach wiekowych (22-24 lata), szczególnie wśród mężczyzn (zob. rys. 1, 2 i 3). W latach 2017-2024 największy spadek odnotowano wśród osób w wieku 24 lat. W 2024 roku osoby te stanowiły tylko nieco ponad 77% tej grupy z 2017 roku w województwie dolnośląskim, natomiast tylko niecałe 74% w województwie śląskim i ok. 72% w województwie opolskim. Najmniejsze, choć i tak znaczące zmiany dotyczyły 19-latków, których populacja zmniejszyła się w województwie śląskim i dolnośląskim o 7-8 p.p., natomiast na Opolszczyźnie o 15 p.p.



Rys. 2. Ludność województwa śląskiego w wieku 19-24 lat według płci w 2017 i 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

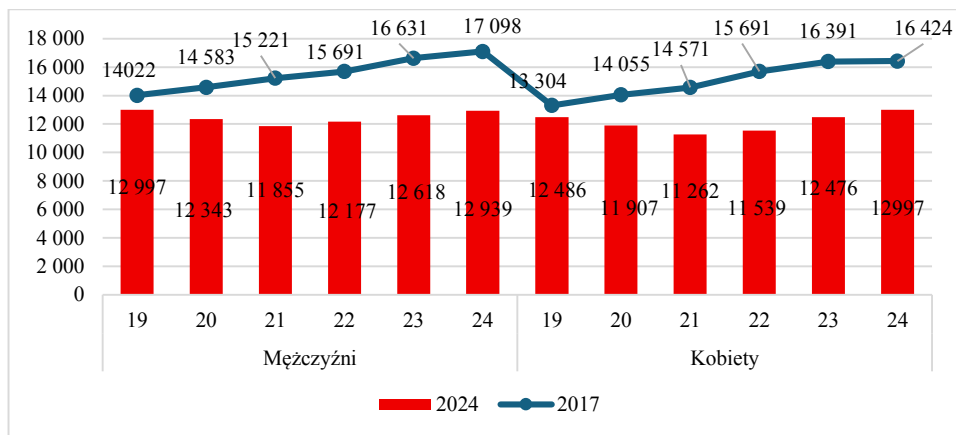


Rys. 3. Ludność województwa opolskiego w wieku 19-24 lat według płci w 2017 i 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

W województwie śląskim największy spadek odnotowano w grupie 24-latków (–7118), a najmniejszy w grupie 19-latków (–1931), co odpowiadało zmianie o 26,5 p.p. oraz 9 p.p. w drugiej grupie. Podobną sytuację zaobserwowano wśród kobiet: spadek liczby kobiet w wieku 19-24 lata wynosi od –1566 (dla 19-latek) do –6670 (dla 24-latek), co odpowiada spadkowi o 8 oraz 16 p.p. W województwie dolnośląskim liczba 24-latek zmniejszyła się o ponad 3,4 tys., natomiast 19-latek jest ponad 4-krotnie mniej, co odpowiadało zmianie o ponad 20 oraz 6 p.p. Wśród mężczyzn największa dynamika zmian towarzyszyła 23-lątkom

(spadek o 22 p.p.: o 3,5 tys.), natomiast najmniejsza: 19-latkom (spadek o 8 p.p.: o 1 tys.).



Rys. 4. Ludność województwa dolnośląskiego w wieku 19-24 lat według płci w 2017 i 2024 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Analogicznie w województwie opolskim spadek odsetka 24-latków przekroczył 28 p.p., jednak ze względu na liczbę ludności spadek w liczbach absolutnych był znacznie mniejszy niż w województwie śląskim (–1765), natomiast w przypadku 19-latków spadek ten wyniósł 15 p.p., co odpowiadało 771 osobom. Wśród kobiet największy spadek liczbowy nastąpił w grupie 23-latek (–1735), a najmniejszy w grupie 19-latek (–645), natomiast w ujęciu procentowym najmniejszy spadek dotyczył 19-latek (14 p.p.). Zmiany te są bardziej dotkliwe w starszych grupach wiekowych (23-24 lata) zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, co może mieć wpływ na dostępność młodych zasobów pracy oraz uczestnictwo w kształceniu na poziomie wyższym.

Tabela 2. Ludność w wieku 19-24 lat według miejsca zamieszkania w latach 2017-2024

Kraj/ region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiany 2017-2024	
	tys.	tys.	tys.	tys.	tys.	tys.	tys.	tys.	tys.	%
W miastach										
Ogółem										
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Polska	1372,2	1314,5	1270,1	1278,3	1216,4	1164,3	1131,7	1118,8	–253	81,5
Dolnośląskie	115,3	110,4	105,1	112,3	105,2	97,6	93,0	90,7	–25	78,7
Opolskie	31,6	30,6	28,9	26,9	25,9	24,9	24,3	24,2	–7	76,6
Śląskie	209,3	199,4	191,3	177,9	171,5	167,0	165,1	165	–45	78,7

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Mężczyźni										
Polska	697,6	668,4	646,1	640,3	611,2	586,8	572,5	568,1	-129,5	81,4
Dolnośląskie	58,7	56,1	53,2	55,6	52,2	48,7	46,5	46	-13,1	77,7
Opolskie	16,1	15 460	14 715	13 572	13 009	12 573	12 273	12,2	-3,9	75,8
Śląskie	106,8	101,8	97,6	902	86,9	84,6	83,7	83,6	72,8	774,1
Kobiety										
Polska	674,6	646,2	624,1	638,1	605,2	577,4	559,2	550,8	-123,8	81,6
Dolnośląskie	56,6	54,3	51,8	56,7	52,9	48,9	46,5	45,6	-10,1	80,6
Opolskie	15,5	14,9	14,2	13,4	12,9	12,4	12,0	12,0	-3,5	77,4
Śląskie	102,5	97,7	93,7	87,7	84,6	82,5	81,4	81,1	-21,0	79,1
Na wsi										
Ogółem										
Polska	1224,5	1178,1	1134,7	1023,6	1014,2	1006,9	1004,2	1005,4	-219,1	82,1
Dolnośląskie	67,7	65,1	62,6	56,4	55,8	55,7	56,1	56,9	-10,8	84,0
Opolskie	33,5	31,9	30,7	27,2	26,6	25,7	25,4	25,1	-8,4	74,9
Śląskie	74,2	71,5	69,7	64,3	63,5	62,8	62,2	62,2	-12,0	83,8
Mężczyźni										
Polska	627,6	603,9	582,8	533,9	527,0	521,1	517,9	516,9	-110,7	82,4
Dolnośląskie	34,6	33,3	32,3	29,4	29,1	28,9	29,1	29,3	-5,3	84,7
Opolskie	16,9	16,2	15,6	14,1	13,7	13,4	13,2	12,9	-4,0	76,3
Śląskie	37,8	36,7	35,7	33,3	329	32,4	31,9	31,8	-6,0	84,1
Kobiety										
Polska	596,1	574,1	551,9	489,6	487,2	485,8	486,2	488,5	-107,6	81,9
Dolnośląskie	33,1	31,7	30,4	27,1	26,8	26,8	27,1	27,6	-5,5	83,4
Opolskie	16,7	15,7	15,1	13,2	12,9	12,6	12,3	12,1	-4,6	72,5
Śląskie	36,4	35,2	33,9	30,9	30,6	30,4	30,2	30,4	-6,0	83,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Uwzględniając miejsce zamieszkania młodych ludzi, warto podkreślić, że struktura mieszkańców miast i wsi w Polsce jest zbliżona do Opolszczyzny, odsetek mieszkańców miast oscyluje wokół 48-50%, natomiast ze względu na specyfikę województwa śląskiego, w tym wysoki poziom urbanizacji, odsetek mieszkańców miast niezależnie od płci przekracza 72-73%. Z kolei w województwie dolnośląskim ich odsetek nie przekracza 62%. Liczba młodych mieszkańców miast i wsi w Polsce, niezależnie od płci, w latach 2017-2024 zmniejszyła się o ponad 18 p.p. W województwie opolskim odsetek mieszkańców miast zmniejszył się o 23,4 p.p., a wsi o 25,1 p.p. Największy spadek odnotowano wśród młodych mieszkanki wsi (27,5 p.p.). W województwie śląskim oraz dolnośląskim odsetek młodych mieszkańców miast zmniejszył się o ok. 21 p.p., natomiast mieszkańców wsi o 16 p.p. w województwie dolnośląskim i aż o 25 p.p. w województwie śląskim. Procesy te wynikają m.in. z migracji ludności do stref

podmiejskich, w których ceny zakupu nieruchomości są bardziej przystępne, a jednocześnie warunki życia lepsze, spełniając oczekiwania młodych ludzi, a szczególnie rodzin.

1.1.2. Migracje wewnętrzne i zagraniczne

Procesy migracyjne, a szczególnie migracje zarobkowe związane m.in. z rosnącą mobilnością zasobów pracy odgrywają istotną rolę w kształtowaniu sytuacji, zarówno na lokalnych i regionalnych, jak i krajowych rynkach pracy. Przemieszczanie się ludności jest determinowane zarówno przez czynniki osobiste, jak i niezależne od jednostki, w tym wysokie bezrobocie, brak perspektyw życiowych oraz możliwości zatrudnienia w swoim zawodzie. Migracje mogą mieć charakter czasowy lub stały, mogą być analizowane w ujęciu wewnętrznym oraz zewnętrznym. O intensywności odpływu wędrownego ludności mówi wartość salda migracji, co przedstawia tabela 3 i 4. Saldo migracji, nazywane też migracją netto, to różnica pomiędzy napływem i odpływem ludności – jest to zatem wskaźnik, który charakteryzuje końcowy efekt ilościowy procesów migracyjnych dla danej populacji.

Przyjmując, że czynnikami przyciągającymi do regionu jest jakość życia wyrażona m.in. wysokim PKB na 1 mieszkańca, niską stopą bezrobocia, dużą liczbą zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej na 1000 ludności, a wypychającymi niekorzystna sytuacja na rynku pracy, niski poziom wynagrodzeń oraz stan infrastruktury kolejowej i drogowej, warto zwrócić uwagę na wskaźniki migracji. W latach 2017-2024 saldo migracji wewnętrznych na pobyt stały w województwie opolskim i śląskim było ujemne, co oznacza, że liczba młodych osób meldujących się na pobyt stały była mniejsza niż osób wymeldowujących się z pobytu stałego (Rokita-Poskart, 2020; Jończy, Rokitowska-Malcher, 2022). Biorąc pod uwagę migracje międzywojewódzkie, mieszkańcy Opolszczyzny najczęściej wybierali województwa ościennie – dolnośląskie i śląskie, co jest bezpośrednią konsekwencją położenia regionu między dwiema silnymi aglomeracjami stanowiącymi ważne rynki pracy i edukacji. Znajduje to odzwierciedlenie m.in. w dodatnim saldzie migracji w całym okresie badawczym charakteryzującym województwo dolnośląskie, niezależnie od płci, oraz najwyższym współczynnikiem salda migracji (tabela 3).

Analizując przemieszczenia wewnętrzne mieszkańców Polski, nie można pominąć najczęściej podejmowanego typu zmiany miejsca zamieszkania, jakim są migracje na pobyt czasowy. Podobnie jak w przypadku migracji na pobyt stały, przemieszczenia czasowe charakteryzują się wyraźną selektywnością. Naj-

częściej są to osoby młode w wieku 15-29 lat, co może świadczyć o dużym udziale migracji związanych z edukacją. Niestety brakuje danych dotyczących migracji osób w wieku 19-24 lat. Aby migracje edukacyjne przekształciły się w migracje na pobyt stały i korzystnie wpłynęły na zmiany struktury wieku ludności, a w konsekwencji spowolnienie starzenia się społeczności lokalnej, niezbędne jest stworzenie młodym ludziom warunków, które pozwolą im na podjęcie zatrudnienia, stabilizację życiową, a w konsekwencji założenie rodziny i decyzje prokreacyjne (Zagórska, Rostropowicz-Miśko, 2019, s. 99-106; Dolińska, Jończy, red., 2020, s. 22-40).

Tabela 3. Saldo migracji międzywojewódzkich (na pobyt stały) w latach 2017-2023

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Zameldowania							
Dolnośląskie	603	615	701	621	600	506	519
Opolskie	181	183	182	140	141	115	128
Śląskie	564	554	601	451	541	384	410
Wymeldowania							
Dolnośląskie	359	372	380	309	333	314	313
Opolskie	261	268	271	228	220	182	168
Śląskie	656	713	657	544	619	517	509
Saldo							
Dolnośląskie	244	243	321	312	267	192	206
Opolskie	-80	-85	-89	-88	-79	-67	-40
Śląskie	-92	-159	-56	-93	-78	-133	-99

* Brak danych za 2024 rok.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Decyzje o wyjeździe, szczególnie w kontekście migracji zagranicznych, są uzależnione nie tylko od wcześniej wymienionych czynników, ale również od miejsca zamieszkania, tradycji emigracyjnych danego regionu, sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz posiadania znajomych lub rodziny za granicą. Wpływ tych czynników powoduje, że część ludności rozpatruje możliwość wyjazdu do kraju, w którym są proponowane lepsze możliwości znalezienia pracy i wynagrodzenia. Wśród regionów o długiej tradycji migracyjnej znajduje się m.in. województwo opolskie, które wyróżnia silny strumień emigracji zarobkowej, głównie osób w wieku produkcyjnym. Głównym kierunkiem emigracji zagranicznych pozostają Niemcy, a w dalszej kolejności Holandia i Wielka Brytania. Mając na uwadze ujmowanie przez statystykę publiczną wyłącznie zarejestrowanych przemieszczeń ludności, w tym na pobyt stały, należy uznać, że stanowią one tylko część przemieszczeń faktycznych².

² Uzyskanie danych o rzeczywistej skali migracji, szczególnie czasowych, jest niezwykle trudne, a statystyka publiczna nie jest doskonała w tym zakresie.

Tabela 4. Saldo migracji zagranicznych (na pobyt stały) w latach 2017-2023

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Zameldowania							
Polska	471	566	584	486	556	547	627
Dolnośląskie	60	71	67	54	45	44	44
Opolskie	23	14	24	22	15	15	18
Śląskie	44	43	54	46	52	45	44
Wymeldowania							
Polska	1169	1077	934	711	1107	1643	1272
Dolnośląskie	110	115	114	68	106	194	147
Opolskie	64	63	72	53	67	92	65
Śląskie	223	184	157	109	197	237	168
Saldo							
Polska	-698	-511	-350	-225	-551	-1 096	-645
Dolnośląskie	-50	-44	-47	-14	-61	-150	-103
Opolskie	-41	-49	-48	-31	-52	-77	-47
Śląskie	-179	-141	-103	-63	-145	-192	-124

* Brak danych za 2024 rok.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Migracja ludności, szczególnie osób młodych stanowiących potencjalne zasoby pracy, ma istotny wpływ na różne obszary życia społeczno-gospodarczego, oddziałując zarówno na kraje przyjmujące, jak i te, z których wyjeżdżają emigranci. Wejście na rynek pracy poszukiwanych specjalistów wspiera rozwój kluczowych sektorów gospodarki w krajach przyjmujących, z kolei osoby o niższych kwalifikacjach wykonują prace, z których często rezygnuje lokalna społeczność, w tym prace fizyczne, niskopłatne. Dla samych migrantów migracja często oznacza lepsze możliwości ekonomiczne, edukacyjne i zawodowe (Organisiak-Krzykowska, 2017).

Jednak emigracja niesie również poważne konsekwencje dla krajów rodzi- mych. Odpływ młodych i wykształconych osób prowadzi do zmniejszenia po- tencjału rozwoju gospodarczego i społecznego. Problemem jest również utrata inwestycji w edukację, ponieważ wiedza i umiejętności wykształconych obywa- teli są wykorzystywane przez inne państwa, które nie poniosły kosztów ich kształcenia. Dodatkowo migracja pogłębia problemy demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństwa czy zmniejszenie podaży siły roboczej. Kraje przy- mujące również ponoszą pewne koszty związane z integracją migrantów, wy- magającą inwestycji w edukację, naukę języka, a także w infrastrukturę mieszkaniową i społeczną (Rokita-Poskart, Adamska, 2023). Odpływ ludności ma szczególnie negatywny wpływ na rozwój regionalny, pogłębiając dysproporcje między różnymi obszarami kraju. Regiony wiejskie i małe miasta borykają się

z wyludnianiem, brakiem lokalnej siły roboczej i ograniczeniem innowacyjności gospodarki, co dodatkowo utrudnia ich rozwój społeczno-gospodarczy.

W obliczu tych wyzwań konieczne jest prowadzenie odpowiedniej polityki ludnościowej, która pozwoli na zatrzymanie wysokiej jakości kapitału ludzkiego, zwłaszcza w regionach o niższym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego i demograficznego. Kluczowe działania powinny obejmować tworzenie lepszych warunków pracy, życia i edukacji w regionach mniej rozwiniętych, wspieranie młodych przedsiębiorców oraz inwestycji lokalnych. Ważnym elementem jest również rozwój infrastruktury społecznej, w tym mieszkań, transportu i dostępu do usług zdrowotnych. Jednocześnie warto wprowadzać programy zachęcające emigrantów do powrotu, np. poprzez ulgi podatkowe, dotacje czy ułatwienia biznesowe.

Podsumowując, choć migracja może przynosić wiele korzyści krajom przyjmującym, to nie można zapominać o jej negatywnych skutkach dla krajów wysyłających. Odpowiednia polityka ludnościowa, ukierunkowana na zatrzymanie i wsparcie kapitału ludzkiego, może złagodzić te negatywne efekty i przyczynić się do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego.

1.1.3. Prognoza ludności do 2060 roku

Analiza i ocena skutków obserwowanych zmian wymaga nie tylko odniesienia do historycznych danych statystycznych, ale przede wszystkim uwzględnienia prognoz demograficznych. Polska, w tym wszystkie analizowane województwa doświadczają i w przyszłości będą doświadczać przyspieszenia starzenia demograficznego z perspektywą stania się krajem o najstarszej populacji w Europie (WHO, 2002; Cedefop, 2012; Bloom, Luca, 2016; Vaupel, Villavicencio, Bergeron-Boucher, 2021) przy jednocześnie postępującej depopulacji. W 2060 roku liczba ludności Polski będzie mniejsza o ponad 7,1 mln osób w porównaniu do 2020 roku, przy czym wyższa dynamika będzie obserwowana w województwach śląskim oraz opolskim, gdzie odsetek ludności zmniejszy się odpowiednio o 26% i 27,6%, natomiast mniejsza w województwie dolnośląskim – 17%.

Biorąc pod uwagę, że sytuacja na rynku pracy w znaczącym stopniu jest determinowana dostępnością zasobów pracy, kluczowa pozostaje ich analiza. Zgodnie z prognozami demograficznymi, zarówno w układzie regionalnym, jak i krajowym, zasoby te systematycznie się kurczą (Janicka, Kaczmarczyk, Anacka, 2015; Kałuża-Kopias, 2016; Skórska, 2017; Waligórska, 2017; PARP, 2020), podobnie jak ich subkategoria, czyli osoby w wieku 19-24 lat stanowiące przedmiot prowadzonych analiz.

Tabela 5. Prognoza demograficzna dla populacji w wieku 19-24 lat do 2060 roku

Kraj/region	Os.	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	Zmiany 2020-2060	%
	tys.										tys.	
Ogółem												
Polska	tys.	2301,9	2131,5	2481,7	2410,8	2332,2	1913,9	1788,4	1720,7	1724,4	-577,5	74,91
Dolnośląskie	tys.	168,7	148,4	179,48	176,3	171,5	144,5	134,7	128,6	128,0	-40,6	75,90
Opolskie	tys.	54,2	49,1	55,5	54,6	52,4	41,6	37,9	36,3	36,3	-17,9	66,99
Śląskie	tys.	242,2	228,6	271,3	263,7	247,9	195,2	179,5	173,5	175,5	-66,7	72,46
Kobiety												
Polska	tys.	1127,6	1041,8	1215,6	1176,5	1138,4	933,7	871,1	838\,1	840,0	-287,6	74,49
Dolnośląskie	tys.	83,7	72,7	88,3	86,3	83,9	70,4	65,7	62,7	62,4	-21,3	74,51
Opolskie	tys.	26,5	23,9	27,2	26,6	25,7	20,4	18,6	17,9	17,8	-8,7	67,33
Śląskie	tys.	118,7	112,2	133,3	128,9	121,1	95,3	87,6	84,7	85,8	-32,9	72,24
Mężczyźni												
Polska	tys.	1174,3	1089,7	1266,2	1234,3	1193,8	980,3	917,3	882,5	884,4	-289,9	75,32
Dolnośląskie	tys.	84,9	75,6	91,1	90,0	87,5	74,1	69,0	65,9	65,6	-19,3	77,27
Opolskie	tys.	27,6	25,2	28,2	28,0	26,6	21,3	19,3	18,47	18,4	-9,2	66,65
Śląskie	tys.	123,5	116,4	138,0	134,9	126,7	99,9	91,9	88,9	89,8	-33,8	72,67

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Zgodnie z prognozą GUS w analizowanych latach 2020-2060 liczba ludności w wieku 19-24 lat w Polsce zmniejszy się o ponad 577 tys., co będzie stanowiło spadek o ponad 25%. Proces ten będzie się nieznacznie różnił w układzie regionalnym – w województwie śląskim ta liczba zmniejszy się o 66,7 tys., co stanowi ubytek o ponad 27% zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet (zob. tabela 5). Najmniejsza dynamika zmian będzie charakteryzować Dolny Śląsk: spadek o –40,6 tys., czyli –24,1% przy niewielkim zróżnicowaniu w zależności od płci. Spadek liczby kobiet (–21,3 tys., czyli –25,49%) będzie nieco większy w relacji procentowej niż mężczyzn (–19,3 tys., czyli –22,73%). Natomiast najbardziej gwałtowne zmiany będzie można zaobserwować w województwie opolskim, gdzie spadek odsetka osób w wieku 19-24 lata przekroczy 33% przy niewielkiej przewadze mężczyzn (–9,2 tys., czyli –33,35%) w stosunku do kobiet (–8,7 tys., czyli –32,8%) (tabela 5).

Coraz mniejsza liczba osób osiągających wiek produkcyjny i wchodzących na rynek pracy (przy jednoczesnym wzroście liczebności populacji go opuszczających) może prowadzić do niedoborów i długotrwałych zakłóceń na tym rynku, co z kolei może się przełożyć na inne sfery życia, w tym zabezpieczenia społeczne i w konsekwencji na stan finansów publicznych (Balcerowicz-Szkutnik, Sączewska-Piotrowska, Skórska, 2019; Balcerowicz-Szkutnik, Skórska, 2023).

1.2. Kształcenie młodzieży w szkolnictwie wyższym na Śląsku

Szkolnictwo wyższe odgrywa w Polsce wiodącą rolę w przygotowaniu młodzieży do wejścia na rynek pracy. Do takiego wniosku skłania analiza struktury ogółu absolwentów szkół ponadpodstawowych i wyższych, którzy na przełomie czerwca i września kończą dotychczasową naukę i mogą wejść na rynek pracy. W 2023 roku w ogólnych zasobach tych absolwentów 43% ogółu stanowili absolwenci szkół wyższych, 23% absolwenci liceów ogólnokształcących, 17,3% absolwenci techników i szkół branżowych II stopnia, 10% absolwenci szkół policealnych i 6,8% absolwenci szkół branżowych I stopnia (GUS, 2024, s. 193). Warto podkreślić, że taka struktura kształcenia jest niemal odwrotnością stanu z 1990 roku. Zmiany, jakie zaszły w tym obszarze, przebiegały pod wpływem złożonych uwarunkowań i czynników, a także miały zarówno swoich zwolenników, jak i przeciwników (Kubów, Sipurzyńska-Rudnicka, 2019, s. 220-221).

Po 2010 roku zarysowała się tendencja spadkowa rozmiarów kształcenia wyższego. W okresie prowadzenia badań sondażowych wśród studentów, tj. w latach 2017-2024, nastąpił wyraźny spadek liczby studiującej młodzieży. W roku akademickim 2023/2024 w Polsce w szkolnictwie wyższym uczyło się 1 245 153 osób, tj. o blisko 104 tys. mniej w porównaniu z rokiem akademickim 2016/2017 (tabela 6).

Podobne zmiany dotyczące rozmiarów kształcenia w szkolnictwie wyższym dotyczyły w badanym okresie trzech województw Śląska, tj. dolnośląskiego, opolskiego oraz śląskiego. We wszystkich tych województwach w latach 2017-2024 nastąpił spadek liczby studiującej młodzieży. Liczba studentów zmniejszyła o blisko 12,5 tys. (tj. z 127,6 tys. do 115,2 tys. osób) w województwie dolnośląskim, o ponad 3 tys. (tj. z 20,7 tys. do 17,4 tys. osób) w województwie opolskim oraz o 6,7 tys. osób (tj. z 113,3 tys. do 106,7 tys. osób) w województwie śląskim. Na całym obszarze Śląska w 2024 roku studiowało łącznie 239 150 osób i populacja ta była niższa o ponad 22 tys. w porównaniu z 2017 rokiem.

Tabela 6. Liczba studentów w Polsce i w województwach Śląska
w roku akademickim 2016/2017-2023/2024 (łącznie z cudzoziemcami)

Rok akade- micki	Polska	Województwo			Polska	Województwo		
		dolnośląskie	opolskie	śląskie		dolnośląskie	opolskie	śląskie
	liczba studentów ogółem				dynamika liczby studentów w stosunku do roku poprzedniego			
2016/2017	1 348 822	127 624	20 661	113 273	.	.	.	.
2017/2018	1 291 870	123 761	19 635	110 996	95,8	97,0	95,0	98,0
2018/2019	1 230 254	120 057	18 757	107 982	95,2	97,0	95,5	97,3
2020/2021	1 215 307	117 139	18 398	106 411	98,8	97,6	98,1	98,5
2021/2022	1 218 166	116 280	17 871	107 303	100,2	99,3	97,1	100,8
2022/2023	1 223 629	114 712	18 179	107 362	100,4	98,7	101,7	100,1
2023/2024	1 245 153	115 157	17 389	106 604	101,8	100,4	95,7	99,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

Spadek liczby studentów należy łączyć przede wszystkim z intensywnym kurczeniem się zasobów ludzi młodych w polskim społeczeństwie, w tym populacji osób w wieku typowym dla kształcenia wyższego, tj. w wieku 19-24 lata. Taka sytuacja jest rezultatem dynamicznych przemian demograficznych w obszarze ruchu naturalnego ludności, obejmujących spadek dzietności kobiet i liczby urodzeń rozpoczętych w drugiej połowie lat 80. XX wieku i pogłębionych w okresie transformacji społeczno-gospodarczej kraju po 1989 roku (Sipurzyńska-Rudnicka, 2023).

Spadek liczby studentów wynika nie tylko ze zmian demograficznych. Można go wiązać również ze zmianami strukturalnymi zachodzącymi w szkol-

nictwie wyższym oraz ze zmianami w postawach młodzieży wobec kształcenia na poziomie wyższym. Za ogólną miarę tych zmian można uznać kształtowanie się współczynnika skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym³. Wskaźnik ten jest uważany za miarę powszechności kształcenia na danym poziomie edukacji.

Kształtowanie się wartości tego wskaźnika w Polsce i w województwach regionu śląskiego prezentują dane w tabeli 7. Zmiany w tym obszarze miały różny przebieg, obejmując okresy wzrostu lub spadku tego wskaźnika. W rezultacie w Polsce w roku akademickim 2022/2023 wskaźnik skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym wynosił 38,3% i był wyższy o 2,3 p.p. w porównaniu z rokiem 2016/2017. Z kolei w dwóch województwach regionu śląskiego odnotowano niższe jego poziomy. W województwie dolnośląskim jego wartość była niższa o 3 p.p. (tj. spadła z 51,2% w 2016/2017 do 48,2% w 2022/2023) oraz o 1,2 p.p. w województwie śląskim (tj. spadła z 28,7% w 2016/2017 do 27,5% w 2022/2023).

Tabela 7. Współczynniki skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2022/2023

Rok akademicki	Polska	Województwo			Polska	Województwo		
		dolnośląskie	opolskie	śląskie		dolnośląskie	opolskie	śląskie
	współczynniki skolaryzacji netto ogółem w %				współczynniki skolaryzacji netto kobiet w %			
2016/2017	36,0	51,2	22,1	28,7	44,0	60,3	27,6	34,1
2017/2018	36,2	51,5	21,4	27,5	44,0	60,5	26,4	32,7
2018/2019	35,6	51,5	21,0	28,8	43,3	60,6	25,7	34,5
2019/2020	36,0	52,0	21,5	29,2	43,6	60,7	26,2	35,0
2020/2021	37,1	53,5	21,7	30,0	45,0	62,3	26,8	35,8
2021/2022	38,1	47,6	23,1	27,8	46,1	54,1	28,5	32,0
2022/2023	38,3	48,2	22,6	27,5	46,3	54,8	27,6	31,4

Uwaga: Brak danych za rok akademicki 2023/2024.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2023, tabela 7(10)).

Należy zauważyć, że województwo opolskie charakteryzuje się najniższym współczynnikiem skolaryzacji netto na obszarze Śląska, a także jednym z niższych na tle wszystkich innych województw Polski. W roku akademickim 2022/2023 jego wartość była na tym obszarze ponad dwukrotnie niższa niż w województwie dolnośląskim.

³ Współczynnik skolaryzacji netto jest uważany za miarę powszechności kształcenia. Wyraża on stosunek procentowy liczby osób uczących się w nominalnym wieku kształcenia na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (w przypadku szkolnictwa wyższego dotyczy populacji w wieku 19-24 lata).

Zmiany współczynnika skolaryzacji w szkolnictwie wyższym należy wiązać z różnymi uwarunkowaniami. Po ekspansji szkolnictwa wyższego w Polsce, przypadającej na dwie dekady lat 1990-2010, w następnym okresie, tj. po 2010 roku, nastąpił okres określany epoką implozji, czyli systematycznego kurczenia się tego szkolnictwa, zwłaszcza w sektorze uczelni niepublicznych (wyraźny spadek liczby uczelni prywatnych, liczby studiującej w tym sektorze młodzieży, skurczenie się oferty i dostępności szkół wyższych niepublicznych) (Kwiek, 2016, s. 7).

Ponadto należy też zauważyć zmiany w otoczeniu kształcenia wyższego. Można do nich zaliczyć zmiany w strukturze kształcenia młodzieży w szkolnictwie średnim, zwłaszcza wzrost oferty kształcenia w szkołach średnich zawodowych, szkołach branżowych II stopnia oraz branżowych I stopnia. Obserwowany wzrost rozmiarów kształcenia w tych szkołach może w rezultacie obniżać presję na kontynuowanie kształcenia w szkolnictwie wyższym. Uzyskanie tytułu zawodowego i uprawnień do wykonywania zawodu ułatwia bowiem znajdowanie zatrudnienia i może przyspieszać wejście młodzieży na rynek pracy. W okresie po 2013 roku następowała też systematyczna poprawa sytuacji gospodarczej w kraju, która na rynku pracy przełożyła się na wzrost liczby dostępnych miejsc pracy, wzrost liczby pracujących, spadek bezrobocia, wzrost wynagrodzeń, dynamiczne podnoszenie minimalnych stawek godzinowych oraz płacy minimalnej. Wszystko to mogło zachęcać młodzież do wchodzenia na rynek pracy i podejmowania zatrudnienia, a w rezultacie osłabiać presję na kontynuowanie nauki w szkolnictwie wyższym. W takich warunkach aktywność zawodowa na rynku pracy staje się interesującą alternatywą dla aktywności edukacyjnej, zwłaszcza że badania wskazują na spadającą stopę zwrotu nakładów finansowych ponoszonych na kształcenie wyższe (Maciołek, 2016, s. 48).

Rozszerzaniu powszechności kształcenia na studiach wyższych nie sprzyjały też zmiany obserwowane w zakresie pomocy materialnej dla studentów. W latach 2017-2024 (okres przeprowadzania badań sondażowych wśród studentów) była obserwowana kontynuacja rozpoczętego już wcześniej zmniejszania się odsetka studentów otrzymujących stypendia i zapomogi. Zmiana ta dotyczyła zarówno skali całego kraju, jak i wszystkich badanych ośrodków akademickich (tj. trzech badanych województw: śląskiego, dolnośląskiego oraz opolskiego). W skali całego kraju w 2022 roku odsetek studentów otrzymujących tego typu wsparcie wyniósł 14,5% i był o 7 p.p. niższy w porównaniu z 2017 rokiem (zob. tabela 8). Bardzo podobne tendencje dotyczyły badanych województw. W latach 2017-2022 odsetek studentów otrzymujących stypendia i zapomogi zmniejszył się o 5,7 p.p. w województwie dolnośląskim, o 7,1 p.p. w województwie opolskim oraz o 4,5 p.p. w województwie śląskim. Warto zatem podkreślić, że największy spadek studiującej młodzieży otrzymującej pomoc finansową odnoto-

wano w województwie opolskim, w którym współczynnik skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym jest jednym z najniższych w kraju.

Tabela 8. Studenci otrzymujący stypendia i zapomogi w Polsce i w województwach regionu Śląska w latach 2017-2023

Rok	Polska	Województwo			Polska	Województwo		
		dolnośląskie	opolskie	śląskie		dolnośląskie	opolskie	śląskie
	studenci i doktoranci otrzymujący stypendia i zapomogi, w %				studenci i doktoranci otrzymujący stypendia o charakterze socjalnym i zapomogi, w %			
2017	20,5	17,5	21,6	15,9	12,7	8,6	12,5	8,0
2018	19,7	16,8	20,9	15,2	11,4	7,4	11,3	6,9
2019	17,5	14,3	18,1	13,7	9,1	5,5	8,7	5,5
2020	17,1	14,4	16,5	13,2	8,6	5,5	6,3	5,2
2021	15,2	12,5	14,6	11,2	6,4	3,8	5,1	3,9
2022	14,5	11,8	14,5	11,4	6,0	3,4	5,3	3,8
2023	12,7	10,9	12,8	10,6	.	.	.	.

Uwaga: Brak danych za 2023 (stypendia socjalne) i 2024 rok.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2023, tablica 7(48)); BDL (2025).

Kurczący się zakres pomocy finansowej udzielanej studentom może stanowić istotną barierę dla ludzi młodych w realizowaniu kształcenia na poziomie wyższym, zwłaszcza dla osób z uboższych rodzin. Warto przy tym zaznaczyć, że stypendia o charakterze socjalnym otrzymywało w 2022 roku zaledwie 6% wszystkich studentów w Polsce. W badanych województwach był on jeszcze niższy i wynosił 3,4% w województwie dolnośląskim, 5,3% w województwie opolskim oraz 3,8% w województwie śląskim. Odsetek ten był dwu- lub trzykrotnie niższy w porównaniu z 2017 rokiem.

1.2.1. Struktura studentów szkolnictwa wyższego

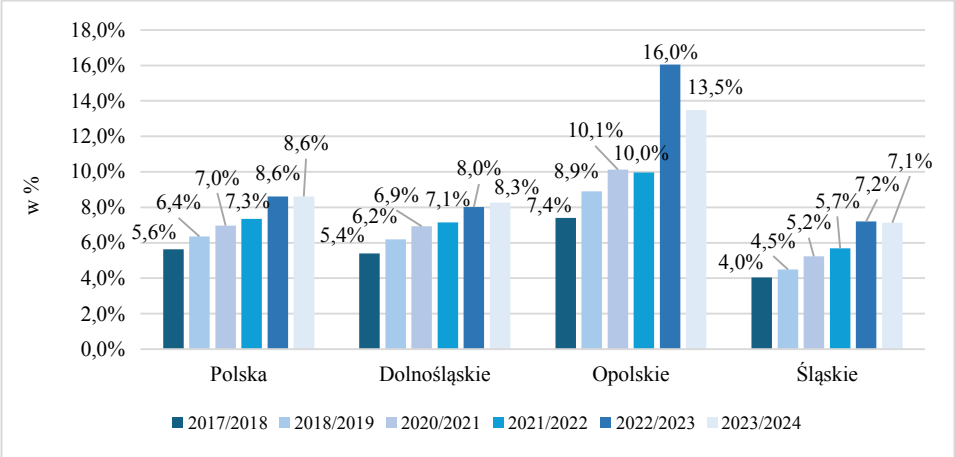
W badanym okresie istotny wpływ na rozmiary kształcenia w szkolnictwie wyższym w Polsce mieli studenci – cudzoziemcy. W roku akademickim 2023/2024 w kraju studiowało ponad 107 tys. cudzoziemców, co stanowiło blisko 9% ogólnej liczby studentów. W latach 2017/2018-2023/2024 następował sukcesywny wzrost rozmiarów tej grupy. W analizowanym okresie liczba studiujących cudzoziemców wzrosła o ponad 34 tys. osób. z 73 tys. do 107 tys. osób. Udział tej grupy w ogólnej liczbie kształcących się w szkolnictwie wyższym wzrósł zaś z 5,6% do 8,6% (tabela 9 i rysunek 5).

Tabela 9. Liczba studiujących cudzoziemców w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024

Rok akademicki	Polska	Województwo			Polska	Województwo		
		dolnośląskie	opolskie	śląskie		dolnośląskie	opolskie	śląskie
	liczba studentów ogółem				liczba studiujących cudzoziemców			
2016/2017	1 348 822	127 624	20 661	113 273	.	.	.	.
2017/2018	1 291 870	123 761	19 635	110 996	72 743	6675	1454	4476
2018/2019	1 230 254	120 057	18 757	107 982	78 259	7439	1668	4853
2020/2021	1 215 307	117 139	18 398	106 411	84 672	8126	1863	5560
2021/2022	1 218 166	116 280	17 871	107 303	89 420	8314	1780	6106
2022/2023	1 223 629	114 712	18 179	107 362	105 404	9194	2917	7725
2023/2024	1 245 153	115 157	17 389	106 604	107 130	9519	2344	7607

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

Wzrost liczby studentów – cudzoziemców był obserwowany w tym czasie również we wszystkich województwach regionu Śląska. W województwie dolnośląskim liczba tych osób wzrosła o blisko 3 tys. (tj. z 6675 w roku akademickim 2017/2018 do 9519 w roku 2023/2024), w województwie opolskim o 900 osób (tj. z 1 454 do 2 344), zaś w województwie śląskim o ponad 3 tys. osób (tj. z 4 476 do 7 607). We wszystkich tych województwach wzrósł też wyraźnie w analizowanych latach udział cudzoziemców w ogólnej liczbie studentów, tj. odpowiednio z 5,4% do 8,3%; z 7,4% do 13,5%; z 4,0% do 7,1%. W całym badanym okresie najwyższym udziałem studentów – cudzoziemców charakteryzowało się województwo opolskie.



Rys. 5. Udział cudzoziemców w ogólnej liczbie studiujących w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2017/2018-2023/2024 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

Wśród studiującej młodzieży przeważają kobiety. W roku akademickim 2023/2024 na polskich uczelniach studiowało 728 464 kobiet i 516 689 mężczyzn. Udział każdej z tych grup w ogólnej liczbie studentów wyniósł 58,5% w przypadku kobiet oraz 41,5% w przypadku mężczyzn. Należy przy tym zauważyć, że w badanym okresie lat 2017-2024 był obserwowany systematyczny wzrost odsetka kobiet wśród studentów. Wzrósł on bowiem blisko o 1 p.p., tj. z 57,6% do 58,5% (tabela 10).

Przewaga kobiet wśród studentów była obserwowana w tym czasie we wszystkich województwach regionu Śląska. Tendencja wzrostowa udziału tej grupy w strukturze studiującej młodzieży wystąpiła jednak tylko w województwach dolnośląskim oraz śląskim. W województwie dolnośląskim odsetek kobiet w analizowanej strukturze wzrósł z 55,8% do 56,2%, zaś w województwie śląskim z 56,6% do 57,8%. Warto przy tym zaznaczyć, że istotny wpływ na wzrost tego odsetka miał wzrost liczby studiujących kobiet obserwowany w tych województwach po roku 2020/2021.

W województwie opolskim, przy utrzymującej się w całym analizowanym okresie przewadze liczby studiujących kobiet nad liczbą studiujących mężczyzn, obserwowana była tendencja odmienna, tj. systematyczny spadek liczby studiujących kobiet oraz zmniejszanie się (z pewnymi rocznymi wahaniami) odsetka kobiet w analizowanej strukturze studentów. W roku 2023/2024 udział kobiet w tej strukturze był niższy o 3,2 p.p. w porównaniu z rokiem 2016/2017 (tj. obniżył się z 58,8% do 55,6%).

Tabela 10. Liczba studiujących kobiet i mężczyzn w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024

Rok	Polska	Województwo			Polska	Województwo		
		dolnośląskie	opolskie	śląskie		dolnośląskie	opolskie	śląskie
liczba studiujących mężczyzn ogółem					liczba studiujących kobiet ogółem			
2016/2017	572 358	56 394	8506	49 194	776 464	71 230	12 155	64 079
2017/2018	545 043	54 280	8261	47 679	746 827	69 481	11 374	63 317
2018/2019	516 803	52 441	8084	45 485	713 451	67 616	10 673	62 497
2020/2021	510 361	51 652	7931	44 645	704 946	65 487	10 467	61 766
2021/2022	506 361	50 902	7593	44 432	711 805	65 378	10 278	62 871
2022/2023	512 045	50 303	8420	45 053	711 584	64 409	9759	62 309
2023/2024	516 689	50 450	7718	44 944	728 464	64 707	9671	61 660
udział mężczyzn w ogólnej liczbie studentów, w %					udział kobiet w ogólnej liczbie studentów, w %			
2016/2017	42,4	44,2	41,2	43,4	57,6	55,8	58,8	56,6
2017/2018	42,2	43,9	42,1	43,0	57,8	56,1	57,9	57,0
2018/2019	42,0	43,7	43,1	42,1	58,0	56,3	56,9	57,9
2020/2021	42,0	44,1	43,1	42,0	58,0	55,9	56,9	58,0
2021/2022	41,6	43,8	42,5	41,4	58,4	56,2	57,5	58,6
2022/2023	41,8	43,9	46,3	42,0	58,2	56,1	53,7	58,0
2023/2024	41,5	43,8	44,4	42,2	58,5	56,2	55,6	57,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

W badanym okresie dominującą formą kształcenia na studiach wyższych pozostawały studia stacjonarne. W Polsce w roku akademickim 2023/2024 naukę w ramach tej formy pobierało 63,5% wszystkich studentów (tabela 11). Odsetek studiujących na studiach niestacjonarnych był zatem dwukrotnie niższy i wyniósł 36,5%. Studia stacjonarne były dominującą formą studiowania także we wszystkich województwach regionu śląskiego. Odsetek studentów studiów stacjonarnych wyniósł w tym czasie: 62,8% w województwie dolnośląskim, 75,6% w województwie opolskim oraz 66,1% w województwie śląskim.

Analizując zmiany w strukturze kształcenia w szkolnictwie wyższym, warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2016/2017-2023/2024 nastąpił zauważalny spadek udziału studiów stacjonarnych w ogólnych rozmiarach tego kształcenia na korzyść udziału studiów niestacjonarnych. W skali kraju udział studiów stacjonarnych w analizowanej strukturze obniżył się bowiem o blisko 3 p.p., tj. z 66,4% do 63,5%, przy adekwatnym do tej zmiany wzroście studentów studiów niestacjonarnych, tj. z 33,6% do 36,5% (tabela 11). Należy jednak zauważyć, że zmiany w analizowanej strukturze były zróżnicowane na obszarze Śląska. Zbliżony charakter do tendencji ogólnokrajowej miały zamiany obserwowane w województwie dolnośląskim. W województwie tym, podobnie jak w całym kraju, nastąpił zauważalny spadek udziału studiów stacjonarnych w strukturze kształcenia wyższego, ponieważ o 4 p.p., tj. z 66,7% do 62,8%. Mniej intensywne zmiany w tym zakresie zachodziły w województwie śląskim. Z kolei w województwie opolskim odsetek studentów studiów stacjonarnych nie tylko się nie obniżył, lecz nawet nieznacznie się podniósł (tabela 11).

Tabela 11. Struktura studiujących w Polsce i w województwach regionu Śląska według formy studiów (studia stacjonarne, niestacjonarne) w roku akademickim 2016/2017-2023/2024

Wyszczególnienie	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
liczba studentów ogółem							
1	2	3	4	5	6	7	8
Polska	1 348 822	1 291 870	1 230 254	1 215 307	1 218 166	1 223 629	1 245 153
Dolnośląskie	127 624	123 761	120 057	117 139	116 280	114 712	115 157
Opolskie	20 661	19 635	18 757	18 398	17 871	18 179	17 389
Śląskie	113 273	110 996	107 982	106 411	107 303	107 362	106 604
liczba studentów studiów stacjonarnych							
Polska	895 725	852 973	809 259	796 701	783 420	786 245	790 428
Dolnośląskie	85 189	81 600	78 513	75 282	73 230	72 158	72 316
Opolskie	15 365	14 702	13 858	13 923	13 376	13 767	13 138
Śląskie	75 867	74 177	71 707	71 239	70 784	70 794	70 514

cd. tabeli 11

1	2	3	4	5	6	7	8
liczba studentów studiów niestacjonarnych							
Polska	453 097	438 897	420 995	418 606	434 746	437 348	454 725
Dolnośląskie	42 435	42 161	41 544	41 857	43 050	42 554	42 841
Opolskie	5296	4933	4899	4475	4495	4412	4251
Śląskie	37 406	36 819	36 275	35 172	36 519	36 568	36 090
udział studentów studiów stacjonarnych w ogólnej liczbie studentów, w %							
Polska	66,4	66,0	65,8	65,6	64,3	64,3	63,5
Dolnośląskie	66,7	65,9	65,4	64,3	63,0	62,9	62,8
Opolskie	74,4	74,9	73,9	75,7	74,8	75,7	75,6
Śląskie	67,0	66,8	66,4	66,9	66,0	65,9	66,1
udział studentów studiów niestacjonarnych w ogólnej liczbie studentów, w %							
Polska	33,6%	34,0%	34,2	34,4	35,7	35,7	36,5
Dolnośląskie	33,3%	34,1%	34,6	35,7	37,0	37,1	37,2
Opolskie	25,6%	25,1%	26,1	24,3	25,2	24,3	24,4
Śląskie	33,0%	33,2%	33,6	33,1	34,0	34,1	33,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

W ogólnych rozmiarach kształcenia na studiach wyższych dominujący udział mają studia I stopnia. W Polsce w roku 2023/2024 naukę na tym stopniu pobierało 60,8% wszystkich studentów (tabela 12). Odsetki studiujących na studiach II stopnia oraz na jednolitych studiach magisterskich były wyraźnie niższe i wynosiły odpowiednio 19,7% oraz 19,2%. W badanym roku zbliżone relacje ilościowe między rozmiarami kształcenia na studiach I stopnia, II stopnia oraz studiach jednolitych magisterskich wystąpiły także we wszystkich województwach regionu śląskiego. Udział studentów studiów I stopnia w ogólnej liczbie studiujących wyniósł: 64,6% w województwie dolnośląskim, 59,1% w województwie opolskim oraz 60,0% w województwie śląskim. Z kolei udział studentów II stopnia studiów w analizowanej strukturze wyniósł: 19,3% w województwie dolnośląskim, 19,2% w województwie opolskim oraz 21,4% w województwie śląskim. Na jednolitych studiach magisterskich kształciło się 16,1% wszystkich studentów w województwie dolnośląskim, 21,7% wszystkich studentów w województwie opolskim oraz 18,5% wszystkich studentów w województwie śląskim.

Analizując zmiany, jakie zaszły w analizowanej strukturze kształcenia wyższego na przestrzeni lat 2016/2017-2023/2024, należy zauważyć, że w okresie tym był obserwowany sukcesywny spadek udziału studiów I stopnia oraz studiów II stopnia przy wyraźnym wzroście udziału jednolitych studiów magisterskich. W skali kraju odsetek studentów studiów I stopnia obniżył się bowiem o blisko 3 p.p., tj. z 63,7% do 60,8%, zaś studentów II stopnia o blisko 4 p.p.

(tj. z 24,5% do 19,7%). Adekwatnie do tych zmian nastąpił blisko dwukrotny wzrost odsetka osób studiujących na jednolitych studiach magisterskich, tj. z 10% do 19,2% (tabela 12).

We wszystkich trzech województwach regionu Śląska zmiany w relacjach ilościowych pomiędzy rozmiarami kształcenia na studiach I stopnia, II stopnia i jednolitych studiach magisterskich miały charakter zbliżony do tendencji ogólnokrajowej. We wszystkich tych województwach w strukturze ogółu studentów był obserwowany sukcesywny spadek udziału studentów studiów I stopnia oraz studentów studiów II stopnia, zaś wzrost liczby i udziału osób studiujących na studiach jednolitych magisterskich. W latach 2016/2017-2023/2024 liczba studentów jednolitych studiów magisterskich wzrosła w województwie dolnośląskim o 7,2 tys. osób (przy wzroście odsetka tej grupy z 8,9% do 16,1%), w województwie śląskim o blisko 8 tys. osób (przy wzroście udziału tej grupy z 10,4% do 18,5%), zaś w województwie opolskim o ponad 2 tys. osób, tj. z 8,3% do 21,7% (tabela 12).

Tabela 12. Struktura studentów według stopnia studiów w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024 (w %)

Wyszczególnienie	2016/2017	2018/2019	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
1	2	3	4	5	6	7
liczba studentów ogółem						
Polska	1 348 822	1 230 254	1 215 307	1 218 166	1 223 629	1 245 153
Dolnośląskie	127 624	120 057	117 139	116 280	114 712	115 157
Opolskie	20 661	18 757	18 398	17 871	18 179	17 389
Śląskie	113 273	107 982	106 411	107 303	107 362	106 604
liczba studentów studiów I stopnia						
Polska	859 368	787 243	761 645	751 672	751 645	756 519
Dolnośląskie	86 219	81 224	77 346	75 773	74 395	74 337
Opolskie	13 846	12 199	11 377	10 747	10 623	10 277
Śląskie	73 036	69 734	66 790	65 600	64 585	63 978
liczba studentów studiów II stopnia						
Polska	330 668	295 878	277 755	270 417	258 155	244 741
Dolnośląskie	29 480	26 550	25 443	24 829	23 679	22 234
Opolskie	5023	4541	4237	3921	4064	3340
Śląskie	26 797	25 162	23 893	24 351	24 455	22 827
liczba studentów studiów jednolitych magisterskich						
Polska	135 187	142 323	171 793	191 595	209 289	239 424
Dolnośląskie	11 303	12 237	14 312	15 645	16 591	18 539
Opolskie	1718	2017	2784	3203	3492	3772
Śląskie	11 793	12 968	15 631	17 245	18 208	19 684

cd. tabeli 12

1	2	3	4	5	6	7
udział studentów studiów I stopnia w ogólnej liczbie studentów, w %						
Polska	63,7	64,0	62,7	61,7	61,4	60,8
Dolnośląskie	67,6	67,7	66,0	65,2	64,9	64,6
Opolskie	67,0	65,0	61,8	60,1	58,4	59,1
Śląskie	64,5	64,6	62,8	61,1	60,2	60,0
udział studentów studiów II stopnia w ogólnej liczbie studentów, w %						
Polska	24,5	24,1	22,9	22,2	21,1	19,7
Dolnośląskie	23,1	22,1	21,7	21,4	20,6	19,3
Opolskie	24,3	24,2	23,0	21,9	22,4	19,2
Śląskie	23,7	23,3	22,5	22,7	22,8	21,4
udział studentów studiów jednolitych magisterskich w ogólnej liczbie studentów, w %						
Polska	10,0	11,6	14,1	15,7	17,1	19,2
Dolnośląskie	8,9	10,2	12,2	13,5	14,5	16,1
Opolskie	8,3	10,8	15,1	17,9	19,2	21,7
Śląskie	10,4	12,0	14,7	16,1	17,0	18,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

Zmiany w analizowanej strukturze można powiązać ze zmianami w preferencjach studentów dotyczących kierunku studiów. W ostatnich latach widać bowiem wyraźny wzrost liczby studentów zainteresowanych kierunkami studiów objętych jednolitym 5-6 letnim cyklem kształcenia. Dla przykładu w latach 2023/2024 oraz 2024/2025 w rankingu kierunków o największej liczbie zgłoszeń kandydatów chętnych do podjęcia tych studiów w pierwszej dziesiątce znalazły się takie kierunki, jak: psychologia, kierunek lekarski, prawo czy fizjoterapia, a zatem kierunki kształcące w trybie jednolitych studiów magisterskich (Tytuła, Rejer, 2024a, Otouczelnie, 2024).

Zarysowane wyżej tendencje można powiązać ze zmianami obserwowanymi w strukturze absolwentów szkół wyższych według kierunku studiów. Należy zauważyć, że w latach 2016/2017-2023/2024, przy ogólnie spadającej liczbie absolwentów szkół wyższych, można wyróżnić kierunki kształcenia odnotowujące wzrost liczby absolwentów, np. grupa kierunków „Zdrowie i opieka społeczna”, lub takie, w których spadek liczby absolwentów miał niższą intensywność, co stanowi wyraz utrzymującego się zainteresowania młodzieży kształceniem na tych kierunkach i atrakcyjności kształcenia w tych dziedzinach: „Nauki humanistyczne i sztuka” (w tym psychologia) czy grupa „Biznes, administracja i prawo” (tabela 13). W ostatnich latach odnotowano też wzrost rozmiarów kształcenia w grupie kierunków „Nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja”, do której należą ekonomiczne kierunki kształcenia.

Tabela 13. Absolwenci szkół wyższych według grup kierunków kształcenia w Polsce w roku akademickim 2016/2017, 2020/2021, 2023/2024

Grupa kierunków kształcenia	2016/2017	2020/2021	2023/2024	Wskaźnik dynamiki, 2016/2017 = 100
Ogółem	38 7531	297 368	291 986	75,3%
Kształcenie	35 132	25 232	17 656	50,3%
Nauki humanistyczne i sztuka	32 102	26 722	27 210	84,8%
Nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja	44 180	31 669	33 808	76,5%
Biznes, administracja i prawo	91 256	71 416	71 882	78,8%
Nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka	16 568	11 768	10 307	62,2%
Technologie teleinformacyjne	14 731	13 392	16 161	109,7%
Technika, przemysł, budownictwo	77 825	46 619	38 963	50,1%
Rolnictwo	6999	5277	4852	69,3%
Zdrowie i opieka społeczna	34 668	33 313	41 145	118,7%
Usługi	33 456	24 751	23 560	70,4%
Indywidualne studia międzyobszarowe	614	7209	6442	1049,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

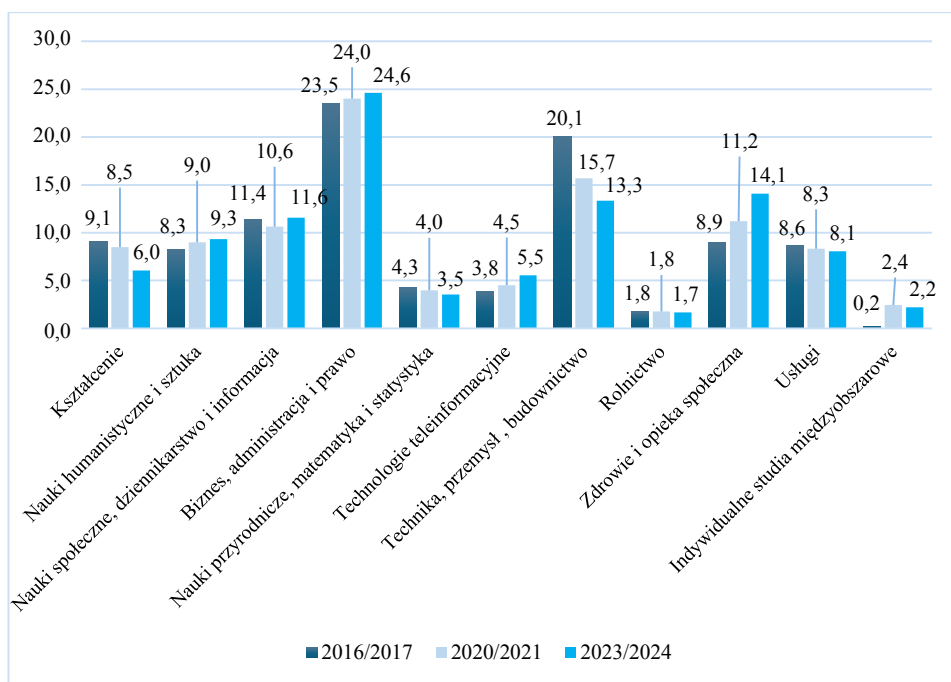
Warto zwrócić uwagę na dynamiczny wzrost zainteresowania indywidualnymi studiami międzyobszarowymi, na których kształcenie może się także odbywać w formie jednolitych studiów magisterskich. Jeszcze w roku 2016/2017 studia takie ukończyło w Polsce tylko 614 osób, podczas gdy siedem lat później, tj. w roku 2023/2024, liczba absolwentów tych studiów była 10-krotnie większa i wynosiła 6442 osób. Jednak ich udział w kształceniu pozostaje na bardzo niskim poziomie – 2,2% w 2023/2024 (rys. 6).

Zmiany preferencji studentów, a w konsekwencji udziału absolwentów poszczególnych grup kierunków kształcenia (rys. 6) wskazują na pewne trwałe tendencje:

- największy spadek w strukturze absolwentów dotyczy kierunków związanych z techniką, przemysłem i budownictwem (spadek z 20,1% w 2016/2017 do 13,3% w 2023/2024) oraz kształceniem (spadek z 9,1% do 6%),
- dominującym udziałem, z lekką tendencją wzrostową, charakteryzowały się kierunki biznesowe (24,6% w 2023/2024), co potwierdza stabilne zainteresowanie studiami związanymi z administracją, prawem czy zarządzaniem,
- stabilnym udziałem w analizowanej strukturze, na poziomie 10,6%-11,6%, charakteryzowały się nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja; do tej grupy należą kierunki kształcenia związane z ekonomią,
- największy wzrost udziału absolwentów odnotowano w obszarze zdrowia i opieki społecznej (wzrost z 8,9% w 2016/2017 do 14,1% w 2023/2024).

Analizując rolę szkolnictwa wyższego w kształceniu młodzieży w regionie Śląska, warto zwrócić uwagę na wyróżniające się pod tym względem uczelnie. Należy zauważyć, że w 2024 roku w Rankingu Uczelni Akademickich Perspektywy 2024 najwyższe miejsca w województwach regionu śląskiego zdobyły następujące uczelnie (według kolejności miejsca) (Tytuła, Rejer, 2024b):

- w województwie dolnośląskim: 1) Politechnika Wrocławska (zajęła też siódme miejsce wśród dziesięciu najlepszych uczelni w Polsce), 2) Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, 3) Uniwersytet Wrocławski, 4) Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu,
- w województwie opolskim: 1) Uniwersytet Opolski, 2) Politechnika Opolska,
- w województwie śląskim: 1) Politechnika Śląska, 2) Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej (ma też trzecie miejsce w Polsce w Rankingu Uczelni Niepublicznych), 3) Uniwersytet Śląski w Katowicach, 4) Śląski Uniwersytet Medyczny, 5) Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach (też piąte miejsce w rankingu AWF-ów w Polsce).



Rys. 6. Struktura absolwentów szkół wyższych według grup kierunków kształcenia w Polsce w roku akademickim 2016/2017, 2020/2021, 2023/2024 (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS (2025c).

1.3. Aktywność zawodowa młodzieży na śląskim rynku pracy

Aktywność zawodowa to pojęcie obejmujące wszelkie formy uczestnictwa jednostki w rynku pracy zarówno w postaci zatrudnienia, jak i aktywnego poszukiwania pracy. W przypadku młodzieży w wieku 15-24 lata⁴ temat ten nabiera szczególnego znaczenia, gdyż obejmuje on bardzo zróżnicowaną grupę – od uczniów i studentów podejmujących pierwsze prace dorywcze, po osoby wchodzące na rynek pracy na pełen etat. Analiza aktywności zawodowej młodych osób w tym przedziale wiekowym pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy przechodzenia z edukacji do zatrudnienia, a także zidentyfikować bariery i czynniki sprzyjające podjęciu pracy zarobkowej. Zajmowanie się tą tematyką jest istotne nie tylko z perspektywy indywidualnych wyborów zawodowych młodych ludzi, ale również z punktu widzenia polityki społeczno-gospodarczej regionu. Wysoki poziom aktywności zawodowej młodzieży może wskazywać na sprawnie funkcjonujące mechanizmy wsparcia instytucjonalnego, dobrą jakość edukacji oraz dostępność atrakcyjnych ofert pracy. W kontekście rynku pracy w regionie szeroko rozumianego Śląska, obejmującym województwa dolnośląskie, opolskie i śląskie, analiza aktywności zawodowej młodzieży dostarcza cennych informacji na temat zróżnicowania sytuacji młodych osób w różnych subregionach cechujących się odmiennym potencjałem gospodarczym i tradycjami zatrudnienia. Obszar ten charakteryzuje się zarówno silnym dziedzictwem przemysłowym, jak i intensywną transformacją w kierunku usług i nowych technologii, co tworzy zróżnicowane warunki podejmowania pracy przez młodych ludzi. Zrozumienie, w jaki sposób osoby w wieku 15-24 lata angażują się w aktywność zawodową w tym zróżnicowanym przestrzennie i społecznie regionie, jest kluczowe dla skutecznego planowania działań wspierających ich zatrudnienie i rozwój zawodowy.

1.3.1. Zatrudnienie młodych

Wskaźnik zatrudnienia młodzieży w wieku 15-24 lata jest jednym z głównych mierników aktywności zawodowej tej grupy i pozwala ocenić stopień jej uczestnictwa w rynku pracy. Pokazuje on, jaki odsetek młodych osób w danym

⁴ Ze względu na brak dostępnych danych na poziomie regionów dotyczących aktywności zawodowej osób w wieku 19-24 lat w monografii analiza obejmuje młodzież w wieku 15-24 lata. Biorąc pod uwagę wydłużający się czas pozostawania w systemie edukacji, osoby w wieku 15-18 lat w niewielkim stopniu uczestniczą w rynku pracy w odróżnieniu od starszej grupy.

wieku pracuje zawodowo niezależnie od formy zatrudnienia. Wskaźnik ten jest istotnym narzędziem do analizy efektywności procesów przejścia z edukacji do pracy oraz zróżnicowania szans zawodowych w układzie regionalnym i płciowym (International Labour Organization, 2024).

Dane statystyczne za lata 2017-2024 wskazują, że zatrudnienie młodych ludzi w Polsce charakteryzuje się umiarkowanym poziomem oraz stosunkowo dużą zmiennością. W analizowanym okresie najwyższy wskaźnik zatrudnienia ogółem odnotowano w 2019 roku (32,4%), natomiast najniższy – w 2020 roku (26,7%), co można powiązać z gospodarczymi skutkami pandemii COVID-19 (Panek, Zwierzchowski, 2025; GUS, 2025a). W 2024 roku wskaźnik zatrudnienia w skali kraju wyniósł 29,2%, co pokazuje, że niemal co trzecia młoda osoba w tej grupie wiekowej była zatrudniona (tabela 14).

Tabela 14. Wskaźnik zatrudnienia w wieku 15-24 lata według płci w latach 2017-2024

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	%							
Ogółem								
Polska	29,6	30,4	32,4	26,7	28,5	27,8	29,1	29,2
Dolnośląskie	30,2	34,4	36,4	30,7	33,9	24,6	41,0	34,4
Opolskie	35,9	34,5	31,8	31,0	28,0	22,2	25,9	28,4
Śląskie	31,3	33,9	34,5	25,6	30,1	30,2	33,2	29,6
Mężczyźni								
Polska	33,6	34,2	35,7	31,6	32,8	31,8	32,0	32,1
Dolnośląskie	31,8	37,8	44,4	32,3	38,1	25,8	34,7	37,3
Opolskie	40,4	40,9	38,6	37,2	31,0	29,3	26,8	34,1
Śląskie	32,7	35,9	36,2	30,1	36,6	37,3	40,0	33,8
Kobiety								
Polska	25,5	26,5	28,8	21,6	23,9	23,5	26,1	26,1
Dolnośląskie	28,6	30,6	28,1	28,8	28,7	23,3	47,5	31,4
Opolskie	33,3	27,9	24,4	24,4	25,0	x	25,6	23,1
Śląskie	29,9	31,6	32,3	20,9	23,2	22,2	25,7	25,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Analiza regionalna wskaźnika zatrudnienia ujawnia istotne różnice pomiędzy województwami dolnośląskim, opolskim i śląskim, tworzącymi wspólnie szeroko rozumiany Śląsk. Najkorzystniej na tym tle wypada województwo dolnośląskie, gdzie w całym analizowanym okresie wskaźniki były względnie wysokie i stabilne, a w 2022 roku osiągnęły rekordowy poziom 41,0%. Sugeruje to duży potencjał rynku pracy w tym regionie, rozwinięte sektory usług i przemysłu nowoczesnego, a także dostępność ścieżek wejścia na rynek pracy dla młodzieży. Taki wynik może również świadczyć o większej elastyczności pracodawców i skuteczności lokalnych inicjatyw wspierających zatrudnienie młodych.

Województwo śląskie charakteryzuje się bardziej umiarkowanym, lecz stabilnym poziomem zatrudnienia młodzieży. Wskaźnik ten utrzymywał się w ostatnich latach w przedziale od 25% do 34%, co świadczy o względnej równowadze między popytem a podażą pracy w tej grupie wiekowej. Region przeszedł w ostatnich dekadach intensywną transformację gospodarczą, przechodząc od dominacji przemysłu ciężkiego do struktur bardziej zróżnicowanych, co znajduje odzwierciedlenie w zmianach w strukturze zatrudnienia (Hadaś-Dyduch, 2024, s. 6).

Z kolei województwo opolskie wykazuje większą niestabilność i zmienność wskaźników zatrudnienia wśród młodzieży. W niektórych latach województwo osiągało wartości zbliżone do średniej krajowej, jednak brak wyraźnej poprawy może świadczyć o ograniczonej dostępności miejsc pracy dla młodych oraz mniej dynamicznym rynku pracy. Zjawiska migracyjne, w tym odpływ młodzieży za granicę lub do większych ośrodków miejskich, dodatkowo komplikują sytuację i mogą wpływać na statystyki w sposób nie do końca uchwytany w danych krajowych (Heffner, 2020).

Warto również zauważyć zróżnicowanie zatrudnienia młodzieży ze względu na płeć. Przez cały analizowany okres wskaźnik zatrudnienia mężczyzn pozostaje wyraźnie wyższy niż kobiet. Dla przykładu w 2024 roku wyniósł on dla mężczyzn 32,1%, natomiast dla kobiet zaledwie 26,1%. Tę rozbieżność można tłumaczyć m.in. wyborem kierunków kształcenia, ograniczoną dostępnością elastycznych form pracy w sektorach zdominowanych przez kobiety czy wciąż obecnymi barierami kulturowymi i opiekuńczymi. Należy podkreślić, że różnice pomiędzy wskaźnikami występują również w każdym z analizowanych województw. Od 2020 roku najkorzystniejsze wartości wskaźnika zatrudnienia w grupie kobiet są widoczne w województwie dolnośląskim, jednak mimo to nie dorównują one wartościom obserwowanym w grupie mężczyzn.

Jak podkreśla literatura, sam fakt zatrudnienia młodych ludzi nie zawsze oznacza pełne włączenie ich w rynek pracy. Często są oni zatrudniani w ramach umów krótkoterminowych, niepełnoetatowych lub bez gwarancji rozwoju zawodowego (International Labour Organization, 2024). Niski wskaźnik zatrudnienia niekoniecznie musi oznaczać bezczynność – część młodych może w tym czasie kontynuować naukę, jednak w dłuższej perspektywie brak doświadczenia zawodowego może skutkować trudnościami w późniejszym zatrudnieniu (Kaczor, 2023).

Podsumowując, analiza wskaźnika zatrudnienia młodzieży w wieku 15-24 lata ujawnia wyraźne różnice regionalne pomiędzy województwami dolnośląskim, opolskim i śląskim. Najlepiej sytuacja wygląda w województwie dolnośląskim, umiarkowanie stabilnie – w śląskim, natomiast najbardziej niepokojące sygnały płyną z opolskiego. Takie zróżnicowanie wymaga odrębnych strategii polityki

regionalnej skoncentrowanych na rozwijaniu lokalnych potencjałów oraz niwelowaniu barier wejścia młodzieży na rynek pracy.

1.3.2. Bezrobocie młodych

Stopa bezrobocia młodzieży w wieku 15-24 lata jest jednym z kluczowych wskaźników obrazujących kondycję rynku pracy oraz efektywność polityk zatrudnieniowych i edukacyjnych. Wskaźnik ten informuje o odsetku osób zarejestrowanych jako bezrobotne w danej grupie wiekowej w stosunku do ogólnej liczby osób aktywnych zawodowo. Ze względu na specyfikę okresu przejściowego między edukacją a stałym zatrudnieniem młodzi ludzie są szczególnie narażeni na okresowe bezrobocie oraz trudności w znalezieniu pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom (Dziedziczak-Foltyn, Gońda, 2018).

Dane za lata 2017-2024 pokazują duże wahania w poziomie bezrobocia młodych zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. W skali całej Polski najniższy wskaźnik bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 lata odnotowano w 2019 roku (7,7%), a najwyższy – w 2017 roku (14,9%). W 2023 roku poziom ten wyniósł 12,9%, co może świadczyć o pogarszającej się sytuacji młodzieży na rynku pracy po względnej poprawie w latach wcześniejszych (tabela 15).

Tabela 15. Stopa bezrobocia w wieku 15-24 lata według płci w latach 2017-2024

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	%							
Ogółem								
Polska	14,9	12,4	7,7	12,7	8,9	12,0	12,9	11,2
Dolnośląskie	13,5	12,5	7,8	9,4	15,9	31,1	7,4	13,4
Opolskie	13,1	9,0	9,9	6,9	4,4	10,1	12,5	11,5
Śląskie	7,1	8,1	3,6	17,7	9,3	7,9	10,8	8,9
Mężczyźni								
Polska	14,5	11,9	7,5	12,2	9,4	11,4	12,8	10,1
Dolnośląskie	10,7	11,1	7,7	8,8	17,2	22,1	10,3	13,1
Opolskie	13,7	10,1	5,6	X	x	x	15,5	12,6
Śląskie	5,5	8,7	4,0	19,1	13,5	7,7	7,2	5,8
Kobiety								
Polska	15,0	12,8	8,3	13,3	8,4	13,0	12,7	13,0
Dolnośląskie	16,1	13,8	10,2	10,0	16,6	39,2	5,0	11,5
Opolskie	11,9	7,6	16,7	16,7	9,1	x	9,2	X
Śląskie	7,7	6,2	4,7	15,0	2,5	10,8	15,7	12,5

Źródło: Obliczenia własne stopy bezrobocia (SB) na podstawie danych (BDL, 2025) dotyczących wskaźnika zatrudnienia (WZ) i współczynnika aktywności zawodowej (WAZ): $SB = \left(1 - \frac{WZ}{WAZ}\right) \cdot 100$ oraz dotyczących aktywnych zawodowo i bezrobotnych (stopa bezrobocia jest to procentowy udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii).

W przypadku województw dolnośląskiego, opolskiego i śląskiego sytuacja była zróżnicowana i ulegała dynamicznym zmianom w analizowanym okresie. Województwo dolnośląskie zanotowało najwyższy wskaźnik bezrobocia młodzieży w 2022 roku (31,1%), co jest wartością zdecydowanie odbiegającą od normy i może wskazywać na chwilowe zaburzenia rynku pracy, np. ograniczenia pandemiczne lub zmiany w systemie rejestracji bezrobotnych. W 2023 roku wskaźnik ten spadł do 7,4%, co potwierdza dużą zmienność w tym regionie. Jednocześnie w latach 2019 i 2024 wskaźniki te były zbliżone do średniej krajowej, co świadczy o relatywnie dobrej koniunkturze w okresach stabilizacji.

W województwie opolskim wskaźnik bezrobocia młodzieży utrzymywał się w granicach 9-13% przez większą część badanego okresu, z najniższym poziomem 4,4% w 2021 roku oraz ponownym wzrostem do 12,5% w 2023 roku. Stabilność tych wartości sugeruje umiarkowanie dobre warunki wejścia młodzieży na lokalny rynek pracy, choć niepokojący może być brak wyraźnej poprawy mimo ogólnopolskich tendencji wzrostu zatrudnienia w wybranych latach.

Województwo śląskie, w porównaniu do pozostałych analizowanych regionów, wykazywało w większości analizowanych lat najniższe wskaźniki bezrobocia młodzieży. Szczególnie niski poziom odnotowano w 2019 roku (3,6%). W 2023 roku poziom bezrobocia w tej grupie wyniósł 10,8%, co mimo wzrostu nadal pozostaje poniżej średniej krajowej. Można zatem wnioskować, że województwo śląskie cechuje się względnie wysokim poziomem absorpcji młodzieży przez rynek pracy, co może być związane z rozwiniętą infrastrukturą przemysłową, dużymi aglomeracjami miejskimi oraz szerszą ofertą zatrudnienia w sektorach produkcyjnych i usługowych.

Zróżnicowanie sytuacji młodych kobiet i mężczyzn na rynku pracy potwierdzają dane dotyczące bezrobocia z podziałem na płeć. W skali kraju wskaźnik bezrobocia w 2024 roku był nieco wyższy wśród kobiet (13,0%) niż mężczyzn (10,1%). Jednak na poziomie regionalnym te różnice były często znacznie większe. Dla przykładu w 2022 roku w województwie dolnośląskim bezrobocie wśród młodych kobiet sięgnęło aż 39,2%, podczas gdy wśród mężczyzn wyniosło 22,1%. Podobnie w województwie śląskim w 2021 roku bezrobotne kobiety stanowiły 13,5% populacji młodzieży w porównaniu do 2,5% mężczyzn (co jednak jest wyjątkiem w skali ogólnokrajowej). Tego typu rozbieżności mogą wynikać zarówno z różnic w wykształceniu i preferencjach zawodowych, jak i z mniejszej dostępności elastycznych form zatrudnienia odpowiadających sytuacji kobiet (Skórska, 2016, s. 91-92; CBOS, 2021).

Literatura przedmiotu podkreśla, że bezrobocie wśród młodzieży nie tylko wpływa na sytuację materialną jednostek, ale też może skutkować trwałym wykluczeniem społecznym, obniżeniem motywacji i kompetencji zawodowych, a w kon-

sekwencji – powielaniem schematów nieaktywności zawodowej w dalszym życiu (Olak, 2014). Dlatego przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodych ludzi powinno się opierać na skutecznych działaniach profilaktycznych: indywidualnym doradztwie zawodowym, wsparciu instytucji szkoleniowych oraz promowaniu aktywnych instrumentów rynku pracy, takich jak staże, praktyki czy subsydiowane zatrudnienie (Skórska, 2016, s. 102).

Podsumowując, analiza bezrobocia młodzieży w województwach dolnośląskim, opolskim i śląskim wskazuje na znaczne różnice regionalne. Największe wahania i najwyższe wartości odnotowano w województwie dolnośląskim, najbardziej stabilną sytuację – w województwie śląskim, natomiast województwo opolskie pozostaje w przedziale umiarkowanego ryzyka. Tego typu rozpoznanie powinno stanowić podstawę do planowania zróżnicowanych polityk regionalnych uwzględniających potrzeby lokalnych rynków pracy i wspierających młodzież w skutecznym przejściu od edukacji do zatrudnienia.

1.3.3. Grupa NEET

Jednym z kluczowych zagadnień w analizie aktywności zawodowej i edukacyjnej młodzieży jest zjawisko tzw. grupy NEET, czyli osób młodych, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w żadnych formach szkolenia (*not in employment, education or training*). Kategoria ta budzi szczególne zainteresowanie wśród badaczy oraz decydentów politycznych, ponieważ jej obecność wskazuje na wykluczenie z głównych obszarów aktywności społeczno-ekonomicznej. Utrzymywanie się w statusie NEET przez dłuższy czas może skutkować marginalizacją, osłabieniem kompetencji oraz trudnościami w późniejszym wejściu lub powrocie na rynek pracy (Balcerowicz-Szkutnik, Wąsowicz, 2017).

Dane za lata 2017-2024 pokazują, że w Polsce odsetek osób w wieku 15-24 lata należących do grupy NEET generalnie wykazuje tendencję spadkową. W 2017 roku wskaźnik ten wynosił 9,7%, natomiast w 2023 roku spadł do 6,9%, a wstępne dane za 2024 rok wskazują na dalszą stabilizację (7,0%). Może to świadczyć o poprawiającej się sytuacji młodzieży w zakresie dostępności edukacji i pracy, choć niewątpliwie wpływ na ten wynik miały również inicjatywy krajowe i unijne wspierające aktywizację osób młodych, np. „Obudź swój potencjał”, „Akcja aktywizacja” (Lenartowicz, Skocz, 2018).

W skali regionalnej widoczne są jednak wyraźne różnice (tabela 16). W województwie dolnośląskim wahania wskaźnika NEET były istotne: od 10,0% w 2019 roku do zaledwie 4,9% w 2023 roku. Wartość za 2024 rok (6,5%) wska-

zuje na możliwe odwrócenie tego trendu, choć w porównaniu z 2017 rokiem (9,5%) oznacza to nadal wyraźny spadek. Tak silna zmienność może być związana z lokalnymi czynnikami: migracją młodzieży do dużych miast, fluktuacjami w dostępności pracy sezonowej, jak również czasowym wpływem pandemii na decyzje edukacyjne i zawodowe.

Z kolei w województwie śląskim sytuacja wydaje się korzystniejsza i bardziej stabilna. W 2017 roku grupa NEET stanowiła 7,3% populacji młodych osób w wieku 15-24 lata, a w 2023 roku już tylko 4,7%. Choć w 2021 roku nastąpił chwilowy wzrost (14,7%), możliwe, że był on konsekwencją pandemii i ograniczonej dostępności pracy i kształcenia. Spadek w kolejnych latach może świadczyć o skuteczności lokalnych polityk rynku pracy, jak również o większym potencjale wchłaniania młodzieży przez rynek edukacyjny i zatrudnienia w dużych ośrodkach miejskich regionu.

Najbardziej nietypową sytuację można zaobserwować w województwie opolskim, gdzie po 2020 roku brakuje dostępnych danych. Do tego czasu wskaźniki NEET utrzymywały się na poziomie umiarkowanym: od 6,7% w 2018 roku do 8,3% w 2020 roku. Brak danych za kolejne lata może wynikać ze zmiany metodologii, ograniczonej próby badawczej lub innych przyczyn administracyjnych. Mimo to wcześniejsze dane wskazują, że poziom wykluczenia młodzieży w tym regionie był zbliżony do średniej krajowej.

Tabela 16. Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się w wieku 15-24 lata w okresie 2017-2024

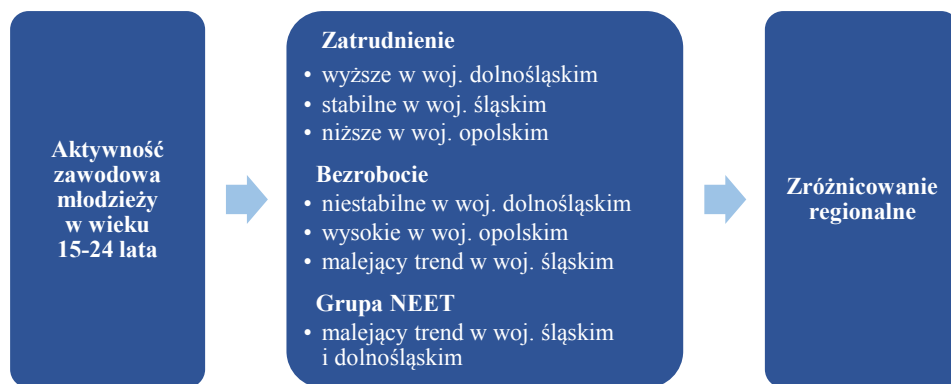
Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	%							
Ogółem								
Polska	9,7	8,8	7,9	8,6	11,2	8,1	6,9	7,0
Dolnośląskie	9,5	8,0	10,0	7,8	10,8	9,8	4,9	6,5
Opolskie	8,5	6,7	8,2	8,3	x	x	x	X
Śląskie	7,3	6,9	5,9	8,3	14,7	7,1	4,7	5,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BDL (2025).

Zjawisko NEET wymaga szczególnej uwagi, ponieważ nie ogranicza się tylko do kwestii ekonomicznych. Jak zauważa Balcerowicz-Szkutnik, Sączewska-Piotrowska i Skórska (2019), osoby długotrwale pozostające poza edukacją i zatrudnieniem doświadczają pogorszenia stanu zdrowia psychicznego, obniżenia samooceny oraz rosnącego dystansu wobec instytucji publicznych. Przeciwdziałanie temu zjawisku powinno się opierać nie tylko na działaniach aktywizacyjnych, ale również na wczesnej interwencji, indywidualnym wsparciu doradczym i tworzeniu elastycznych form kształcenia i zatrudnienia.

Podsumowując, mimo ogólnej poprawy wskaźników NEET w Polsce i analizowanych województwach problem ten nadal dotyka znaczącą część młodzieży w wieku 15-24 lata. Najkorzystniej wypada województwo śląskie, podczas gdy dolnośląskie cechuje się wyraźnymi wahaniami, a dane dla opolskiego pozostają niepełne. Dalsze działania powinny zmierzać do wzmocnienia skuteczności instrumentów wspierających aktywność edukacyjną i zawodową młodych oraz monitorowania skutków lokalnych strategii przeciwdziałania wykluczeniu.

Rysunek 7 przedstawia syntetyczne ujęcie głównych ustaleń dotyczących aktywności zawodowej młodzieży w wieku 15-24 lata w województwach dolnośląskim, opolskim i śląskim w latach 2017-2024.



Rys. 7. Aktywność zawodowa młodzieży w wieku 15-24 lata w województwach dolnośląskim, opolskim i śląskim – podsumowanie

Źródło: Opracowanie własne.

Szczególną uwagę zwraca zróżnicowanie regionalne: województwo śląskie cechuje się relatywnie stabilną sytuacją młodych na rynku pracy, z wysokim wskaźnikiem zatrudnienia i niskim udziałem grupy NEET, podczas gdy w województwach dolnośląskim i opolskim są widoczne istotne wahania wskaźników, w tym wyższe bezrobocie oraz mniej przewidywalne zmiany udziału młodzieży nieaktywnej edukacyjnie i zawodowo. Takie zróżnicowanie przestrzenne wskazuje na konieczność indywidualizacji polityk publicznych i działań aktywizacyjnych, które powinny być dostosowane do lokalnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Należy dodatkowo podkreślić, że pogłębiona analiza wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia pozwala stwierdzić, że w zdecydowanie gorszej sytuacji na rynku pracy są młode kobiety, co dodatkowo powinno różnicować działania aktywizacyjne podejmowane w poszczególnych województwach.

2. METODYKA BADAŃ

2.1. Cel i przedmiot badań

Na podstawie przeglądu prac i danych odnoszących się do demograficznej sytuacji młodzieży, a przede wszystkim zagadnienia aktywności młodzieży oraz jej kształcenia w ujęciu regionalnym (rozdział 1 niniejszej monografii), a także mając na uwadze turbulentność ostatniej dekady (por. Mączyńska, 2022), można wnioskować, że istotne jest poznanie postaw i zachowań młodzieży studiującej na rynku pracy. Współczesny rynek pracy podlega dynamicznym i często nieprzewidywalnym przemianom, które wynikają z postępującej cyfryzacji, automatyzacji procesów oraz wzrostu znaczenia roli elastycznych czy całkowicie nowych form zatrudnienia (np. praca platformowa). W tym turbulentnym otoczeniu szczególnego znaczenia nabiera analiza postaw i zachowań studentów, grupy, która w najbliższych latach w pełni zasili szeregi aktywnych uczestników rynku pracy. We współczesnym świecie podejmowanie pracy zarobkowej przez studentów stało się pewną normą (zob. Hauschildt i in., 2021), choć jednocześnie podkreśla się pozytywne i negatywne konsekwencje tego zjawiska (Lenart, 2014; Sarnowska i in., 2016; Kubów, Sipurzyńska-Rudnicka, 2018; Sarzyńska-Mazurek, 2021). Praca w trakcie studiów może bowiem wpłynąć na wydłużenie chociażby okresu nauki (powtarzane semestry, urlopy dziekańskie i inne) czy obniżenie indywidualnych osiągnięć w sferze nauki (Staneva, 2020). Dlatego też coraz większy nacisk kładzie się na integrację procesów edukacyjnych z pracą w niepełnym, a nawet w pełnym wymiarze godzin, aby zapewnić z jednej strony płynne przejście na rynek pracy, z drugiej zaś złagodzić ograniczenia budżetowe studentów. Tego typu podejście generuje coraz większe wyzwania dla uczelni wyższych, szczególnie w kontekście konieczności integracji procesu kształcenia z pracą młodych ludzi w okresie studiów (Frolova i in., 2021).

Zrozumienie zatem motywacji oraz oczekiwań młodych wobec przyszłych pracodawców staje się kluczowe zarówno dla pracodawców, jak i samych uczelni.

Zagadnienie postaw i zachowań studentów wobec rynku pracy jest analizowane w kontekście przemian społeczno-gospodarczych, transformacji systemu edukacji oraz zmieniających się oczekiwań młodego pokolenia. Wspólnym mianownikiem jest traktowanie studentów jako grupy przejściowej, znajdującej się pomiędzy edukacją a pełnym uczestnictwem w rynku pracy, co czyni ich postawy szczególnie wrażliwymi na zmiany zarówno otoczenia zewnętrznego, jak i wewnętrznego. Potwierdza to konieczność prowadzenia badań empirycznych, które pozwolą lepiej zrozumieć mechanizmy adaptacyjne studentów oraz ich strategie wejścia na rynek pracy w warunkach niepewności i zmienności.

Wobec tak zarysowanego problemu badawczego głównym celem prowadzonych w latach 2017-2024 badań⁵ było **rozpoznanie aktywności studentów kierunków ekonomicznych na rynku pracy w trakcie studiów**. Dla usystematyzowania procesu badawczego, ukierunkowanego na realizację celu głównego, wyznaczono również cele szczegółowe:

1. Określenie doświadczenia zawodowego i zmian w tym zakresie wśród studentów kierunków ekonomicznych.
2. Identyfikacja zamierzeń i planów wobec rynku pracy oraz zmian w tym zakresie wśród studentów kierunków ekonomicznych.

⁵ W monografii zaprezentowano wyłącznie fragment szerszych badań dotyczących motywów i oczekiwań studentów wobec edukacji i rynku pracy na przykładzie Śląska. Badania te od początku były realizowane w ramach Sekcji Regionalnych Badań Społecznych Komisji Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Pomysłodawczynią i inicjatorką tych badań (w 2016 roku) była dr hab. Agata Zagórska, prof. UO. Do realizacji projektu zostali zaproszeni przedstawiciele trzech ośrodków akademickich, tj. Wrocławia (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Wrocławski), Opola (Uniwersytet Opolski) i Katowic (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Uniwersytet Śląski w Katowicach), którzy aktywnie brali udział w projektowaniu i realizacji poszczególnych edycji badania (zob. Zagórska, Malchar-Michalska, 2023, s. 13). Za koordynację trzeciej edycji badania była odpowiedzialna dr hab. Dominika Malchar-Michalska, prof. UO, przy czym brały w niej udział już trzy uczelnie wyższe: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Opolski i Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach. Dlatego też w niniejszej pracy, chcąc porównać wyniki badań z trzech edycji, zdecydowano się na prezentację ograniczonego materiału empirycznego pochodzącego z uczelni biorących udział w trzech kolejnych edycjach (była to również kluczowa determinanta wyboru kierunków studiów, na których było prowadzone badanie: musiały one występować na wszystkich uczelniach biorących udział, dlatego ostatecznie w publikacji są prezentowane, pomimo posiadania szerszej bazy danych, tylko ekonomia i zarządzanie). Dokonując przeglądu oferty tzw. kierunków ekonomicznych na wskazanych uczelniach (w okresie 2017-2024), należy zauważyć, że wzrasta liczba uruchamianych kierunków o nowych nazwach, co również było istotnym wyzwaniem w kontekście metodyki badań. Dlatego też w I i II edycji kierunkami ekonomicznymi wytypowanymi do badania, będącymi zarówno w ofercie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Uniwersytetu Opolskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, jak i dwóch pozostałych uczelniach, były tylko dwa: Ekonomia oraz Zarządzanie. Z uwagi na coraz niższy nabór we wszystkich wskazanych uczelniach na kierunku Ekonomia, a jednocześnie wzbogacenie przez uczelnie oferty studiów do trzeciej edycji badania wyznaczono cztery kierunki dostępne na badanych uczelniach: Ekonomia, Zarządzanie, Finanse i rachunkowość oraz Logistyka.

Podczas trzeciej edycji do powyższych celów szczegółowych włączono dodatkowe:

3. Identyfikacja oczekiwań wśród studentów kierunków ekonomicznych wobec pracy po studiach.

Przedmiotem badań w niniejszej pracy były zatem postawy i zachowania studentów na rynku pracy w latach 2017, 2021 i 2024. Badania skoncentrowano na studentach kierunków ekonomicznych będących na drugim stopniu studiów stacjonarnych uzupełniających (drugi rok/czwarty semestr). Przy czym w ostatniej edycji badanie rozszerzono na studentów będących na I stopniu studiów stacjonarnych (trzeci rok/szósty semestr). Kryterium włączenia do badania było bycie studentem jednego z trzech ośrodków akademickich: Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Uniwersytetu Opolskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Wybór populacji badania był podyktowany przyjętym w początkowej fazie projektowania badania (2017⁶ i 2020 rok) założeniem⁷, że aktywność zawodowa studentów nasila się dopiero w końcowej fazie studiów uzupełniających, którzy przygotowują się tym samym, zdobywając odpowiednie doświadczenie zawodowe, do wejścia na rynek pracy. Podczas prac nad trzecią edycją badań (2023 rok) badanie rozszerzono i włączono studentów kierunków ekonomicznych będących na studiach pierwszego stopnia, stacjonarnych (szósty/ostatni semestr studiów). Powodem tego była obserwacja⁸ (zespołu badawczego) rosnącej aktywności zawodowej studentów już na pierwszym stopniu studiów (szczególnie w ich końcowej fazie) i brak kontynuowania studiów na drugim stopniu studiów (bezpośrednio po zakończeniu studiów pierwszego stopnia).

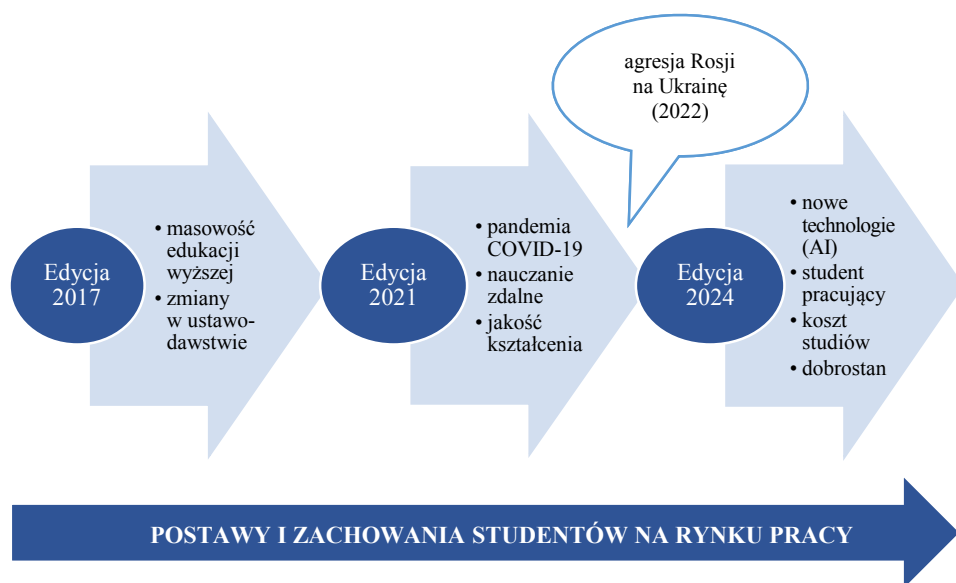
Należy nadmienić, że okres, w którym prowadzono trzy edycje badań (2017-2024), okazał się niestabilny w kontekście uwarunkowań. W latach 2017-2024 uwarunkowania prowadzenia badań nad postawami, zachowaniami czy też aktywnością studentów na rynku pracy ulegały istotnym przemianom, co ilustruje rys. 8. W pierwszej edycji w 2017 roku dominowały czynniki strukturalne, takie jak masowość edukacji wyższej, relatywnie wysokie zainteresowanie młodzieży kierunkami humanistycznymi i społecznymi (określanymi czasem jako tzw. mało wymagające) i tym samym podejmowanymi działaniami instytucjo-

⁶ Choć sama dyskusja nad uruchomieniem projektu badawczego rozpoczęła się wraz z początkiem roku akademickiego 2016/2017.

⁷ Wynikało to z obserwacji zespołu badawczego i badania pilotażowego przeprowadzonego w tych ośrodkach w listopadzie 2016 roku (badanie to prowadzono wśród studentów I stopnia studiów: ostatni rok/5 semestr oraz II stopnia studiów/1 i 4 semestr studiów). Ponadto w tym okresie większość kończących studia pierwszego stopnia kontynuowała je na drugim stopniu.

⁸ Na podstawie indywidualnych rozmów ze studentami i danych pochodzących z dziekanatów (porównanie list studentów między pierwszym a drugim stopniem). Zespół badawczy ma jednocześnie świadomość ograniczeń związanych z tą obserwacją i konieczności przeprowadzenia pogłębionych studiów w tym zakresie.

nalnymi, których celem było zachęcenie młodzieży do wyboru tzw. kierunków technicznych⁹ (zob. Rot-Buga, 2015) oraz pracami nad zmianami w ustawodawstwie dotyczącym szkolnictwa wyższego (prace nad tzw. ustawą o szkolnictwie wyższym 2.0). W kolejnych latach, tj. podczas prac nad drugą edycją badań (2021 rok), konieczne było uwzględnienie zmian, jakie nastąpiły w efekcie pandemii COVID-19, która nie tylko zrewolucjonizowała sposób kształcenia (wprowadzenie na szeroką skalę nauczania zdalnego), ale także zmieniła warunki pracy i przyspieszyła wprowadzenie hybrydowych form świadczenia pracy (praca zdalna). Okazało się, że te działania zarówno w obszarze kształcenia wyższego, jak i na rynku pracy, wprowadzone w odpowiedzi na pandemię COVID-19, zostały zaadoptowane na trwałe. Obserwacje własne badaczy z zespołu oraz wyniki badań z drugiej edycji (realizacja w 2021 roku) wymusiły konieczność rozpoczęcia prac nad adaptacją narzędzia badawczego do nowych warunków i koniecznością rozszerzenia badania.



Rys. 8. Czynniki determinujące postawy i zachowania studentów na rynku pracy podczas badań w latach 2017, 2021 i 2024

Źródło: Opracowanie własne.

⁹ Miało to szczególne znaczenie w kontekście, nieprezentowanego w niniejszej pracy, obszaru badań w zakresie motywów wyboru danej uczelni i kierunku studiów. Była to główna determinanta, która zdecydowała o tym, aby badania prowadzić wyłącznie wśród studentów na kierunkach humanistycznych i społecznych.

Podczas pracy nad trzecią edycją badań (realizacja w 2024 roku) pojawiły się nowe uwarunkowania, które znacząco zmieniły kontekst badań: rozwój technologii cyfrowych, w tym sztucznej inteligencji, rosnąca liczba studentów pracujących już w trakcie studiów, niezależnie, czy jest to pierwszy, czy drugi stopień studiów stacjonarnych, wzrastające koszty edukacji oraz rosnące znaczenie dobrostanu psychicznego studiującej młodzieży. Te czynniki wskazały na konieczność bardziej holistycznego podejścia do analizy postaw studentów, uwzględniającego nie tylko aspekty ekonomiczne, ale również społeczne i emocjonalne. Współczesne badania muszą zatem integrować perspektywę interdyscyplinarną, a także uwzględniać dynamiczne zmiany w otoczeniu technologicznym i instytucjonalnym, które wpływają na decyzje młodych ludzi dotyczące wejścia na rynek pracy.

2.2. Procedura badań oraz narzędzia

Dla tak zarysowanego przedmiotu i celu badań zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem narzędzia badawczego: kwestionariusza ankiety. Badania miały charakter długoterminowy i zostały przeprowadzone w trzech edycjach: w latach 2017, 2021 oraz 2024. Taki układ czasowy pozwolił na uchwycenie zmian w zachowaniach młodzieży akademickiej w odpowiedzi na zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze. Szczegółowy opis procedury badawczej zaprezentowano na rysunku 9.

Kwestionariusz ankiety obejmował trzy główne obszary: motyw i oczekiwania studentów wobec edukacji (nie są przedmiotem analizy niniejszej pracy), postawy i zachowania młodzieży akademickiej wobec rynku pracy oraz plany edukacyjne młodzieży po ukończeniu studiów. Kwestionariusz zawierał również część metryczkową odnoszącą się do podstawowych danych socjodemograficznych, a także w przypadku drugiej edycji badania – aneksu. Ten ostatni był dedykowany głównie doświadczeniom zawodowym młodzieży studiującej podczas pandemii COVID-19 (zob. tabela 17).

Sformułowanie problemu badawczego	• identyfikacja luki poznawczej • sformułowanie problemu i przedmiotu badań
Ustalenie celów badawczych	• cel główny: rozpoznanie aktywności studentów na rynku pracy w trakcie studiów • cele szczegółowe: doświadczenie, zamierzenia, plany i oczekiwania studentów wobec pracy
Dobór metod i technik badawczych	• metoda: badania sondażowe • technika: ankieta w wersji papierowej (2017) oraz online (2021 i 2024) • narzędzie: kwestionariusz ankiety dla edycji I i II; modyfikacja kwestionariusza dla edycji III
Dobór próby badawczej	• populacja generalna: studenci kierunków ekonomicznych (uczelnia: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach – kierunek studiów: Ekonomia i Zarządzanie: II stopień/drugi rok studiów/stacjonarne – dla edycji I i II; dla edycji III włączono jeszcze kierunki: Finanse i rachunkowość, Logistyka) • próba: nielosowy dobór próby; badanie pełne: do skutku • operat doboru próby: wykazy studentów udostępnione przez dziekanaty danej uczelni w roku realizacji poszczególnych edycji (student aktywny w rejestrze uczelni)
Realizacja badania	• cykliczność: I edycja: styczeń-czerwiec 2017; II edycja: styczeń-czerwiec 2021; III edycja: styczeń-czerwiec 2024 • kanaly: I edycja: podczas wykładów/ćwiczeń; II i III edycja: online (rozsyłanie po adresach mailowych z baz danych)
Analiza danych	• ilościowa: statystyki opisowe, test chi-kwadrat, analiza porównawcza • jakościowa: kodowanie tematyczne, analiza treści
Interpretacja wyników	• wnioski w odniesieniu do celu głównego i szczegółowych • identyfikacja zmian w czasie
Prezentacja wyników i rekomendacji	• publikacje naukowe • prezentacje wyników badań podczas konferencji i seminariów naukowych • rekomendacje dla uczelni wyższych

Rys. 9. Procedura badawcza

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 17. Charakterystyka narzędzi badawczych stosowanych podczas poszczególnych edycji badań empirycznych – porównanie*

Kwestionariusz ankiety		I edycja badań: 2017 2	II edycja badań: 2021 3	III edycja badań: 2024 (istotna modyfikacja narzędzia) 4
Zgoda na udział w badaniu		brak	tak wraz informacją o przetwarzaniu danych osobowych	tak wraz informacją o przetwarzaniu danych osobowych
Metryczka		a) ankieta zawierała 7 pytań tzw. metryczkowych: – kierunek, wydział i uczelnię, na której studiuje respondent (pytanie otwarte) – kierunek, wydział oraz uczelnię, gdzie respondent ukończył I stopień studiów (pytanie otwarte) – studia równoległe (pytanie otwarte) – płeć (pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru) – miejsce zamieszkania (powiat i miejscowość; pytanie otwarte) – rodzaj ukończonej szkoły (pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru) – wykształcenie rodziców (pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru)	takie same pytania, jak w I edycji badania (z wyjątkiem pytania o uczelnię, na której studiuje respondent: pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru)	a) pytania w zakresie płci, ukończonej szkoły średniej, wykształcenia rodziców, studiów równoległych, kierunku i uczelni, na której studiuje, były takie same, jak w I edycji b) pytania odnoszące się do miejsca zamieszkania w III edycji były pytaniami zamkniętymi: jednokrotnego wyboru c) włączono pytanie o relacje między miastem, w którym respondent studiuje, a miastem rodzinnym (pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru)
Część główna kwestionariusza	motywy i oczekiwania wobec edukacji	a) 5 pytań dotyczących motywów wyboru uczelni i kierunku studiów – 4 pytania rankingowe, gdzie respondent wybierał 3 preferowane odpowiedzi z kafeterii i szeregowal je od 1 do 3 – 1 pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru) b) 1 pytanie dotyczące oczekiwań wobec podjętych studiów – pytanie rankingowe, gdzie respondent wybierał 3 preferowane odpowiedzi z kafeterii i szeregowal je od 1 do 3 c) 2 pytania dotyczące oceny jakości kształcenia i uzyskanych kwalifikacji – 5-stopniowa skala Likerta	takie same pytania, jak w I edycji badania	a) 6 pytań dotyczących motywów wyboru uczelni i kierunku studiów (zmiana treści pytania i kafeterii odpowiedzi względem I i II edycji) – 2 pytania zamknięte jednokrotnego wyboru – 3 pytania zamknięte z 5-stopniową skalą Likerta – 1 pytanie macierzowe b) 4 pytania dotyczące oczekiwań wobec studiów – pytania zamknięte z 5-stopniową skalą Likerta c) 1 pytanie dotyczące oceny uzyskanych kwalifikacji (zamknięte z 5-stopniową skalą Likerta)

cd. tabeli 17

1	2	3	4
postawy i zachowania wobec rynku pracy	a) 1 pytanie o dotychczasowe doświadczenie zawodowe – pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru b) 3 pytania o plany zawodowe po ukończeniu studiów – pytania zamknięte jednokrotnego wyboru	takie same pytania, jak w I edycji badania	a) 1 pytanie dotyczące doświadczenia zawodowego – pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru b) 3 pytania dotyczące planów zawodowych po studiach (miejsca pracy w ujęciu geograficznym, zgodności pracy z kierunkiem wykształcenia, planów zawodowych) – pytania zamknięte jednokrotnego wyboru c) 3 pytania dotyczące oczekiwań wobec pracy (wysokości minimalnego wynagrodzenia, formy prawnej zatrudnienia, środowiska pracy) – 2 pytania zamknięte z 5-stopniową skalą Likerta – 1 pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru d) 1 pytanie dotyczące określenia wartości pracy – pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru
plany edukacyjne po zakończeniu studiów	a) 1 pytanie dotyczące planów edukacyjnych po zakończeniu aktualnych studiów – pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru	takie same pytania, jak w I edycji badania	a) 1 pytanie dotyczące planów edukacyjnych po zakończeniu aktualnych studiów (inna kategoria odpowiedzi w porównaniu do I edycji badania) – pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru
Aneks	brak	a) 1 pytanie dotyczące oczekiwań wobec zdalnej formy kształcenia – pytanie zamknięte jednokrotnego wyboru b) 7 pytań dotyczących doświadczeń zawodowych respondenta na rynku pracy podczas pandemii COVID-19 – pytania zamknięte jednokrotnego wyboru	brak

* Względem narzędzia z I edycji badania w 2017 roku.

Źródło: Opracowanie własne.

Pierwotnym założeniem zespołu badawczego było wykorzystanie tego samego narzędzia w każdej edycji badania, co miało zapewnić porównywalność zebranych danych w czasie. Dla możliwości ograniczenia wystąpienia błędów związanych z wykorzystaniem narzędzia, jakim był kwestionariusz ankiety, zastosowano następujące rozwiązania:

- syntetyczne, jednoznaczne (o neutralnym zabarwieniu znaczeniowym pytania),
- pytania zamknięte (kafeteria alternatywna, dysjunktywna i rangowanie), pół-otwarte i otwarte,
- skale nominalne i porządkowe.

Ze względu na zmiany w otoczeniu zewnętrznym studentów, uczelni wyższych oraz szerzej rynku pracy i systemu edukacji konieczne było wprowadzenie istotnej modyfikacji w kwestionariuszu ankiety w trzeciej edycji badania (2024 rok). Zmiany te dotyczyły m.in.:

- motywów wyboru kierunku studiów: w 2017 roku badania prowadzono w kontekście dyskusji o masowości kierunków społecznych (popularności tych kierunków wśród młodzieży) i tym samym konieczności promowania kierunków technicznych,
- oczekiwań wobec uczelni i procesu kształcenia (zmiana kafeterii możliwych odpowiedzi w tych pytaniach): w 2020 roku pandemia COVID-19 wymusiła przejście na nauczanie zdalne i wdrażanie hybrydowych modeli kształcenia, rozwój sztucznej inteligencji, wzrost kosztów związanych z kształceniem, wyzwania związane ze zdrowiem psychicznym; konieczne było uwzględnienie takich kwestii, jak: transparentność procesu dydaktycznego, dobrostan, możliwość łączenia pracy i studiowania czy dostępność infrastruktury socjalnej,
- aktywności zawodowej studentów: w 2024 roku w porównaniu do poprzednich lat dostrzeżono wzrastającą aktywność zawodową studentów (pracowali już nie tylko studenci studiów uzupełniających, ale także ci na pierwszym stopniu),
- oczekiwań studentów wobec przyszłych pracodawców.

W związku z powyższym narzędzie zastosowane w trzeciej edycji zostało zaktualizowane i rozszerzone o nowe moduły, m.in. związane z oczekiwaniami wobec przyszłej pracy, szczególnie w kontekście oczekiwanej wysokości wynagrodzeń czy pracy po ukończeniu studiów¹⁰. W przypadku tego ostatniego obszaru konieczne wydało się włączenie choćby takich kwestii, jak stabilność zatrudnienia, możliwość awansu i kariery, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*), benefity płacowe, możliwość szkoleń, atmosfera

¹⁰ Dlatego też analiza w rozdziale 5 niniejszej pracy dotyczy głównie wyników badań z III edycji badania.

w pracy czy też możliwość pracy zdalnej/hybrydowej (zob. HAYS, 2024; ENPULSE, 2025).

Mając na uwadze powyższe zmiany, zespół badawczy ma świadomość wyzwań związanych z analizą i interpretacją wyników badań wynikających z istotnej modyfikacji kwestionariusza ankiety w trzeciej edycji badania, co istotnie utrudnia porównanie zebranego materiału. Dlatego też w analizie wyników zastosowano analizę warstwową, porównując tylko te zmienne, które występowały we wszystkich edycjach. Tam, gdzie to wydało się zasadne, włączono do analizy (jako oddzielne zbiory) nowe zmienne (dodane w badaniu w 2024 roku). Trzeba je jednak traktować jako eksploracyjne, a analizowano je niezależnie od pozostałych wyników z poprzednich edycji.

W celu opracowania i interpretacji wyników badań empirycznych zastosowano zestaw narzędzi analizy dostosowany do charakteru zgromadzonych danych oraz celów badawczych. Podstawowym narzędziem analitycznym były statystyki opisowe umożliwiające przedstawienie struktury badanej próby oraz rozkładów odpowiedzi. W szczególności wykorzystano miary częstości, procentowe udziały, co pozwoliło na syntetyczne ujęcie zróżnicowania odpowiedzi w poszczególnych edycjach badania. W celu identyfikacji współzależności pomiędzy zmiennymi zastosowano, tam, gdzie to było możliwe, również test niezależności chi-kwadrat¹¹ (χ^2). Umożliwił on weryfikację statystycznie istotnych różnic w rozkładach odpowiedzi w zależności od takich zmiennych, jak płeć. Zastosowanie tych narzędzi analitycznych umożliwiło pogłębioną interpretację danych oraz sformułowanie wniosków o charakterze porównawczym i diagnostycznym. Wyniki analiz zaprezentowano z wykorzystaniem przejrzystych form wizualnych, które ułatwiają interpretację danych oraz porównania między edycjami badania. Głównym narzędziem prezentacji były tabele, natomiast uzupełnieniem rysunki (wykresy), w szczególności wykresy słupkowe.

2.3. Charakterystyka uzyskanej próby badawczej

Dla realizacji wyznaczonego celu głównego oraz celów szczegółowych wykorzystano metodę badań ankietowych z zastosowaniem techniki zbierania danych. W pierwszej edycji badań (2017 rok) z użyciem wersji papierowej an-

¹¹ Test chi-kwadrat zastosowano w analizie orientacyjnej, mając świadomość, że próba miała charakter nielosowy, co ogranicza możliwość uogólniania wyników na całą populację. Uzyskane rezultaty należy zatem traktować jako wskazujące na potencjalne zależności występujące w badanej grupie, wymagające dalszej weryfikacji w próbach losowych.

kiety, a w dwóch kolejnych edycjach w 2021 i 2024 roku z zastosowaniem techniki zbierania danych online/w formie elektronicznej (*Computer-Assisted Web Interview*, CAWI). Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety. Badania były realizowane w pierwszej edycji: styczeń-czerwiec 2017, w drugiej edycji: styczeń-czerwiec 2021 oraz w trzeciej edycji: styczeń-czerwiec 2024 roku. W badaniu zastosowano nielosowy dobór próby oparty na pełnym dostępie do operatów populacyjnych udostępnionych przez dziekanaty trzech uczelni wyższych.

Populację generalną (zob. tabela 18) stanowili studenci studiów stacjonarnych II stopnia (drugi rok studiów) kierunków ekonomicznych: Ekonomia i Zarządzanie (dla edycji I i II). W III edycji włączono dodatkowo studentów kierunków: Finanse i rachunkowość oraz Logistyka oraz studentów I stopnia studiów stacjonarnych (trzeci rok studiów) na tych czterech kierunkach¹². W I edycji badania (2017 rok) populacja studentów II stopnia kierunków Ekonomia i Zarządzanie wynosiła 563 jednostki, z czego uzyskano 351 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy, co przełożyło się na relatywnie wysoki wskaźnik efektywnej realizacji sondażu (*response rate*) równy 62,3%. W II edycji (2021 rok) populacja liczyła 287 studentów, a próba objęła 126 jednostek (wskaźnik: 43,9%). W III edycji (2024 rok) badanie zostało rozszerzone o dodatkowe kierunki: Finanse i rachunkowość oraz Logistykę. Dla kierunków Ekonomia i Zarządzanie populacja wynosiła 237 osób, z czego uzyskano 67 odpowiedzi (28,3%). Łącznie, dla wszystkich czterech kierunków objętych badaniem w tej edycji (wielkość próby wykorzystanej w analizie w niniejszej pracy w rozdziałach: 3, 4 i 5), populacja liczyła 464 osoby, a próba – 140 jednostki, co daje wskaźnik realizacji badania na poziomie 30,2%. Zróżnicowanie wskaźników odpowiedzi w poszczególnych edycjach może być interpretowane w kontekście zmieniających się warunków realizacji badania (forma papierowa vs. online).

W III edycji po raz pierwszy uwzględniono również studentów I stopnia studiów na wytypowanych czterech kierunkach. Dla kierunków Ekonomia i Zarządzanie populacja wynosiła 510 osób, z czego uzyskano 54 ankiety, co przekłada się na wskaźnik realizacji badania równy 10,6%. Po rozszerzeniu o kierunki Finanse i rachunkowość oraz Logistyka populacja ogółem wyniosła 1087 studentów, a liczba zwróconych ankiet – 104, co daje wskaźnik odpowiedzi na poziomie 9,6%.

W badanych latach zaobserwowano wyraźne zmiany w liczebności populacji generalnej studentów II stopnia na trzech analizowanych uczelniach: Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach oraz Uniwersytecie Opolskim (zob. tabela 19). W I edycji badania

¹² W rozdziałach 3, 4 i 5, pisząc o studentach II stopnia, którzy wzięli udział w badaniu, uwzględniano wyłącznie studentów drugiego roku, natomiast w przypadku studentów I stopnia – trzeciego roku studiów.

największą populację studentów II stopnia kierunków Ekonomia i Zarządzanie odnotowano we Wrocławiu (272 osoby), następnie w Katowicach (211 osób) i w Opolu (80 osób). W II edycji liczebność populacji zmniejszyła się we wszystkich ośrodkach na tych dwóch kierunkach: do 141 osób we Wrocławiu, do 104 w Katowicach i do 42 w Opolu. W III edycji liczba studentów II stopnia na kierunkach Ekonomia i Zarządzanie nadal malała: we Wrocławiu do 120 osób, natomiast w Opolu do 13 osób. Można zauważyć, że nawet liczba studentów z czterech kierunków studiów uwzględnionych w III edycji badania jest niższa w każdej uczelni od tej (z dwóch kierunków) z edycji w 2017 roku. Zmiany te mogą być efektem czynników demograficznych, migracji edukacyjnej oraz różnic w ofercie dydaktycznej i renomie samych uczelni.

Analiza uzyskanej próby badawczej w poszczególnych edycjach wskazuje na zróżnicowanie między uczelniami zarówno pod względem liczby respondentów, jak i wskaźnika realizacji badania. W I edycji najwyższy wskaźnik uzyskano w Uniwersytecie Opolskim (ok. 74%). Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach osiągnął ten wskaźnik na poziomie ok. 66%, natomiast we Wrocławiu – 56%. W II edycji wskaźniki zwrotności były zbliżone w Opolu i we Wrocławiu (64%), natomiast w Katowicach nastąpił spadek do poziomu 8,7%. W III edycji sytuacja uległa dalszemu pogorszeniu w Katowicach (3,5%) i Opolu (15,4%), podczas gdy Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu utrzymał relatywnie wysoki poziom zwrotności dla czterech badanych kierunków (ok. 61%).

Tabela 18. Ogólna charakterystyka badanych populacji: edycja I, II i III (II stopień/drugi rok studiów stacjonarnych oraz I stopień/trzeci rok studiów stacjonarnych)

Kierunek	Ogółem		
	populacja	próba	wskaźnik odpowiedzi (%)
II stopień studiów			
I EDYCJA: rok akademicki 2016/2017 (stacjonarne)			
Ekonomia + Zarządzanie	563	351	62,3
II EDYCJA: rok akademicki 2020/2021 (stacjonarne)			
Ekonomia + Zarządzanie	287	126	43,9
III EDYCJA: rok akademicki 2023/2024 (stacjonarne)			
Ekonomia + Zarządzanie	237	67	28,3
Ekonomia + Zarządzanie + Finanse i rachunkowość + Logistyka	464	140	30,2
I stopień studiów			
Ekonomia + Zarządzanie	510	54	10,6
Ekonomia + Zarządzanie + Finanse i rachunkowość + Logistyka	1087	104	9,6

Uwaga: w przypadku analizy danych z III edycji wielkość próby zarówno dla II, jak I stopnia uwzględnia kierunki: Ekonomia, Zarządzanie, Finanse i rachunkowość oraz Logistyka.

Źródło: Badanie własne.

Tabela 19. Charakterystyka populacji generalnej z uwzględnieniem uczelni i kierunku: edycja I, II i III

EDYCJA I: ROK AKADEMICKI 2016/2017 – II STOPIEŃ STUDIÓW/II ROK STUDIÓW (STACJONARNE)									
Kierunek	Uniwersytet Opolski			Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu			Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach		
	populacja	uzyskana próba	wskaźnik odpowiedzi (%)	populacja	uzyskana próba	wskaźnik odpowiedzi (%)	populacja	uzyskana próba	wskaźnik odpowiedzi (%)
Ekonomia	80	59	73,8	63	44	69,8	99	71	71,7
Zarządzanie	0	0	0	209	108	51,7	112	69	61,6
SUMA	80	59	73,8	272	152	55,9	211	140	66,4
EDYCJA II: ROK AKADEMICKI 2020/2021 – II STOPIEŃ STUDIÓW/II ROK STUDIÓW (STACJONARNE)									
Ekonomia	32	18	56,3	37	21	56,8	34	3	8,8
Zarządzanie	10	9	90	104	69	66,3	70	6	8,6
SUMA	42	27	64,3	141	90	63,8	104	9	8,7
EDYCJA III: ROK AKADEMICKI 2023/2024 – II STOPIEŃ STUDIÓW/III ROK STUDIÓW (STACJONARNE)									
Ekonomia ¹	13	1	7,7	26	6	23,1	18	2	11,1
Zarządzanie ²	0	0	0	94	52	55,3	86	6	7
SUMA ¹⁺²	13	1	7,7	120	58	48,3	104	8	7,7
Finanse i rachunkowość ³	7	1	14,3	74	58	78,4	111	0	0
Logistyka ⁴	6	2	33,3	15	12	80	14	0	0
SUMA ¹⁺²⁺³⁺⁴	26	4	15,4	209	128	61,2	229	8	3,5
EDYCJA III: ROK AKADEMICKI 2023/2024 – I STOPIEŃ STUDIÓW/III ROK STUDIÓW (STACJONARNE)									
Ekonomia ¹	34	19	55,9	54	6	11,1	132	0	0
Zarządzanie ²	22	12	54,5	147	12	8,2	121	5	4,1
SUMA ¹⁺²	56	31	55,4	201	18	9	253	5	2
Finanse i rachunkowość ³	37	3	8,1	182	26	14,3	211	12	5,7
Logistyka ⁴	36	0	0	52	9	17,3	59	0	0
SUMA ¹⁺²⁺³⁺⁴	129	34	26,4	435	53	12,2	523	17	3,3

Uwaga: w przypadku analizy danych z III edycji wielkość próby zarówno dla II, jak I stopnia uwzględnia kierunki: Ekonomia, Zarządzanie, Finanse i rachunkowość oraz Logistyka.

Źródło: Badanie własne.

Analiza uzyskanych prób badawczych w trzech edycjach badań uwzględnia podstawowe zmienne socjodemograficzne, takie jak płeć, uczelnia, wykształcenie rodziców oraz typ ukończonej szkoły średniej (zob. tabela 20). Pod względem płci we wszystkich edycjach dominowały kobiety, przy czym najwyższy udział odnotowano w II edycji, gdzie stanowiły one ok. 78% respondentów. W III edycji, po raz pierwszy uwzględniającej studentów I stopnia, udział kobiet wyniósł ok. 66%, a mężczyzn – ok. 34%.

W zakresie wykształcenia rodziców zauważalne są istotne zmiany w poszczególnych latach prowadzenia badań. W przypadku matek respondentów udział osób z wykształceniem wyższym wzrósł z ok. 41% w I edycji do ok. 60% w III edycji (dla studentów II stopnia), natomiast wśród studentów I stopnia (III edycja badania) ok. 44% ich matek posiadało wyższe wykształcenie. Jednocześnie odsetek matek z wykształceniem zasadniczym zawodowym zmniejszył się z ok. 19% do ok. 8% (II stopień studiów), a w grupie respondentów I stopnia studiów ten udział ukształtował się na poziomie ok. 14%. Podobnie było w przypadku ojców – udział z wykształceniem wyższym wzrósł z ok. 32% do 45% (II stopień), natomiast wśród studentów I stopnia wyniósł ok. 31%. Wzrost odsetka rodziców z wykształceniem wyższym może świadczyć o rosnącym kapitale kulturowym rodzin studentów, co może wpływać na ich aspiracje edukacyjne i zawodowe. Jednocześnie dane dotyczące wykształcenia rodziców studentów z I stopnia studiów wskazują na większe zróżnicowanie edukacyjne tej grupy¹³.

Zdecydowana większość studentów ukończyła liceum ogólnokształcące, przy czym udział ten wzrósł z ok. 84% w I edycji do ok. 92% w III edycji (dla II stopnia studiów), natomiast wśród studentów I stopnia w III edycji wyniósł on ok. 80%. Udział absolwentów techników w tej grupie był wyższy (ok. 20%) niż wśród studentów II stopnia, co może wskazywać na bardziej praktyczny profil edukacyjny studentów I stopnia. Udział innych form edukacji średniej był marginalny we wszystkich edycjach.

Tabela 20. Charakterystyka socjodemograficzna badanych prób: edycja I, II i III

Zmienna	Podgrupa	II stopień						I stopień	
		I edycja		II edycja		III edycja		III edycja	
		n _I	%	n _{II}	%	n _{III}	%	n _{IV}	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Płeć	Mężczyzna	82	23,4	28	22,2	47	33,6	35	33,7
	Kobieta	262	74,6	98	77,8	93	66,4	69	66,3
	Brak	7	2	0	0	0	0	0	0

¹³ Zmiany w strukturze próby mogą wymagać kontroli zmiennych socjodemograficznych w analizach statystycznych.

cd. tabeli 20

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uczelnia	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	152	43,3	90	71,43	128	91	53	51
	Uniwersytet Opolski	59	16,8	27	21,43	4	3	34	32,7
	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	140	39,9	9	7,14	8	6	17	16,3
Wykształcenie rodziców	Matka	wyższe	41	54	43	84	60	46	44,2
		średnie ogólnokształcące lub zawodowe (techniczne)	131	37,3	51	40	42	30	40,4
		zasadnicze zawodowe	65	18,5	20	16	12	8,6	13,5
		podstawowe	2	0,6	1	1	2	1,4	1,9
		podstawowe nieukończone	0	0	0	0	0	0	0
		brak	9	2,6	0	0	0	0	0
	Ojciec	wyższe	112	31,9	37	29	63	45	30,8
		średnie ogólnokształcące lub zawodowe (techniczne)	131	37,3	50	40	48	34,3	35,6
		zasadnicze zawodowe	97	27,6	34	27	28	20	29,8
		podstawowe	2	0,6	5	4	1	0,7	3,8
		podstawowe nieukończone	0	0	0	0	0	0	0
		brak	9	2,6	0	0	0	0	0
Ukończona szkoła średnia	liceum ogólnokształcące	296	84,33	101	80,2	129	92,1	83	79,8
	technikum	46	13,11	24	19	10	7,1	21	20,2
	szkoła policealna	0	0	0	0	1	0,7	0	0
	inne	4	1,14	1	0,8	0	0	0	0
	brak	5	1,42	0	0	0	0	0	0

Źródło: Badania własne.

3. AKTYWNOŚĆ STUDIUJĄCEJ MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ

3.1. Doświadczenie zawodowe studentów

Studenci stanowią niezwykle zróżnicowaną, a zarazem liczną grupę młodych ludzi, która w sposób szczególny funkcjonuje na styku edukacji i rynku pracy, pomiędzy „młodością” a dorosłością, często określaną mianem wczesnej dorosłości (Havighurst, 1953; Erikson, 1968; Levinson, 1990; Tremplała, 2002, s. 261; Bee, 2004; Dubas, 2009, s. 116-117). Proces tranzycji, którego doświadczają, jest jednym z kluczowych dla ich przyszłości. Często bywa on postrzegany jako doświadczenie trudne, ponieważ po wielu latach funkcjonowania w stabilnym i dobrze znanym systemie edukacji student staje przed koniecznością weryfikacji swoich kompetencji w wymagającym, często nieprzewidywalnym świecie pracy. W wielu teoriach (Turner, Helms, 1999; Jaskot, Murawska, 2006; Bańka, 2007; Schein, van Maanen, 2013) podkreśla się, że okres przypadający na studia to czas, kiedy młodzi ludzie definiują koncepcję swojego dorosłego życia, budują swoją niezależność, uczą się brania odpowiedzialności za podejmowane decyzje i ich konsekwencje, planują cele i je realizują. W tym czasie młodzi ludzie powinni badać różne możliwości oferowane przez świat, dostrzegać szanse i wyzwania, zmierzając do zdefiniowania siebie jako dorosłego. Wyzwania, przed jakimi stają, dotyczą m.in. wyboru stylu życia, partnera, ścieżki kariery zawodowej, co, biorąc pod uwagę dynamikę zmian na rynku pracy będącą pochodną przemian społeczno-ekonomicznych oraz rozwoju technologii, jest wyjątkowo trudne (Kubiak-Szymborska, 2005; Pauluk, 2015, s. 180-183).

Dlatego poszukując odpowiedzi na pytanie, czy i jak zmienia się „model życia” studentów, kiedy i jak często podejmują decyzję o zdobyciu pierwszego doświadczenia zawodowego w trakcie studiów, jakie są ich dotychczasowe doświadczenia dotyczące kształtowania i rozwoju kariery, warto zwrócić uwagę na kilka obszarów ich aktywności, które przedstawiono na rysunku 10.



Rys. 10. Sfery aktywności studentów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Krause (2012, s. 123).

Pierwsza i zarazem kluczowa jest sfera edukacji bezpośrednio powiązana ze środowiskiem akademickim. Biorąc pod uwagę, że badani byli studentami ostatniego semestru studiów II stopnia, ich zadania koncentrowały się przede wszystkim na przygotowywaniu prac magisterskich. Nieliczna grupa, będąc równocześnie studentami na innych uczelniach, dzieliła swój czas między różne obowiązki edukacyjne. Poza studiami młodzi ludzie brali udział w kursach, szkoleniach czy warsztatach, zarówno organizowanych przez uczelnie, jak i poza nimi. Warto przy tym pamiętać, że uczelnie wyższe powinny tworzyć warunki nie tylko do zdobywania wiedzy i kompetencji, ale także do rozwoju osobowości studenta. Przebywanie wśród osób o różnych wartościach, światopoglądach, temperamentach, możliwość dzielenia się swoimi zainteresowaniami sprzyjają tworzeniu lub zmianie przekonań i wizji świata.

Wielu studentów łączy edukację z pracą zawodową, zdając sobie sprawę, że doświadczenie zdobyte w trakcie studiów będzie stanowić istotny atut, który może dać im przewagę konkurencyjną na rynku pracy. Pierwszą grupę stanowią osoby, które podejmują jakąkolwiek pracę, często dorywczą, która stanowi ich główne lub dodatkowe źródło dochodu. Druga natomiast to osoby, dla których podjęcie pierwszej pracy zarobkowej staje się ważnym krokiem w budowaniu tożsamości zawodowej. W efekcie już na etapie studiów wielu z nich podejmuje

świadome działania mające na celu zdobycie kompetencji praktycznych i rozwijanie relacji zawodowych (Suchar, 2010, s. 2; Malchar-Michalska, 2020).

Nie do przecenienia jest sfera osobista obejmująca różne formy aktywności. Znaczącą wartością jest życie towarzyskie, budowa sieci kontaktów interpersonalnych, w tym związek z drugą osobą. Dla wielu studentów relacje rodzinne pozostają najważniejsze. Niektórzy, choć nieliczni, decydują się na zawarcie związku małżeńskiego, założenie rodziny, rodzicielstwo czy zmianę miejsca zamieszkania. Dla wielu młodych ludzi kluczowa jest samorealizacja – możliwość koncentracji na rozwoju zainteresowań, pasji, hobby. Swoją czas i uwagę poświęcają również na doskonalenie się i pracę nad sobą. Zainteresowania stanowią ważny wyznacznik planów, determinują np. wybór kierunku studiów, wpływają na zaangażowanie, wybór pracy oraz poziom satysfakcji.

Ostatni obszar stanowi działalność prospołeczna, w którą angażuje się część studentów, rozwijając również w ten sposób swoje kompetencje. To różne formy pomocy i wsparcia, m.in. w ramach wolontariatu, a także działalność w parlamencie studenckim, kołach naukowych, grupach teatralnych czy innych zespołach.

Strategie młodych ludzi są zróżnicowane. Niektórzy studenci koncentrują się tylko na jednej sferze aktywności, np. edukacyjnej, z pominięciem lub ograniczeniem pozostałych. Inni łączą kształcenie z pracą zawodową, podnoszeniem kwalifikacji, samorozwojem lub budowaniem silnych więzi z najbliższym otoczeniem. Oczywiście jest, że osoby niepracujące dysponują większym zasobem wolnego czasu, mogą rozwijać swoje pasje albo skupiać się na życiu towarzyskim, rówieśniczym, które w dobie cyfryzacji jest nie do przecenienia. Hierarchia celów związanych z tymi obszarami oddziałuje na przebieg życia człowieka, w tym jego karierę zawodową. Każde z przyjętych rozwiązań przynosi inne korzyści i wyzwania (Paszowska-Rogacz, 2009, s. 171; Sztop-Rutkowska, 2023).

Mając świadomość, że doświadczenie zdobyte w czasie studiów stanowi istotny atut w procesie rekrutacji, co zwiększa ich szanse na rynku pracy, coraz więcej studentów świadomie rozpoczyna budowanie swojej kariery zawodowej już na tym etapie edukacji. Osoby łączące naukę z aktywnością zawodową zyskują przewagę nad tymi, którzy nie zdobyli doświadczenia przed ukończeniem studiów (Skórska, 2020). Decyzja o podjęciu pracy w trakcie studiów niesie jednak wiele wyzwań organizacyjnych i osobistych. Wymaga od studentów wysokiego poziomu odpowiedzialności, dobrej organizacji czasu, a także samodyscypliny pozwalającej na pogodzenie obowiązków akademickich z wymaganiami środowiska zawodowego. Mimo tych trudności wielu młodych ludzi z powodzeniem realizuje model łączenia pracy z nauką, zdając sobie sprawę, że sam dyplom uczelni wyższej, choć wciąż istotny, nie gwarantuje już dziś ani szybkiego zatrudnienia, ani wysokiego wynagrodzenia (Jelonek, Antosz, Balcerzak-

-Raczyńska, 2014; Balcerowicz-Szkutnik, Skórska, Wąsowicz, 2017; Kubów, Sipurzyńska-Rudnicka, 2018; Kubów, Sipurzyńska-Rudnicka, 2019; Zagórowska, 2020).

Uwzględniając powyższe uwarunkowania, jednym z celów niniejszego badania była weryfikacja odsetka studentów, którzy podejmują pracę zarobkową już w trakcie procesu kształcenia. Pierwsza część pytania dotyczyła posiadanego przez studentów doświadczenia na rynku pracy.

We wszystkich analizowanych latach (2017, 2021 i 2024) zdecydowana większość studentów posiadała doświadczenie zawodowe. Jedynie odpowiednio 4,7%, 6,5% oraz 4,4% studentów nie deklarowało żadnego doświadczenia zawodowego. Tendencja ta potwierdza, że podejmowanie pracy już w trakcie studiów stało się trwałym elementem ścieżki edukacyjno-zawodowej młodych ludzi. Niezmiennie niski odsetek studentów bez żadnego doświadczenia sugeruje wysoki poziom świadomości zawodowej oraz potrzebę łączenia nauki z praktyką, często wymuszaną przez rynek pracy i oczekiwania przyszłych pracodawców. Wyższy odsetek studentów bez doświadczenia zawodowego odnotowany w 2021 roku (6,5%) można wiązać z wyjątkową sytuacją społeczno-gospodarczą związaną z pandemią COVID-19. Ograniczenia w funkcjonowaniu wielu sektorów gospodarki, zamknięcie uczelni oraz niepewność zatrudnienia mogły znacząco utrudnić studentom dostęp do rynku pracy. Wzrost ten należy zatem interpretować jako zjawisko przejściowe będące efektem zewnętrznych okoliczności, a nie trwałej zmiany postaw zawodowych młodych ludzi (Sączewska-Piotrowska, Skórska, 2023).

Istotnym aspektem analizy doświadczenia zawodowego studentów uczelni ekonomicznych w latach 2017, 2021 oraz 2024 jest obserwacja zmian w odsetku osób, które nigdy nie podejmowały pracy. Choć ogólny udział tej grupy w populacji badanych pozostaje stosunkowo niski, zmiany zachodzące w obrębie płci ukazują interesujące tendencje mogące mieć znaczenie dla oceny równych szans zawodowych młodych osób.

W 2017 roku brak jakiejkolwiek aktywności zawodowej deklarowało jedynie 4,7% kobiet i 4,9% mężczyzn, co pozwala uznać tę kategorię za marginalną i niemal symetryczną ze względu na płeć. Dane te wskazują na powszechną obecność doświadczeń zawodowych wśród studentów, bez wyraźnego zróżnicowania między kobietami a mężczyznami.

Sytuacja uległa zmianie w 2021 roku, kiedy to odsetek kobiet deklarujących brak doświadczenia zawodowego wzrósł do 8,3%, natomiast wśród mężczyzn nie odnotowano żadnego przypadku całkowitego braku doświadczenia. Tak znaczące zróżnicowanie sugeruje pojawienie się nowych barier w dostępie kobiet do rynku pracy lub zmieniające się strategie życiowe i edukacyjne. Możliwą przy-

czyną tego przesunięcia była niepewność rynku pracy w okresie pandemicznym, która w większym stopniu mogła oddziaływać na decyzje zawodowe kobiet.

Dane z 2024 roku przynoszą kolejny zwrot. Odsetek kobiet niepodjęających pracy spadł do 3,4%, co stanowi istotny powrót do poziomu niższego niż w 2017 roku. Jednocześnie odnotowano wzrost w tej kategorii wśród mężczyzn do poziomu 6,5%. Jest to pierwsza w badanym okresie sytuacja, w której udział mężczyzn bez doświadczenia zawodowego przewyższa analogiczny wskaźnik dla kobiet. Zmiana ta może odzwierciedlać nowe zjawiska społeczne lub ekonomiczne wpływające na aspiracje zawodowe, dostępność pracy dorywczej czy redefinicję ścieżek kariery wśród studentów płci męskiej.

Analizując łącznie trzy okresy badawcze, można zauważyć, że choć zbiorczy odsetek studentów, którzy nigdy nie podjęli pracy, pozostaje na poziomie zbliżonym, oscylującym wokół 4-6%, to zmiany strukturalne wewnątrz tej grupy są znaczące. Rotacyjna dominacja kobiet (2021) i mężczyzn (2024) wśród osób bez doświadczenia zawodowego wskazuje na dynamiczny charakter czynników determinujących podejmowanie pracy przez studentów oraz na możliwe przesunięcia w układzie barier, norm i aspiracji związanych z aktywnością zawodową w okresie studiów.

Na decyzje studentów dotyczące podjęcia pracy zarobkowej wpływa bowiem wiele czynników, począwszy od sytuacji na lokalnym rynku pracy, a w konsekwencji dostępności ofert pracy, poprzez kierunek i tryb studiów, które determinują możliwości podjęcia pracy w określonych dniach lub godzinach, a skończywszy na miejscu zamieszkania i sytuacji materialnej studenta. Branże, takie jak gastronomia, handel, logistyka czy e-commerce, chętnie zatrudniają studentów na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji, oferując elastyczne godziny pracy i możliwość pracy dorywczej, np. wieczorami lub w weekendy. Dla wielu młodych osób takie zatrudnienie, choć tymczasowe i nie-satysfakcjonujące, daje szansę na zdobycie cennych umiejętności miękkich i poznanie zasad funkcjonowania rzeczywistego rynku pracy.

W tym procesie istotną rolę odgrywają uczelnie, które rozumiejąc zmieniające się uwarunkowania rynku pracy, wprowadzają elastyczne formy kształcenia i wspierają integrację nauki z praktyką. Rozwój technologii umożliwia prowadzenie zajęć w formie zdalnej lub hybrydowej, co sprzyja łączeniu obowiązków akademickich z pracą zawodową. Duże znaczenie mają również biura karier i centra wsparcia zawodowego, które oferują pomoc studentom w kontaktach z pracodawcami już na wczesnym etapie edukacji.

Podsumowując, doświadczenie zawodowe zdobywane w czasie studiów odgrywa coraz większą rolę w życiu młodych ludzi, nie tylko jako forma zarobku, ale też jako element budowania ścieżki kariery, rozwoju kompetencji oraz

poznawania realiów rynku pracy. W życiu młodych ludzi to czas podejmowania ważnych i trudnych decyzji, określenia swojego miejsca w społeczeństwie, grupie rówieśniczej, środowisku pracy. Warto podkreślić, że przyjęta ścieżka rozwoju ma charakter indywidualny. Inaczej będzie przebiegał rozwój studenta mieszkającego z rodzicami, podejmującego naukę w miejscu zamieszkania, inaczej natomiast osoby, która zdecyduje się na wyjazd do innego miasta lub kraju albo podejmie decyzję o założeniu rodziny i życiu na własny rachunek. Osoby, które zaangażują się w rozwój w różnych obszarach, podejmując działania ambitne, wyzwania intelektualne, wymagające określonych kompetencji społecznych, przywódczych, będą się mierzyły z odmiennymi problemami w porównaniu do osób skoncentrowanych na działaniach rutynowych, które reprezentują postawę bierną, nieangażującą się (Pauluk, 2015, s. 180).

3.2. Struktura zatrudnienia według form zatrudnienia

Aktywność zawodowa w okresie studiów wiąże się z podjęciem decyzji o wyborze najbardziej odpowiedniej w określonej sytuacji formy zatrudnienia. W kafeerii odpowiedzi na pytanie dotyczące doświadczenia zawodowego studentów uwzględniono, obok najpowszechniej występujących form zatrudnienia regulowanych przez Kodeks pracy oraz Kodeks cywilny, także rozwiązanie, w ramach którego istnieje możliwość nieformalnego „dogadania się” z pracodawcą¹⁴ (rysunek 11).

W pierwszym przypadku, w ramach umowy o pracę, student może zostać zatrudniony na okres próbny, na czas określony lub na czas nieokreślony (Ustawa Kodeks pracy, 2025). Taka forma zatrudnienia (szczególnie ostatnia) gwarantuje stabilność i bezpieczeństwo, daje pełną ochronę prawną pracownika dotyczącą urlopów, świadczeń chorobowych czy ubezpieczenia. Co ważne, choć w przypadku wielu młodych ludzi jest to niedoceniane – taka forma zatrudnienia jest jednoznaczna z uzyskiwanym stażem pracy. Z drugiej jednak strony praca na podstawie umowy o pracę wiąże się najczęściej z pełnym wymiarem czasu pra-

¹⁴ W badaniach świadomie zrezygnowano z bardziej szczegółowego odniesienia np. do freelancingu, coworkingu czy pracy platformowej. Wynika to z tego, że w 2016 roku, gdy przystąpiono do prac nad projektowaniem narzędzia badawczego, tego typu formy pracy nie były popularne wśród studentów (przynajmniej tak wynikało z badań pilotażowych). Dopiero od 2020 roku ta forma zatrudnienia stała się popularna.

cy, co powoduje, że trudniej jest pogodzić ją z nauką, stąd stosunkowo niewielki odsetek studentów wskazujących to rozwiązanie.



Rys. 11. Kafeteria odpowiedzi na pytanie dotyczące doświadczenia studentów na rynku pracy

Źródło: Opracowanie własne.

Zatrudnienie studentów najczęściej odbywa się w oparciu o umowy cywilnoprawne, zwłaszcza umowę zlecenie oraz umowę o dzieło¹⁵. To, co odróżnia umowy cywilnoprawne od umów o pracę, to brak podporządkowania wykonawcy powierzającemu pracę. To oznacza, że osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia nie może pracować w godzinach i miejscu ściśle wyznaczonych przez pracodawcę i podlegać przełożonym tak jak pracownik. Takie zatrudnienie wiąże się z wieloma korzyściami, ale także wyzwaniem (Wąsowicz, Sączewska-Piotrowska, 2017). Obydwa rozwiązania pozwalają na zachowanie dużej elastyczności dotyczącej m.in. czasu pracy czy możliwości realizowania zadań na rzecz różnych pracodawców, jednak w długiej perspektywie nie stanowią pożądanego przez młodych ludzi rozwiązania. Nie zapewniają bowiem żadnej ochrony socjalnej, co w razie choroby, wypadku lub innych zdarzeń losowych może prowadzić do trudnej sytuacji materialnej. W praktyce zdarza się, że pracodawcy nadużywają tego typu rozwiązań – tam, gdzie powinna zostać zawarta umowa

¹⁵ Umowy cywilnoprawne to także: umowy agencyjne, kontrakty menedżerskie czy umowy o świadczenie usług, które w przypadku studentów nie znajdują szerszego zastosowania.

o pracę, jest podpisywana umowa zlecenie, co pozwala osiągnąć ten sam cel bez ponoszenia dodatkowych kosztów (finansowych i społecznych).

Umowa zlecenie, regulowana przez art. 734-751 Ustawy Kodeks cywilny (2024), cieszy się dużą popularnością z uwagi na korzyści podatkowe – osoby uczące się do 26. roku życia są zwolnione z obowiązku opłacania składek ZUS, co oznacza wyższe wynagrodzenie netto. Polega na zobowiązaniu przyjmującego zlecenie do wykonania określonej czynności prawnej dla zleceniodawcy. Często jest stosowana przy pracach dorywczych lub krótkoterminowych i – co istotne w jej przypadku – nie ma ograniczeń w zawieraniu kolejnych umów.

Z kolei umowa o dzieło, opisana w art. 627-646 Ustawy Kodeks cywilny (2024), dotyczy wykonania konkretnego dzieła o charakterze materialnym lub niematerialnym. Jest ona szczególnie popularna w branżach kreatywnych, wśród freelancerów, którzy często rekrutują się w grupie studentów i absolwentów wyższych uczelni.

Możliwością, z której pomimo studiowanych kierunków ekonomicznych młodzi ludzie rzadko korzystają, jest założenie własnej działalności gospodarczej. Wśród jej zalet warto wymienić, obok niezależności, swobodę podejmowania decyzji i elastyczność, możliwość wyboru korzystnej formy opodatkowania czy odliczania niektórych kosztów uzyskania przychodu. Natomiast prowadzenie własnej działalności gospodarczej to także wiele ryzyk związanych m.in. z niestabilnością dochodów, obowiązkiem samodzielnego opłacania składek ZUS i podatków niezależnie od uzyskiwanych dochodów czy brakiem ochrony wynikającej z Kodeksu pracy, np. urlopu czy zasiłku chorobowego (Valliere, Peterson, 2009; Balcerowicz-Szkutnik, Sączewska-Piotrowska, Skórska, 2019). To wyzwanie, któremu sprostanie wymaga samodyscypliny, dobrej organizacji, kreatywności i przedsiębiorczości. Wprawdzie wsparciem w tych procesach służą Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (AIP) oraz inne instytucje otoczenia biznesu działające przy uczelniach wyższych, jednak ich działania nie spowodowały dotychczas gwałtownego wzrostu zainteresowania takim rozwiązaniem ze strony studentów.

W przedstawionej na rysunku 17 kafeterii odpowiedzi uwzględniono także pracę tymczasową, np. wakacyjną, co dla wielu studentów stanowi możliwość zdobycia doświadczenia, uzyskania dodatkowego dochodu, a także połączenia pracy z wypoczynkiem. Nawet proste, sezonowe prace przyczyniają się do rozwoju kompetencji, w tym miękkich; uczą odpowiedzialności, punktualności, pracy z klientem czy komunikacji. Oczywiście jest to rozwiązanie tymczasowe, często związane z wykonywaniem pracy poniżej kwalifikacji, gdyż dotyczy tych obszarów działalności, w których ze względu na sezonowość jest odczuwane zwiększone zapotrzebowanie na pracowników w sezonie letnim (np. gastronomia, hotelarstwo, rolnictwo i ogrodnictwo, a także budownictwo czy logistyka).

Często praca wakacyjna jest wykonywana bez pisemnej umowy, w formie zatrudnienia nieformalnego „na czarno”, co również zostało uwzględnione w odpowiedziach respondentów. Pozorne korzyści wynikające z takiego rozwiązania to przede wszystkim brak formalności, szybkie rozpoczęcie pracy i potencjalnie wyższe wynagrodzenie. Jednak taka forma „zatrudnienia” nie buduje CV młodego człowieka, nie zalicza się do stażu pracy, a w jakiegokolwiek sytuacji konfliktowej nie daje żadnej ochrony prawnej.

Analiza form zatrudnienia studentów uczelni ekonomicznych w latach 2017, 2021 i 2024 pozwala uchwycić nie tylko dominujące modele aktywności zawodowej, lecz także zmieniające się różnice płciowe w kontekście preferencji zatrudnieniowych i dostępności określonych form pracy.

W badanych latach można zaobserwować istotne zmiany w strukturze podejmowanej aktywności zawodowej. W 2017 roku najczęściej wskazywaną formą pracy była praca okresowa (36,5%), co potwierdza popularność elastycznych, krótkoterminowych form zatrudnienia wśród studentów. Równie często były wybierane umowy cywilnoprawne (25,8%) oraz umowy o pracę (26,1%), natomiast zatrudnienie nieformalne („luźne dogadywanie się”) oraz własna działalność gospodarcza miały marginalny charakter, odpowiednio 4,3% i 2,6%.

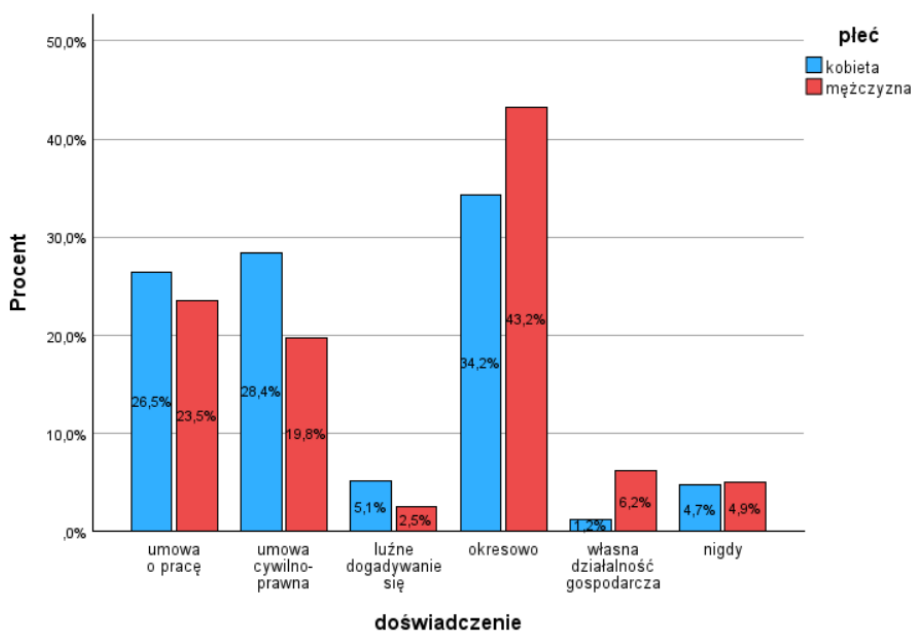
W 2021 roku nastąpiły istotne przesunięcia w strukturze zatrudnienia. Zdecydowanie wzrosła popularność umów cywilnoprawnych – aż 40,3% badanych wskazało tę formę jako główne źródło doświadczenia, co oznacza wzrost o ponad 14 p.p. względem 2017 roku. Z kolei udział pracy okresowej zmniejszył się do 26,6%, a umowy o pracę do 22,6%. Spadek ten może być konsekwencją ograniczonego dostępu do bardziej sformalizowanych form zatrudnienia w warunkach niepewności rynkowej. Własną działalność gospodarczą prowadziło jedynie 1,6% studentów, co stanowiło spadek względem 2017 roku. Zatrudnienie nieformalne (2,4%) również miało znikomy udział.

Rok 2024 przyniósł dalsze przekształcenia. Najbardziej zauważalnym zjawiskiem był dalszy wzrost popularności umów cywilnoprawnych, które wskazało aż 47,4% studentów, czyli niemal połowa badanej grupy. Udział pracy okresowej wyniósł 23,7%, co potwierdza jej stopniowy spadek jako dominującej formy zatrudnienia. Umowy o pracę wybierało 20% studentów, a udział zatrudnienia nieformalnego i działalności gospodarczej utrzymywał się na niskim poziomie – odpowiednio 1,5% i 3,0%.

Zestawienie danych z trzech analizowanych lat wskazuje na istotne przeobrażenia w sposobach angażowania się studentów uczelni ekonomicznych w rynek pracy. Coraz większe znaczenie zyskują elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza umowy cywilnoprawne, kosztem bardziej tradycyjnych, etatowych rozwiązań. Jednocześnie niski, ale stabilny udział studentów prowadzących działalność

gospodarczą może świadczyć o rosnącym, choć wciąż ograniczonym zainteresowaniu przedsiębiorczością. Trendy te mogą być efektem zarówno zmian w strukturze rynku pracy, jak i rosnącej potrzeby elastyczności i łączenia nauki z pracą zawodową wśród młodych ludzi.

Analizując formy zatrudnienia według płci, można zauważyć, że w 2017 roku najczęściej wskazywaną zarówno przez studentki, jak i studentów formą aktywności zawodowej była praca okresowa. Wybierało ją 43,2% mężczyzn i 34,2% kobiet. Kobiety wykazywały większą skłonność do podejmowania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (28,4% w porównaniu do 19,8% mężczyzn) oraz umów o pracę (26,5% wobec 23,5%). Dane te mogą świadczyć o silniejszym dążeniu kobiet do formalizacji relacji zawodowych, a także o możliwych różnicach w dostępności określonych ofert pracy ze względu na płeć (rysunek 12).



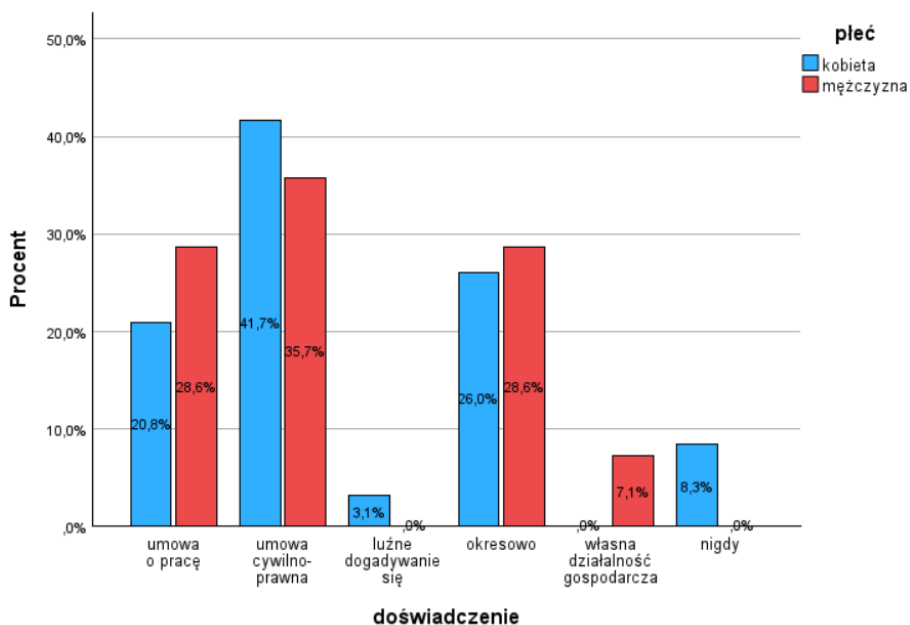
Rys. 12. Doświadczenie zawodowe studentów według płci w 2017 roku

Źródło: Badania własne.

W obszarze zatrudnienia nieformalnego, określanego jako „luźne dogadywanie się”, również odnotowano wyższy udział kobiet (5,1%) niż mężczyzn (2,5%). Największa dysproporcja wystąpiła jednak w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej: decydowało się na nią 6,2% mężczyzn i jedynie 0,3% kobiet. Wskazuje to na znacznie wyższą przedsiębiorczość wśród studentów płci męskiej na etapie studiów.

Zależność pomiędzy płcią a formą zatrudnienia została oceniona za pomocą współczynnika V Craméra, który osiągnął wartość 0,179. Choć siła tej zależności została oceniona jako słaba, była ona zauważalna. Wartości istotności przybliżonej (0,056) oraz Monte Carlo (0,054) sugerują marginalną istotność statystyczną (przy poziomie istotności 0,10). Zakres 99-procentowego przedziału ufności (0,048-0,059) wskazuje na względnie stabilne oszacowanie analizowanej zależności.

W 2021 roku, w porównaniu z 2017 rokiem, struktura form doświadczenia zawodowego uległa istotnym przekształceniom. Udział studentów zatrudnionych w formie pracy okresowej obniżył się: do 28,6% wśród mężczyzn oraz 26,0% wśród kobiet. Spadek ten może być konsekwencją ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarki w czasie pandemii COVID-19 oraz zmieniających się preferencji studentów na rzecz bardziej stabilnych form współpracy (rysunek 13).



Rys. 13. Doświadczenie zawodowe studentów według płci w 2021 roku

Źródło: Badania własne.

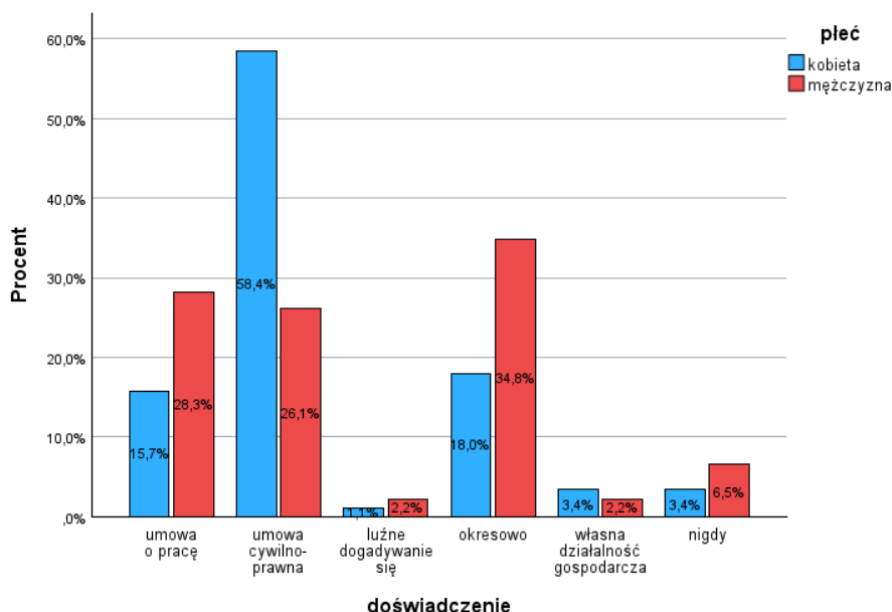
Największy wzrost odnotowano w zakresie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza wśród kobiet: 41,7% (wobec 28,4% w 2017 roku). U mężczyzn udział ten zwiększył się z 19,8% do 35,7%, co może świadczyć o rosnącej popularności elastycznych form zatrudnienia wśród całej populacji studentów.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę pozostało stabilne wśród mężczyzn (28,6%), natomiast wśród kobiet spadło do 20,8%. Różnice te mogą odzwierciedlać nie tylko zmienną dostępność stanowisk etatowych, lecz także możliwą zmianę strategii zawodowych kobiet w stronę większej elastyczności.

W zakresie przedsiębiorczości obserwuje się pogłębienie różnic płciowych. Podczas gdy 7,1% mężczyzn deklaruowało prowadzenie własnej działalności gospodarczej (wzrost w stosunku do 2017 roku), wśród kobiet nie odnotowano żadnego takiego przypadku.

Współczynnik V Craméra dla 2021 roku wyniósł 0,296. Zależność ta była silniejsza niż w 2017 roku, co może oznaczać wzrost znaczenia płci jako czynnika różnicującego formy zatrudnienia. Istotność statystyczna (0,054-0,055) wskazuje na marginalnie istotny związek na poziomie istotności 0,10, a przedział ufności (0,049-0,061) potwierdza względną stabilność oszacowania.

Dane z 2024 roku wskazują na dalsze przekształcenia w strukturze zatrudnienia studentów oraz pogłębiające się różnice płciowe (rysunek 14). Najbardziej zauważalnym zjawiskiem jest znaczny wzrost odsetka kobiet pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (aż 58,4%), co stanowi najwyższy wynik w całym badanym okresie. Mężczyźni również korzystali z tej formy zatrudnienia (26,1%), lecz skala różnicy sugeruje istotne rozbieżności w preferencjach względem tego typu umów.



Rys. 14. Doświadczenie zawodowe studentów według płci w 2024 roku

Źródło: Badania własne.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę wykazuje tendencję spadkową wśród kobiet (15,7%) oraz stabilizację na wysokim poziomie wśród mężczyzn (28,3%). Praca okresowa była znacznie częstsza wśród mężczyzn (34,8%) niż kobiet (18,0%), co może wskazywać na większą gotowość mężczyzn do podejmowania sezonowej lub tymczasowej aktywności zawodowej.

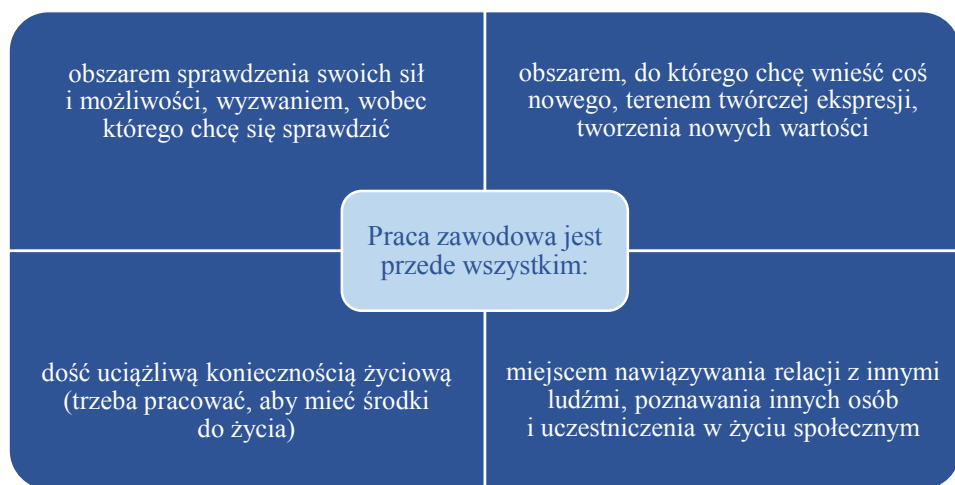
W zakresie przedsiębiorczości zaobserwowano zbliżenie udziałów płci – 3,4% kobiet i 2,2% mężczyzn prowadziło działalność gospodarczą, co może świadczyć o rosnącej otwartości kobiet na działania o charakterze samodzielnym i innowacyjnym.

Zależność pomiędzy płcią a formą zatrudnienia osiągnęła najwyższy poziom w całym analizowanym okresie, współczynnik V Craméra wyniósł 0,319. Wartości istotności przybliżonej (0,017) i Monte Carlo (0,014) świadczą o istotności statystycznej na poziomie 0,05. Bardzo wąski przedział ufności (0,011-0,017) wskazuje na wysoką precyzję estymacji.

Podsumowując, wyniki z lat 2017-2024 dowodzą postępującej polaryzacji form zatrudnienia studentów według płci. Kobiety coraz częściej decydują się na elastyczne formy pracy, natomiast mężczyźni dominują w zatrudnieniu etatowym i okresowym. Równocześnie zauważalna jest tendencja do wyrównywania udziału płci w zakresie przedsiębiorczości. Wzrost siły zależności między płcią a formą zatrudnienia sugeruje różnicowanie strategii zawodowych już na poziomie akademickim.

3.3. Stosunek do pracy

Ważnym aspektem prowadzonych badań była próba znalezienia odpowiedzi na pytanie dotyczące stosunku do pracy zawodowej studentów (rysunek 15). Uzyskane wyniki są tym bardziej interesujące, gdyż w ostatnich latach obserwuje się dynamiczne zmiany postrzegania miejsca pracy w życiu, roli, jaką ona pełni w zachowaniu równowagi w życiu, dobrostanu, szczególnie wśród reprezentantów najmłodszych pokoleń (Grosemans, Kyndt, 2017; Burke, Scurry, Blenkinsopp, 2020; Assaad, Krafft, 2021; De Schepper, Clycq, Kyndt, 2022).



Rys. 15. Stosunek do pracy

Źródło: Opracowanie własne.

Dla wielu młodych osób, w odróżnieniu od starszych pokoleń, praca nie jest najważniejszym elementem ich życia, a tylko środkiem realizacji celów (podróży, pasji, samorozwoju). Bardziej cenią sobie równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (*work life balance*), a w dobie cyfryzacji *work life blending* (Skórska, 2022). Są bardziej świadomi swoich praw, a co za tym idzie oczekują nie tylko gratyfikacji finansowej, ale przede wszystkim odpowiedniej atmosfery w pracy, poczucia bezpieczeństwa, komfortu, szacunku, których oczekują ze strony przełożonych i współpracowników. Wielu młodych ludzi poszukuje sensu wykonywanych obowiązków, poczucia realnego wpływu, sprawczości. Są elastyczni i oczekują elastyczności, dlatego są skłonni wybierać formy zatrudnienia dające im niezależność, a jednocześnie zmieniać pracę, jeżeli dotychczasowe warunki nie są dla nich satysfakcjonujące. Młodzi chcą pracować, ale na własnych zasadach, wychodzą z założenia, że to otoczenie ma się dostosować do nich, a nie oni do obowiązujących do tej pory zasad. To nie oznacza, że wszyscy postrzegają rzeczywistość w ten sam sposób, a wielu młodych musi się mierzyć z prozaicznymi wyzwaniami codzienności, traktując pracę jako konieczność i spełniając się poza nią.

W ramach badania przeprowadzonego wśród studentów uczelni ekonomicznych w 2024 roku zbadano, jakie znaczenie przypisują oni pracy zawodowej. Wyniki pozwalają scharakteryzować dominujące orientacje zawodowe młodych ludzi u progu kariery oraz zidentyfikować podstawowe wzorce motywacyjne.

Najczęściej wskazywaną funkcją pracy zawodowej, wybieraną przez 47,1% respondentów, było postrzeganie jej jako obszaru realizacji osobistych aspiracji,

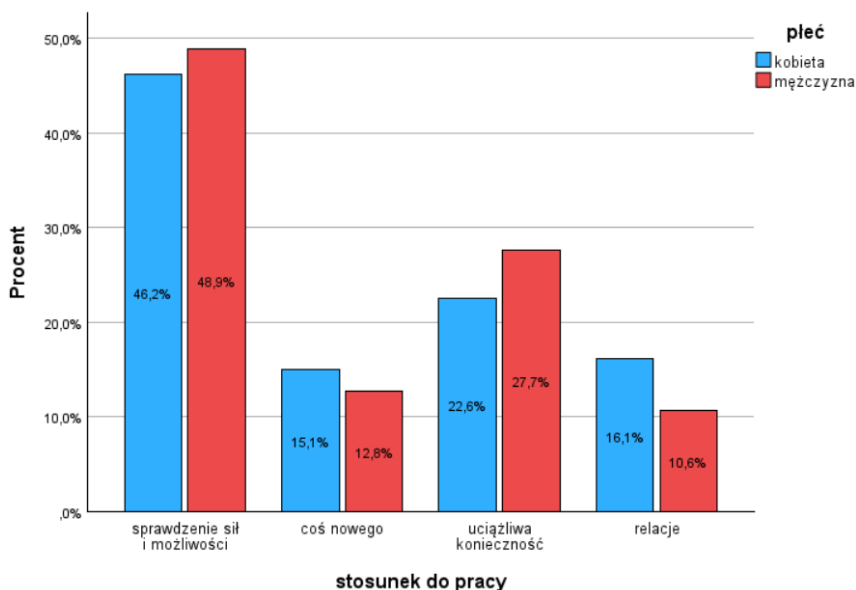
możliwości sprawdzenia siebie i własnych kompetencji. Taki wynik wskazuje na przewagę podejścia rozwojowego i samorealizacyjnego, w którym praca nie jest wyłącznie środkiem do osiągnięcia stabilizacji materialnej, lecz staje się ważnym polem aktywności egzystencjalnej i zawodowej. Podejście to szczególnie dobrze koresponduje z profilem kształcenia ekonomicznego zakładającego wysoką samodzielność, przedsiębiorczość i ambicję jednostki.

Kolejną istotną grupę (24,3%) stanowili respondenci traktujący pracę przede wszystkim jako konieczność życiową, niezbędne narzędzie utrzymania i źródło środków finansowych. Takie pragmatyczne, ekonomicznie uwarunkowane podejście wskazuje na obecność podejścia instrumentalnego, zgodnego z bardziej realistycznym niż aspiracyjnym rozumieniem pracy.

Pozostałe postawy były mniej liczne, ale nadal znaczące. Około 14,3% badanych uznało pracę za przestrzeń twórczej ekspresji oraz możliwość tworzenia nowych wartości, co może odzwierciedlać potrzebę kreatywnego zaangażowania, typową raczej dla zawodów artystycznych lub interdyscyplinarnych. Taki sposób rozumienia pracy jest rzadszy wśród studentów kierunków ekonomicznych, ale jego obecność sygnalizuje rosnące znaczenie kompetencji miękkich i innowacyjnych nawet w dziedzinach tradycyjnie postrzeganych jako pragmatyczne. Tyle samo osób (14,3%) wskazało wymiar społeczny pracy, rozumianej jako przestrzeń relacji międzyludzkich i integracji społecznej. Choć liczebność tej grupy nie była duża, podkreśla ona znaczenie wspólnotowych aspektów aktywności zawodowej w percepcji części studentów.

Z analizy danych wynika, że większość studentów badanych uczelni ekonomicznych postrzega pracę przede wszystkim jako szansę na rozwój i realizację własnych ambicji, choć jednocześnie dostrzega w niej ważne źródło utrzymania i stabilizacji finansowej. Praca zawodowa jest jednocześnie postrzegana jako wyzwanie dające możliwość rozwoju oraz jako życiowa konieczność związana z potrzebą zarobkowania, łączy więc w sobie zarówno ambicje, jak i praktyczne potrzeby.

W celu pogłębienia analizy przeprowadzono ocenę postaw wobec pracy z uwzględnieniem płci respondentów. Wyniki sugerują, że choć ogólny obraz jest podobny, pojawiają się pewne istotne różnice w rozkładzie preferencji (rysunek 16).



Rys. 16. Stosunek studentów do pracy według płci w 2024 roku

Źródło: Badania własne.

Zarówno wśród kobiet (46,2%), jak i mężczyzn (48,9%) dominowała orientacja na pracę jako wyzwanie i obszar samorealizacji. Niewielkie różnice w wartościach procentowych wskazują na wysoką zgodność motywacyjną obu grup, a zarazem potwierdzają uniwersalność aspiracyjnego podejścia do pracy.

W zakresie postrzegania pracy jako konieczności życiowej, częściej wskazywanego przez mężczyzn (27,7%) niż przez kobiety (22,6%), można dostrzec nieznacznie większe natężenie utylitarnego podejścia wśród studentów płci męskiej. Taka postawa może odzwierciedlać wyższy poziom presji ekonomicznej lub odmienną strukturę oczekiwań wobec ról zawodowych.

Kobiety częściej identyfikowały pracę z jej wymiarem społecznym – wskazało na to 16,1% z nich, w porównaniu z 10,6% mężczyzn. Może to sugerować większe znaczenie relacyjnych aspektów pracy dla kobiet oraz większą wrażliwość na interpersonalny wymiar środowiska zawodowego. Nieco wyższy odsetek kobiet (15,1%) niż mężczyzn (12,8%) wskazał na twórczy aspekt pracy, co może być wyrazem szerszego rozumienia pracy jako przestrzeni ekspresji i innowacyjności wśród studentek.

Podsumowując, analiza wykazała stosunkowo niewielkie, lecz interesujące różnice w akcentowanych funkcjach pracy między kobietami a mężczyznami. Choć główne podejście do pracy, jako wyzwania, jest wspólne dla obu płci, kobiety częściej zwracają uwagę na jej wymiar społeczny i twórczy, natomiast mężczyźni częściej podkreślają jej znaczenie jako obowiązku i źródła dochodu.

Dla oceny zależności pomiędzy płcią a postrzeganym znaczeniem pracy zawodowej zastosowano współczynnik V Craméra, którego wartość wyniosła 0,091. Taki wynik wskazuje na bardzo słabą zależność między badanymi cechami. Zarówno istotność przybliżona (0,764), jak i uzyskana metodą Monte Carlo (0,765) znacznie przekraczały konwencjonalny poziom istotności 0,05, co jednoznacznie wskazuje na brak statystycznie istotnego związku między analizowanymi zmiennymi. Dodatkowo przedział ufności na poziomie 99% (0,754-0,776) potwierdza stabilność oszacowania, ale jednocześnie dowodzi przypadkowego charakteru obserwowanych różnic.

W świetle powyższych wyników można stwierdzić, że choć występują niewielkie różnice w rozumieniu funkcji pracy zawodowej między kobietami i mężczyznami, nie mają one charakteru systematycznego ani istotnego statystycznie. Postawy wobec pracy wśród studentów uczelni ekonomicznych pozostają zasadniczo zbieżne, co należy uznać za korzystne z punktu widzenia planowania działań z zakresu doradztwa zawodowego i projektowania programów wspierających rozwój kariery.

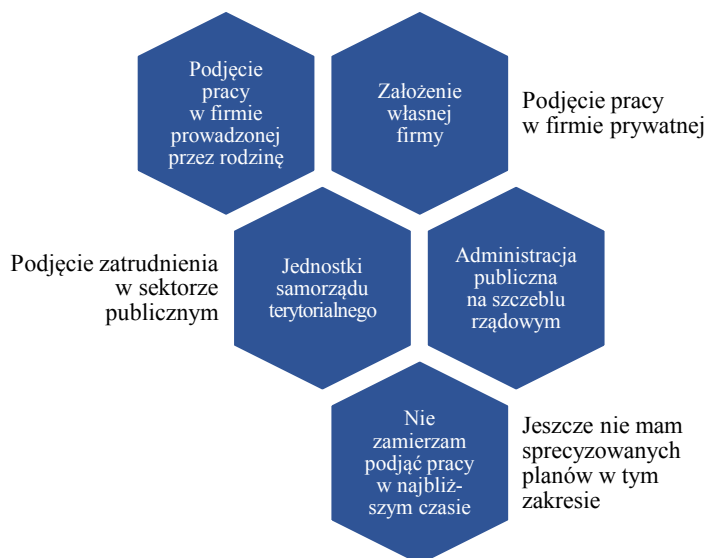
4. ZAMIERZENIA STUDENTÓW WOBEC RYNKU PRACY I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PO UKOŃCZENIU STUDIÓW EKONOMICZNYCH – WYNIKI BADAŃ

4.1. Plany zawodowe po ukończeniu studiów

Plany zawodowe studentów zależą od wielu czynników, zarówno osobistych, jak i zewnętrznych (społecznych, gospodarczych, edukacyjnych czy kulturowych). Z jednej bowiem strony na wybór ścieżki kariery będą wpływać ich predyspozycje, umiejętności, wartości, aspiracje zawodowe, z drugiej natomiast – ich sytuacja życiowa, rodzinna czy stan zdrowia. Do istotnych uwarunkowań zewnętrznych należy zaliczyć kierunek, stopień i tryb studiów, sytuację na rynku oraz preferencje dotyczące formy i miejsca zatrudnienia. Rozpoznanie planów zawodowych młodzieży kończącej naukę w szkole wyższej, szczególnie badanych studentów II stopnia studiów, stanowiło jeden z istotnych celów realizowanego projektu. Stąd w kwestionariuszu ankiety znalazło się pytanie dotyczące sektora rynku pracy, z którym wiążą swoje plany zawodowe po ukończeniu studiów. Biorąc pod uwagę różnorodność możliwości w tym zakresie, w prowadzonych badaniach studenci zostali poproszeni o wskazanie jednej z kilku opcji przedstawionych na rysunku 17.

Warto podkreślić, że na temat planów zawodowych wypowiadali się studenci kończący kilkuletnią edukację na poziomie wyższym, którzy dysponują nie tylko wiedzą teoretyczną na temat rynku pracy, ale w wielu przypadkach także doświadczeniem zawodowym. O ich proaktywnych postawach, umiejętności identyfikacji szans realizacji zaplanowanych celów świadczą wyniki licznych badań (Eby, Butts, Lockwood, 2003; Cybal-Michalska, 2013; Kanclerz, 2016; Fleming i in., 2017; Bonnard, 2020; Myszka-Strychalska, 2022; Amalia, 2023). Można zatem przyjąć, że ich decyzje są przemyślane, oparte na realnych prze-

słankach i możliwościach wejścia na rynek pracy oraz podjęcia satysfakcjonującego zatrudnienia.



Rys. 17. Plany zawodowe studentów po ukończeniu studiów

Źródło: Opracowanie własne.

Największą popularnością wśród młodych ludzi od lat cieszy się praca w sektorze prywatnym. To najbardziej typowa, atrakcyjna, a w konsekwencji najczęściej wybierana przez młodych ludzi ścieżka kariery, szczególnie uwzględniając analizowane kierunki studiów. Firmy prywatne zazwyczaj oferują wyższe wynagrodzenia w porównaniu do sektora publicznego, elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, takie jak praca zdalna czy hybrydowa, ponadto dysponują systemami premii, prowizji i innych dodatków motywacyjnych, w tym z zakresu opieki medycznej, aktywności sportowych, programów *well-being* i *work-life balance*. Ponadto takie firmy dają młodym ludziom szansę pracy w dynamicznym środowisku, realizacji projektów, w których liczy się kreatywność i przedsiębiorczość. To często możliwość zdobycia doświadczenia w firmach globalnych czy międzynarodowych korporacjach o większej dynamice i innowacyjności, które budują swoją przewagę konkurencyjną w oparciu o *employer branding*.

Oczywiście są też osoby, które wybierają sektor publiczny ze względu na stabilność zatrudnienia, regularne godziny pracy czy prestiżowe stanowiska w administracji publicznej. Takie rozwiązanie cieszy się większym zainteresowaniem w czasach kryzysu, niepewności, czego przykładem była pandemia COVID-19, czy trudnej sytuacji na rynku pracy (np. wysokie bezrobocie).

Mniejsze zainteresowanie pracą w sektorze publicznym (szczególnie w ostatnich latach) można tłumaczyć po pierwsze specyfiką badanych kierunków studiów, które nie uwzględniały np. administracji, zarządzania publicznego czy gospodarki miejskiej, których absolwenci częściej decydują się na zatrudnienie w urzędach, jednostkach samorządowych czy instytucjach państwowych. Po drugie, wprowadzie taka praca gwarantuje stabilizację i bezpieczeństwo, jednak nie jest tak atrakcyjna pod względem ścieżki awansu, warunków pracy i płacy, jak praca w sektorze prywatnym.

Niektórzy młodzi ludzie kierują się chęcią wywierania wpływu na życie społeczne i poprawę funkcjonowania państwa, a praca w administracji, edukacji czy służbie zdrowia daje im poczucie misji i działania na rzecz dobra wspólnego. Ponadto może im ona otwierać drogę do zatrudnienia w instytucjach unijnych, ONZ czy organizacjach międzynarodowych. Jednak odsetek osób zainteresowanych takimi możliwościami jest znacznie mniejszy. Podobna sytuacja dotyczy możliwości pracy w organizacjach pozarządowych. To dość zaskakujące, gdyż praca w NGO daje możliwość realnej zmiany i działania na rzecz ważnych wartości: praw człowieka, ochrony środowiska, edukacji czy pomocy społecznej, a młodzi ludzie często szukają pracy, która ma sens i pozwala im czuć się częścią czegoś większego. Podobnie jak w przypadku sektora prywatnego, wiele organizacji działa globalnie, co daje szansę młodym ludziom na uczestnictwo w międzynarodowych projektach czy pracę za granicą. Praca w organizacjach pozarządowych wymaga elastyczności i wielozadaniowości, często jest bowiem związana z projektami i grantami, co z jednej strony rozwija umiejętności zarządzania projektami, komunikacji i pracy zespołowej, z drugiej natomiast nie daje stabilności, oznacza, że zatrudnienie może być tymczasowe, zależne od dostępnych środków, a zatem nie gwarantuje również wysokiego wynagrodzenia. Warto również pamiętać, że wiele organizacji działa w trudnych warunkach, np. pomoc humanitarna, ochrona środowiska, prawa człowieka, co wiąże się z presją psychiczną. Jednym z powodów może być brak wystarczającej uwagi i nacisku w czasie studiów na rolę organizacji pozarządowych we współczesnym świecie.

To, co należy uznać za niepokojące, szczególnie biorąc pod uwagę, że ankietowani byli studentami kierunków ekonomicznych, to niewielki odsetek respondentów, którzy chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą. Tym bardziej że powinni być przygotowani do takiej aktywności zarówno pod względem zdobytej wiedzy, jak i umiejętności i kompetencji społecznych. To opcja dla osób przedsiębiorczych, które chcą pracować na własny rachunek, np. jako freelancerzy, start-upowcy czy specjaliści w określonej branży, a ich niewielki udział może odzwierciedlać negatywne nastawienie młodych ludzi do podejmo-

wania ryzyka, braku stabilności i bezpieczeństwa. W literaturze (Twenge, 2019; Deloitte, 2023) wskazuje się, że przedstawiciele pokolenia Z nie chcą być liderami, brać na siebie odpowiedzialności za sukcesy i porażki, co stanowi dla nich zbyt duże obciążenie psychiczne. Można jednak założyć (co wynika m.in. z rozmów ze studentami), że część osób chce zdobyć doświadczenie, wykonując pracę najemną, a dopiero po kilku latach rozpocząć własną działalność. Ewentualnie, zgodnie ze wskazaniami respondentów, kontynuować działalność prowadzoną przez rodzinę/rodziców. Podjęcie pracy w firmie prowadzonej przez rodzinę stanowi najczęściej pierwszy krok do sukcesji.

Dwie ostatnie odpowiedzi były dedykowane osobom, które nie mają jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych lub nie zamierzają podjąć pracy w najbliższym czasie. O ile można uznać, że wśród studentów studiów I stopnia brak planów zawodowych nie jest niczym niezwykłym, mogą oni bowiem kontynuować kształcenie na studiach II stopnia, o tyle wśród studentów studiów magisterskich jest to kwestia bardziej skomplikowana. Osoby w wieku 24-25 lat powinny mieć przygotowany plan działania. Czy jego brak jest tylko efektem stabilnej lub niestabilnej sytuacji gospodarczej, niedostrzegania szans i perspektyw wejścia na rynek pracy, czy może cech osobistych i niedojrzałości młodych ludzi? Poszukiwanie odpowiedzi na te pytania może stanowić interesujący kierunek dalszych badań.

Analiza planów zawodowych studentów badanych uczelni ekonomicznych w latach 2017, 2021 i 2024 pozwala uchwycić ewolucję preferencji zawodowych młodych ludzi wkraczających na rynek pracy. Dane wskazują na istotne przekształcenia nie tylko w zakresie popularności poszczególnych ścieżek kariery, lecz także w poziomie sprecyzowania planów oraz ich uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych. Widoczne są zarówno momenty wzrostu niepewności, jak i okresy stabilizacji oraz wyraźnego ukierunkowania decyzji zawodowych.

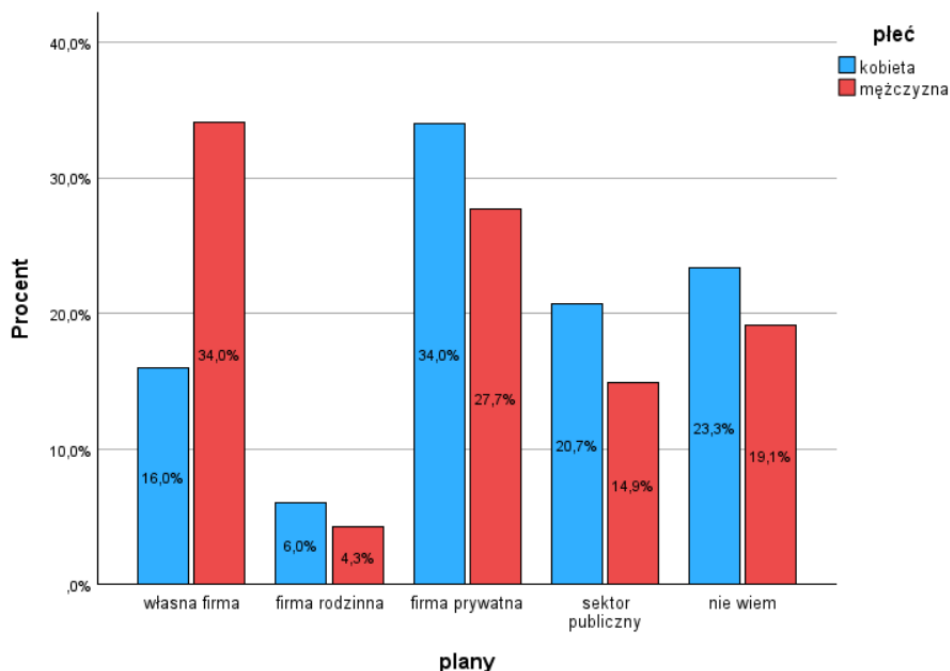
W 2017 roku odpowiedzi studentów rozkładały się stosunkowo równomiernie pomiędzy kilka głównych opcji. Praca w firmie prywatnej była najczęściej wybieraną ścieżką (31,8%), jednak niemal równą popularnością cieszyły się inne kierunki: założenie własnej działalności gospodarczej wskazało 21,4% respondentów, a zatrudnienie w sektorze publicznym – 19,4%. Jednocześnie aż 21,9% badanych nie miało sprecyzowanych planów zawodowych, co może świadczyć o względnej otwartości na różne możliwości kariery lub o braku wystarczających informacji dotyczących rynku pracy. Praca w firmie rodzinnej, choć obecna w strukturze odpowiedzi, miała marginalne znaczenie (5,5%).

Rok 2021 przyniósł znaczący wzrost niepewności co do przyszłości zawodowej. W okresie pandemii COVID-19, która zaburzyła funkcjonowanie wielu sektorów gospodarki i wpłynęła na procesy rekrutacyjne, znaczna część studen-

tów nie była w stanie jednoznacznie określić planów zawodowych – brak sprecyzowanych preferencji deklarowało 29,9% respondentów. Praca w firmie prywatnej, choć nadal dominująca (26,0%), straciła na znaczeniu względem wcześniejszego pomiaru. Jednocześnie nieco wzrosła popularność przedsiębiorczości – 23,4% badanych planowało założenie własnej działalności, co może być przejawem poszukiwania elastycznych i autonomicznych rozwiązań w warunkach ograniczonych ofert pracy. Zatrudnienie w sektorze publicznym (14,3%) i firmie rodzinnej (6,5%) pozostało mniej popularne.

W 2024 roku nastąpiło wyraźne przesunięcie preferencji zawodowych studentów. Ponad dwie trzecie respondentów (67,2%) jako plan po ukończeniu studiów wskazało zatrudnienie w firmie prywatnej. Jest to najwyższy udział tej opcji w całym analizowanym okresie, co może być wynikiem stabilizacji rynku pracy, poprawy warunków zatrudnienia w sektorze prywatnym oraz większego zaufania do dużych organizacji jako pracodawców. Równocześnie znacząco zmniejszyła się liczba osób planujących założenie własnej działalności (8,4%) oraz zatrudnienie w sektorze publicznym (0,8%). Zmniejszył się również odsetek osób niezdecydowanych (19,1%), co może świadczyć o większej klarowności w podejmowaniu decyzji zawodowych przez młodych ludzi u progu wejścia na rynek pracy. Praca w firmie rodzinnej pozostała opcją wybieraną marginalnie (4,6%).

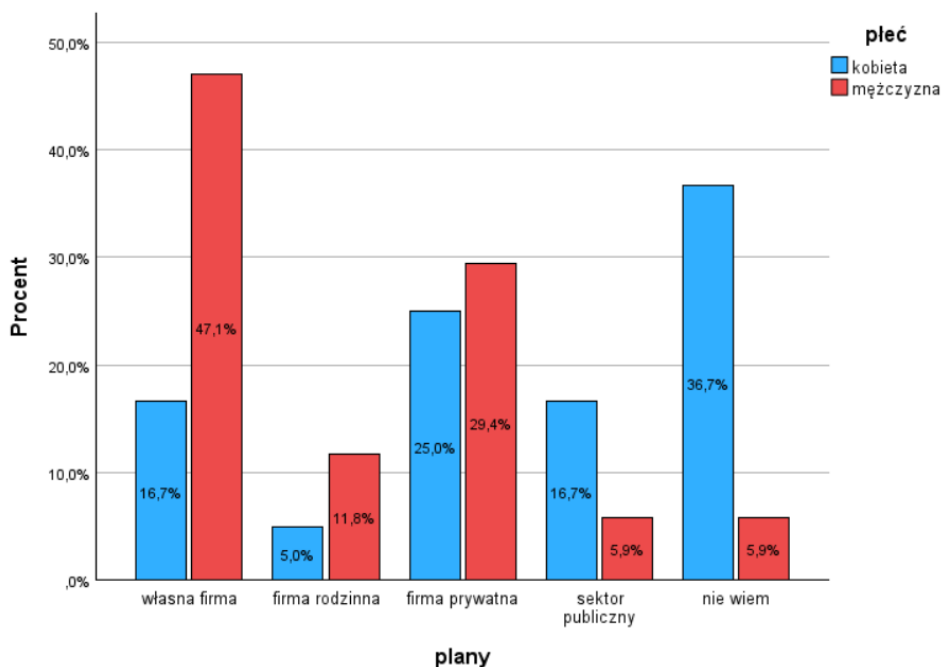
W kolejnych edycjach badania obserwowano także interesujące różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie deklarowanych planów zawodowych. Mężczyźni zdecydowanie częściej wskazywali chęć założenia własnej działalności gospodarczej (34,0%), podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wynosił jedynie 16,0%. Kobiety z kolei częściej deklarowały zamiar podjęcia pracy w firmie prywatnej (34,0% wobec 27,7% mężczyzn) oraz w sektorze publicznym (20,7% w porównaniu do 14,9%). Również odsetek osób niezdecydowanych był wyższy wśród kobiet (23,3%) niż wśród mężczyzn (19,1%). Praca w firmie rodzinnej miała marginalne znaczenie, przy czym wskazało ją 6,0% kobiet i 4,3% mężczyzn (rysunek 18).



Rys. 18. Plany zawodowe studentów według płci w 2017 roku

Źródło: Badanie własne.

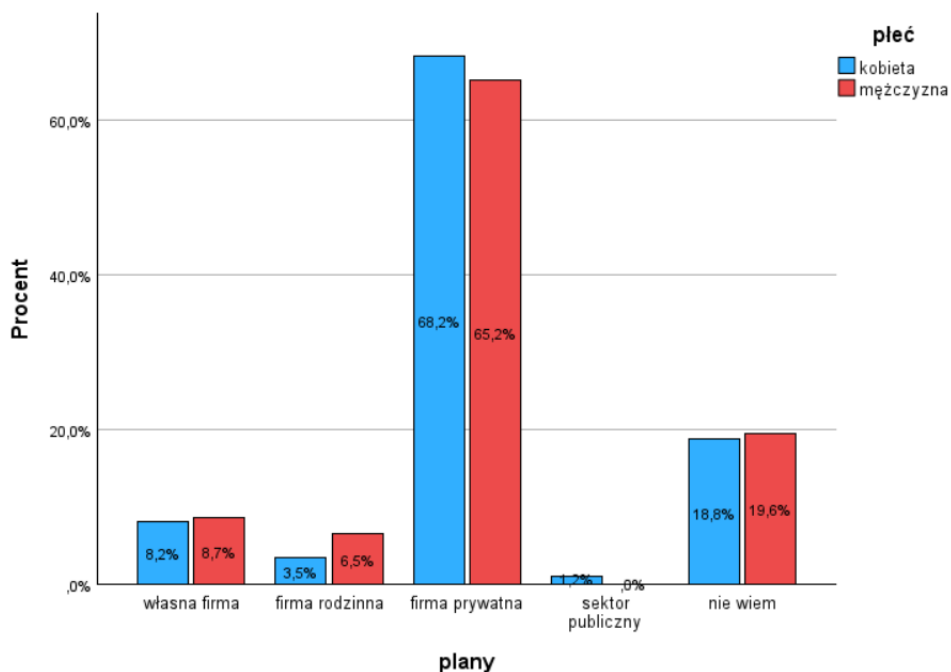
W 2021 roku, będącym okresem silnych zawirowań społeczno-gospodarczych związanych z pandemią COVID-19, zarysowało się pogłębienie wcześniej zaobserwowanych różnic. Aż 47,1% mężczyzn deklarowało zamiar założenia własnej działalności gospodarczej, co może wskazywać na wzrost postaw przedsiębiorczych i gotowość do podejmowania ryzyka. W przypadku kobiet odsetek ten był znacznie niższy (16,7%). Praca w firmie prywatnej była wskazywana przez 29,4% mężczyzn i 25,0% kobiet. Warto zauważyć znaczny wzrost odsetka niezdecydowanych wśród kobiet (36,7%) przy jednoczesnym istotnie niższym poziomie tego wskaźnika u mężczyzn (5,9%). Sektor publiczny nadal cieszył się relatywnie większą popularnością wśród kobiet (16,7%) niż mężczyzn (5,9%). Praca w firmie rodzinnej była wskazywana przez 11,8% mężczyzn i 5,0% kobiet (rysunek 19).



Rys. 19. Plany zawodowe studentów według płci w 2021 roku

Źródło: Badanie własne.

Rok 2024 przyniósł istotne zmiany w strukturze deklarowanych planów zawodowych oraz znaczące zbliżenie preferencji obu płci. Zdecydowana większość studentów, zarówno kobiet (68,2%), jak i mężczyzn (65,2%), wskazała pracę w firmie prywatnej jako preferowaną ścieżkę zawodową. Własną działalność gospodarczą planowało podjąć 8,2% kobiet i 8,7% mężczyzn, co świadczy o wyrównaniu postaw przedsiębiorczych. Odsetek niezdecydowanych był również porównywalny: 18,8% kobiet i 19,6% mężczyzn. Praca w firmie rodzinnej była nadal marginalnym wyborem, wskazywało ją 3,5% kobiet i 6,5% mężczyzn. Sektor publiczny praktycznie przestał odgrywać istotną rolę: został wskazany przez jedynie 1,2% kobiet przy całkowitym braku wskazań ze strony mężczyzn (rysunek 20).



Rys. 20. Plany zawodowe studentów według płci w 2024 roku

Źródło: Badanie własne.

Analiza statystyczna potwierdza obserwowane zależności. W 2017 roku współczynnik V Craméra wyniósł 0,192 ($p = 0,122$), co oznacza słabą i nieistotną zależność między płcią a planami zawodowymi. W 2021 roku zaobserwowano silniejsze zróżnicowanie – $V = 0,387$ ($p = 0,021$), co potwierdza statystycznie istotny wpływ płci na wybory zawodowe w kontekście pandemicznym. W 2024 roku zależność ta ponownie osłabła ($V = 0,095$; $p = 0,881$), co wskazuje na unifikację aspiracji zawodowych między kobietami a mężczyznami w stabilizujących się warunkach rynkowych.

Podsumowując, w badanym okresie były zauważalne zarówno fluktuacje w dominujących preferencjach zawodowych studentów, jak i ewolucja wzorców różnic płciowych. O ile w latach 2017 i 2021 różnice te były istotne i często odzwierciedlały stereotypowe postrzeganie ścieżek kariery, o tyle w 2024 roku nastąpiła wyraźna unifikacja aspiracji zawodowych kobiet i mężczyzn. Może to świadczyć o rosnącej równości szans na rynku pracy oraz zbliżonych oczekiwaniach wobec przyszłego zatrudnienia w stabilizujących się warunkach społeczno-gospodarczych.

4.2. Miejsce pracy po studiach

Podjęcie pracy w określonym sektorze, branży często jest skorelowane z możliwością podjęcia jej w zawodzie zgodnym ze zdobytym wykształceniem. Szanse studentów kierunków ekonomicznych na podjęcie pracy zgodnej z wykształceniem są stosunkowo wysokie, jednak zależą od kilku kluczowych czynników, takich jak specjalizacja, doświadczenie zdobyte w trakcie studiów, znajomość języków obcych i umiejętności praktyczne, a także sytuacja na rynku pracy.

Biorąc pod uwagę, jak szerokie spektrum kierunków i specjalności jest oferowane w ramach kierunków ekonomicznych (od analizy danych, finansów, rachunkowości przez ekonomię, logistykę czy zarządzanie), atrakcyjność ich absolwentów na rynku pracy jest zróżnicowana. Absolwenci kierunków, takich jak Finanse i rachunkowość, częściej oczekują pracy zgodnej z wykształceniem, posiadają specjalistyczne kwalifikacje i są skoncentrowani na realizacji planów zawodowych pozwalających na ich wykorzystanie i rozwój. Dodatkowo zapotrzebowanie na specjalistów w tych obszarach pozostaje relatywnie wysokie, szczególnie w ośrodkach akademickich, dużych miastach, takich jak Katowice czy Wrocław, gdzie liczba miejsc pracy tworzonych w ramach sektora nowoczesnych usług biznesowych jest znacząca. Z kolei ze względu na wiedzę ogólną, jaką dysponują absolwenci ekonomii czy zarządzania, możliwości podjęcia zatrudnienia w różnych obszarach, nie tylko zgodnie z kierunkiem studiów, są zdecydowanie większe. Niezależnie od kierunku studiów łatwiej jest znaleźć pracę osobom, które odbyły praktyki, staże czy pracowały dorywczo. Pracodawcy cenią bowiem absolwentów, którzy mają już doświadczenie w konkretnym środowisku pracy.

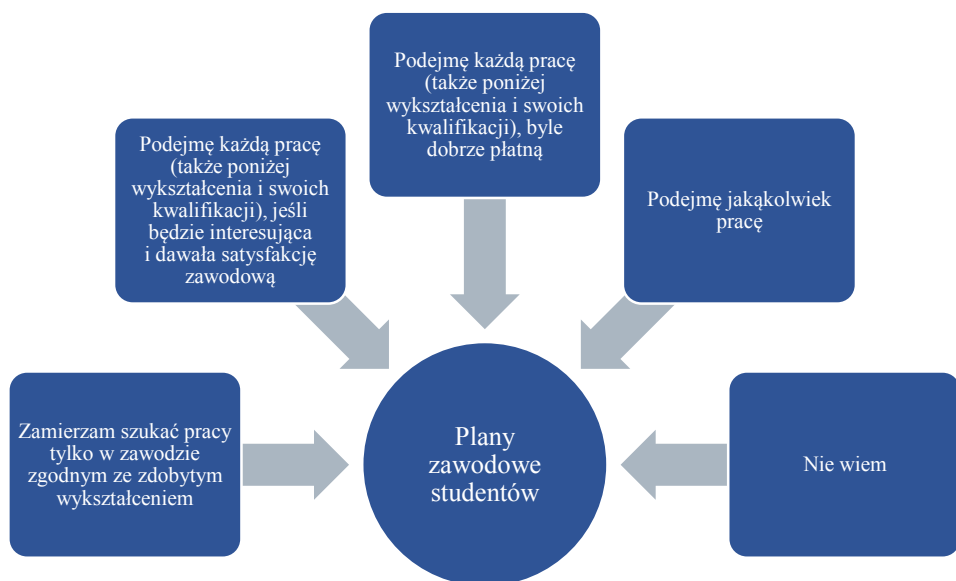
Współcześnie coraz mniejsze znaczenie ma ukończony kierunek studiów, a coraz większe kompetencje, jakimi dysponują młodzi ludzie (Brynjolfsson, McAfee, 2015; OECD, 2018; Włoch, Śledziwska, 2022). Pracodawcy cenią umiejętności analityczne, znajomość programów księgowych, baz danych (np. SQL), narzędzi do analizy danych (np. Power BI, Python, R) i ich wizualizacji, modelowania finansowego i statystycznego, narzędzi używanych w zarządzaniu zasobami firm (np. SAP, Oracle, Microsoft Dynamics), metodyki Agile, Scrum, Prince2 czy Lean Management. Certyfikaty zawodowe (np. ACCA, CFA, CIMA) zwiększają szanse na lepszą pracę w sektorze finansowym, z kolei (PHR, SPHR) – w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Ważna pozostaje znajomość języków obcych – język angielski to coraz częściej wymóg podstawowy, dodatkowym atutem kandydata do pracy jest znajomość hiszpańskiego, niemieckiego czy francuskiego.

Nie do przecenienia są kompetencje miękkie, w tym umiejętność współpracy, kompromisu, pracy pod presją, myślenie analityczne, otwartość na zmiany, innowacyjne podejście do zadań, samodyscyplina itp. Te kompetencje studenci nabywają i rozwijają w trakcie studiów, choć w różnym zakresie (Halloran, Friday, 2018; Stachowicz-Stanusch, Aleksander, 2018; Głomb, 2020; Krawczyk-Blicharska, 2021; WEF, 2025).

Dla części młodych ludzi, przedstawicieli pokolenia Y czy Z ważniejsza jest interesująca, atrakcyjna praca niż zgodność wykonywanych obowiązków z wykształceniem lub praca gwarantująca wysokie wynagrodzenie, nawet poniżej kwalifikacji. To często osoby, które podejmując decyzje o wyborze kierunku studiów, nie miały sprecyzowanych planów zawodowych, podjęły tę decyzję spontanicznie lub na podstawie nie w pełni realnych przesłanek. Część z nich ukończyła studia ze świadomością, że obiorą inną ścieżkę kariery, a w konsekwencji będą poszukiwać zatrudnienia niezgodnego z kierunkiem kształcenia. Oczywiście nie zawsze oznacza to zwiększoną skłonność do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji, która jest głównie kojarzona z pojęciem *underemployment*. To zjawisko, dość powszechne jeszcze kilka lat temu, traci obecnie na znaczeniu, co wynika przede wszystkim z relatywnie dobrej sytuacji na polskim rynku pracy. Na decyzje młodych ludzi wpływa bowiem bezpośrednio sytuacja na rynku pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym, krajowym, a także międzynarodowym, będąca odzwierciedleniem koniunktury gospodarczej, a także trendów gospodarczych, rosnącego zapotrzebowania na specjalistów w określonych dziedzinach oraz malejącego popytu w innych.

Warto przy tym wspomnieć, że na ostateczną decyzję wpływają także uwarunkowania osobiste: osobowość, temperament, aspiracje i ambicje oraz system wartości. Dla niektórych młodych ludzi status materialny, wysokie zarobki będą warunkiem wystarczającym, aby podjąć pracę. Dla innych dużo ważniejsze mogą się okazać możliwości rozwoju, elastyczność czasu pracy, *well-being* czy równowaga w życiu. Motywacje i oczekiwania młodych ludzi znajdują odzwierciedlenie w rozkładzie prezentowanych odpowiedzi.

Uwzględniając powyższe uwarunkowania, w projekcie podjęto próbę określenia, czy po zakończeniu studiów młodzi ludzie zamierzają pracować w zawodzie zgodnym ze zdobytym wykształceniem, czy też będą elastycznie odpowiadać na możliwości i wyzwania rynku pracy. Kafeteria odpowiedzi została przedstawiona na rysunku 21.



Rys. 21. Plany dotyczące podjęcia pracy w zawodzie zgodnym ze zdobytym wykształceniem

Źródło: Opracowanie własne.

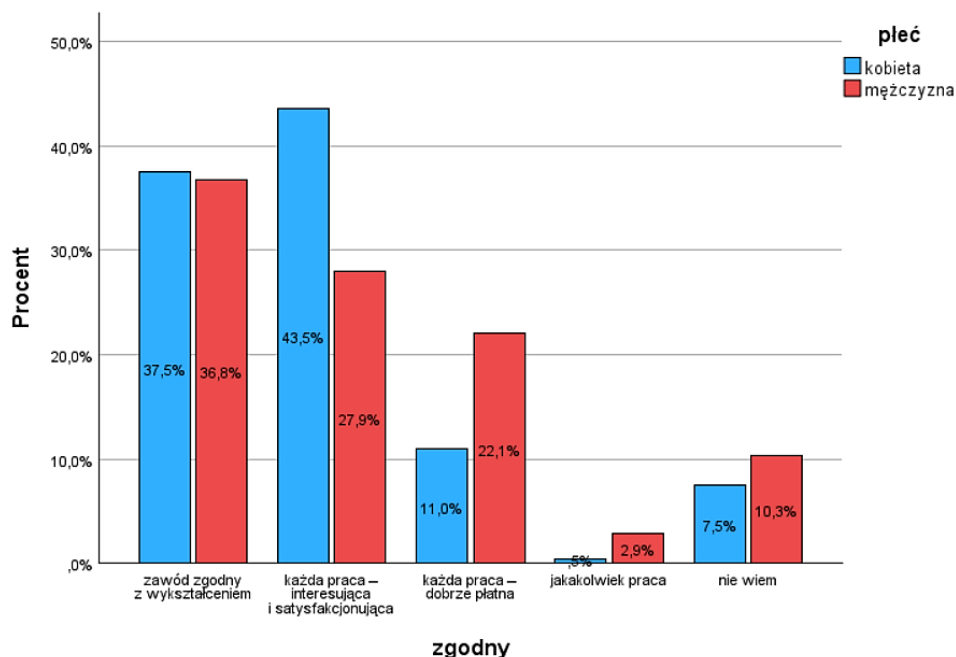
Analiza deklaracji studentów uczelni ekonomicznych w latach 2017, 2021 i 2024 dotyczących zamiaru podjęcia pracy zgodnej z wykształceniem pozwala uchwycić zmieniające się nastawienie młodych ludzi wobec kariery zawodowej. Pytanie dotyczyło tego, czy respondenci zamierzają szukać pracy wyłącznie w zawodzie odpowiadającym zdobytemu wykształceniu, czy też dopuszczają pracę poniżej kwalifikacji, z różnych powodów (interesująca, dobrze płatna, jakakolwiek), lub nie mają jeszcze sprecyzowanych planów. Wyniki przedstawione w układzie ogólnym oraz z podziałem na płeć ukazują, jak kształtowały się priorytety zawodowe i jak ewoluowało podejście do elastyczności w planowaniu zatrudnienia.

W 2017 roku 37,6% studentów deklarowało zamiar pracy wyłącznie zgodnej z wykształceniem. Była to jednak mniejszość. Najwięcej badanych (39,8%) wykazywało otwartość na pracę poniżej kwalifikacji, jeśli tylko będzie ona interesująca i da satysfakcję zawodową. Kolejne 13,5% dopuszczało taką pracę w zamian za dobre wynagrodzenie. Zdecydowanie nieliczni respondenci (1,1%) byli gotowi podjąć „jakąkolwiek pracę”, natomiast 8% nie miało sprecyzowanej opinii.

Struktura odpowiedzi w 2021 roku uległa drobnym przesunięciom. Odsetek osób zdecydowanych szukać pracy tylko w zawodzie nieco spadł do 33,7%, a równocześnie wzrosła liczba studentów otwartych na ciekawe stanowisko niekoniecznie zgodne z wykształceniem – aż 46,1% wybrało tę opcję. Dalsze 15,7% wskazało, że najważniejsze jest dobre wynagrodzenie, niezależnie od zgodności pracy z wykształceniem. Odsetek niezdecydowanych obniżył się do 3,4%.

W 2024 roku zanotowano wzrost deklaracji pracy zgodnej z wykształceniem: 40,0%, co jest najwyższą wartością w badanym okresie. Jednocześnie odpowiedzi wskazujące na zainteresowanie i satysfakcję jako kluczowe kryteria przy podejmowaniu pracy (nawet poniżej kwalifikacji) pozostały wysokie: 37,9%. Opcja pracy „byłe dobrze płatnej” zyskała na znaczeniu (17,9%), natomiast niezdecydowanych było 4,3% respondentów. Brakowało deklaracji typu „podejmę jakąkolwiek pracę”, co może świadczyć o wyższym poziomie aspiracji oraz planowania przyszłości zawodowej.

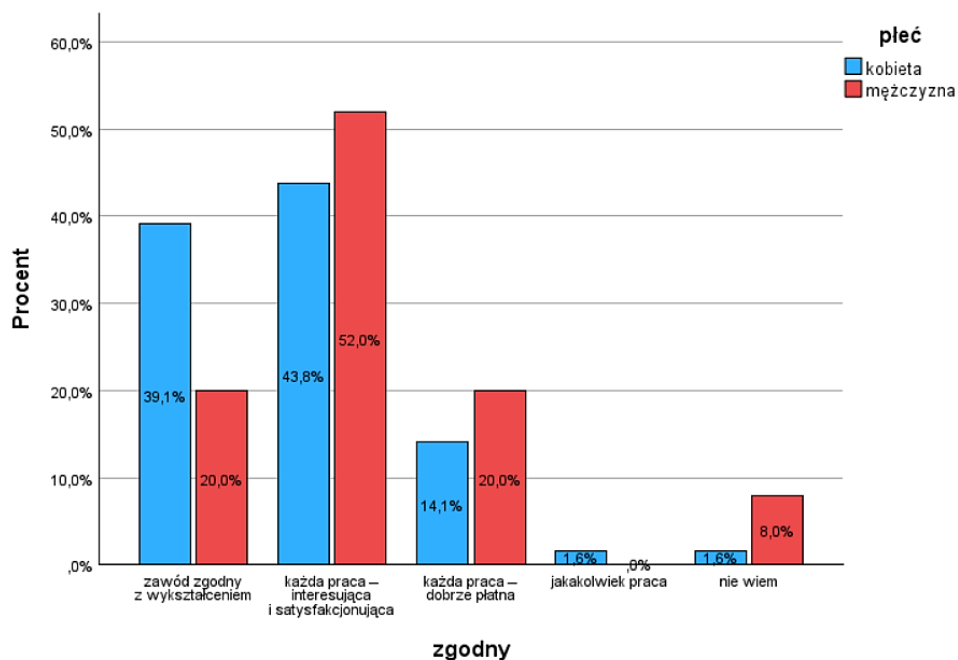
Dane procentowe z rysunków 22-24 wskazują, że struktura odpowiedzi w poszczególnych latach istotnie się różnicowała ze względu na płeć, zwłaszcza w latach 2017 i 2021. W 2017 roku preferencje studentów rozkładały się stosunkowo równomiernie – 37,5% kobiet i 36,8% mężczyzn deklarowało chęć podjęcia pracy zgodnej z wykształceniem, co wskazuje na porównywalne podejście w obu grupach. Znacznie więcej kobiet (43,5%) niż mężczyzn (27,9%) było otwartych na pracę poniżej kwalifikacji, pod warunkiem że będzie ona interesująca i satysfakcjonująca. Z kolei większy odsetek mężczyzn (22,1%) niż kobiet (11,0%) uznał wysokie wynagrodzenie za ważniejsze niż zgodność z wykształceniem. Deklaracja gotowości do podjęcia jakiejkolwiek pracy pojawiła się tylko wśród mężczyzn (2,9%). Odsetek niezdecydowanych był nieco wyższy u mężczyzn (10,3%) niż u kobiet (7,5%) (rysunek 22).



Rys. 22. Zamierzenia studentów dotyczące pracy w zawodzie zgodnym z wykształceniem według płci w 2017 roku

Źródło: Badanie własne.

Rok 2021 cechował się większą polaryzacją postaw. Kobiety częściej deklarowały chęć pracy zgodnej z wykształceniem (39,1%) niż mężczyźni (20,0%), natomiast mężczyźni istotnie częściej preferowali interesującą i satysfakcjonującą pracę, nawet jeśli niezgodną z kierunkiem studiów – aż 52,0% wobec 43,8% kobiet. W odniesieniu do pracy „byłe dobrze płatnej” różnice się zatarły (20,0% mężczyzn i 14,1% kobiet). Praca „jakakolwiek” została wskazana marginalnie przez 1,6% kobiet, natomiast wśród mężczyzn nie odnotowano takiej odpowiedzi. Udział niezdecydowanych był nieznaczny: 8,0% mężczyzn, 1,6% kobiet (rysunek 23).

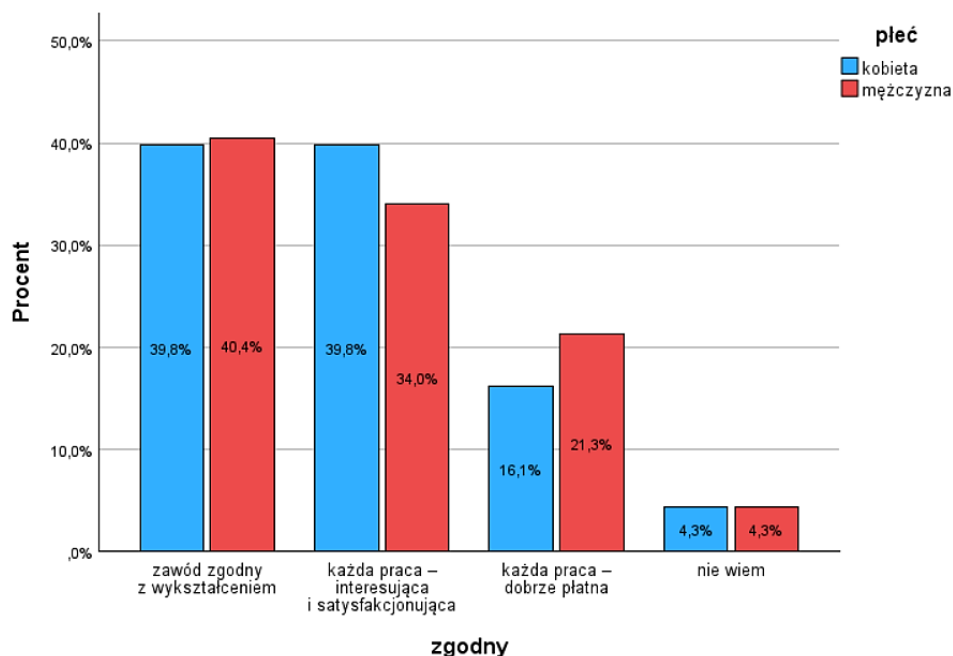


Rys. 23. Zamierzenia studentów dotyczące pracy w zawodzie zgodnym z wykształceniem według płci w 2021 roku

Źródło: Badanie własne.

W 2024 roku obserwuje się zbliżenie preferencji obu płci. Chęć pracy zgodnej z wykształceniem zadeklarowało 39,8% kobiet oraz 40,4% mężczyzn, co wskazuje na niemal pełną równowagę. Równie zbliżone były wyniki w zakresie pracy interesującej i satysfakcjonującej niezależnie od zgodności z kierunkiem studiów: 39,8% kobiet oraz 34,0% mężczyzn. Różnice w odniesieniu do pracy dobrze płatnej były zauważalne, ale umiarkowane: 21,3% mężczyzn i 16,1% kobiet. Odsetek niezdecydowanych wyniósł po 4,3% w obu grupach. Żaden z respondentów nie wskazał opcji „jakakolwiek praca” (rysunek 24).

Analiza statystyczna wykazała istotną zależność między płcią a typem deklarowanej postawy zawodowej tylko w 2017 roku (V Craméra = 0,201; $p = 0,029$). Oznacza to, że w tamtym okresie różnice w podejściu do zgodności pracy z wykształceniem między kobietami a mężczyznami były zauważalne i istotne statystycznie. W 2021 roku współczynnik V Craméra osiągnął wartość 0,242, jednak nie uzyskano istotności statystycznej ($p = 0,267$), co oznacza, że zróżnicowanie było słabsze i mogło mieć charakter przypadkowy. W 2024 roku siła zależności była już bardzo niska ($V = 0,073$; $p = 0,864$), co sugeruje, że sposób myślenia o przyszłym zatrudnieniu przestał się różnicować ze względu na płeć.



Rys. 24. Zamierzenia studentów dotyczące pracy w zawodzie zgodnym z wykształceniem według płci w 2024 roku

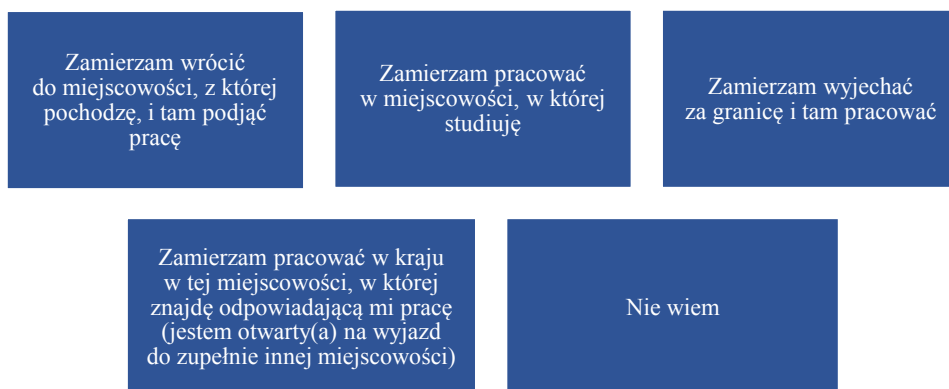
Źródło: Badanie własne.

Wyniki badania z lat 2017-2024 wskazują na stabilne przekonanie wśród badanych studentów uczelni ekonomicznych, że praca zgodna z wykształceniem jest wartością pożądaną, choć nie zawsze najważniejszą. W badanych latach zauważalna była silna obecność postawy elastycznej: gotowości do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji, o ile spełnia ona inne ważne warunki: zainteresowanie, satysfakcja, wynagrodzenie.

W analizowanym okresie można zauważyć wyraźną zmianę w postrzeganiu znaczenia zgodności pracy z wykształceniem. Podczas gdy w 2017 i 2021 roku występowały istotne różnice płciowe, w 2024 roku nastąpiło ich niemal całkowite zatarcie. Może to świadczyć o unifikacji oczekiwań zawodowych wśród młodych kobiet i mężczyzn w warunkach postpandemicznej stabilizacji rynku pracy.

4.3. Praca zgodna z wykształceniem

Młode pokolenia są niezwykle mobilne, chociaż nie w pełni to wybrzmiewa w kontekście ich zamierzeń po zakończeniu studiów, na co wskazują uzyskane wyniki badań. Na pytanie: *Gdzie zamierza Pan(i) podjąć pracę po zakończeniu studiów?* respondenci zostali poproszeni o wskazanie jednej z następujących odpowiedzi przedstawionych na rysunku 25.



Rys. 25. Plany dotyczące wyboru miejsca zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne.

Wybór dużego miasta akademickiego, takiego jak Wrocław czy Katowice, na miejsce studiów sprzyja pozostaniu w nim i podjęciu zatrudnienia ze względu na większą liczbę ofert pracy, wyższe zarobki i lepsze szanse na rozwój zawodowy. Na takie rozwiązanie zdecydują się także osoby, które planują studia podyplomowe, doktorat czy specjalistyczne kursy. Jednak wyższe koszty życia, w tym wynajem mieszkania, transport, codzienne wydatki, mogą stanowić dla nich poważne ograniczenie.

Część osób zdecyduje się na powrót do miasta rodzinnego. Sprzyjać temu mogą niższe koszty utrzymania, np. dzięki wspólnemu mieszkaniu z rodzicami, a także bliskie relacje z przyjaciółmi, rodziną czy konieczność opieki nad bliskimi. Taka sytuacja ma jednak również negatywne konsekwencje – zjawisko gniazdowania (*boomerang generation*), które jest związane z odraczaniem usamodzielnienia się pod względem ekonomicznym, psychicznym, momentem założenia własnego gospodarstwa domowego, osiągnięcia autonomii (Brzezińska i in., 2011; Piszczatowska-Oleksiewicz, 2014). Dom rodzinny staje się gwarantem bezpieczeństwa i formą azylu zdejmującą część odpowiedzialności za

własne życie. Takiemu rozwiązaniu sprzyja także rozwój technologii – coraz powszechniej stosowana praca zdalna pozwala na czerpanie korzyści z powrotu do rodzinnego miejsca zamieszkania, a jednocześnie wykonywanie pracy, np. dla międzynarodowej korporacji, której siedziba jest zlokalizowana w innej części świata.

Liczba osób, które zamierzają wyjechać za granicę i tam podjąć zatrudnienie, systematycznie się zmniejsza. Wśród respondentów zaobserwowano podobną tendencję, co należy ocenić pozytywnie. Na decyzje o pozostaniu w kraju wpływ wywiera przede wszystkim dobra sytuacja na polskim rynku pracy, w tym bardzo niski poziom bezrobocia, wysokie zapotrzebowanie na pracowników oraz wysoka dynamika wzrostu płac. Można domniemywać, że wprowadzenie w Polsce rozwiązań podatkowych (m.in. zerowy PIT dla osób poniżej 26. roku życia), uwzględnienie od 2017 roku minimalnych stawek godzinowych dla młodych ludzi, często zatrudnianych w ramach umów cywilnoprawnych, mają istotne znaczenie. Zamierzenia zawodowe młodych ludzi są także determinowane przez problemy i wyzwania natury politycznej, gospodarczej i społecznej obserwowane w innych krajach, a także te o charakterze globalnym. Pandemia COVID-19 znacząco ograniczyła możliwości przemieszczania się, a w konsekwencji podejmowania pracy za granicą. Niepewność z nią związana, podobnie jak z opuszczeniem przez Wielką Brytanię Unii Europejskiej czy wojną w Ukrainie, wpływa na decyzje o emigracji. Pozytywne zmiany w tym obszarze są pożądane, gdyż utrzymujący się od wielu lat ujemny bilans migracji zagranicznych, obok starzenia się społeczeństwa, przyczyniał się do ubytku zasobów pracy, a także drenażu mózgów.

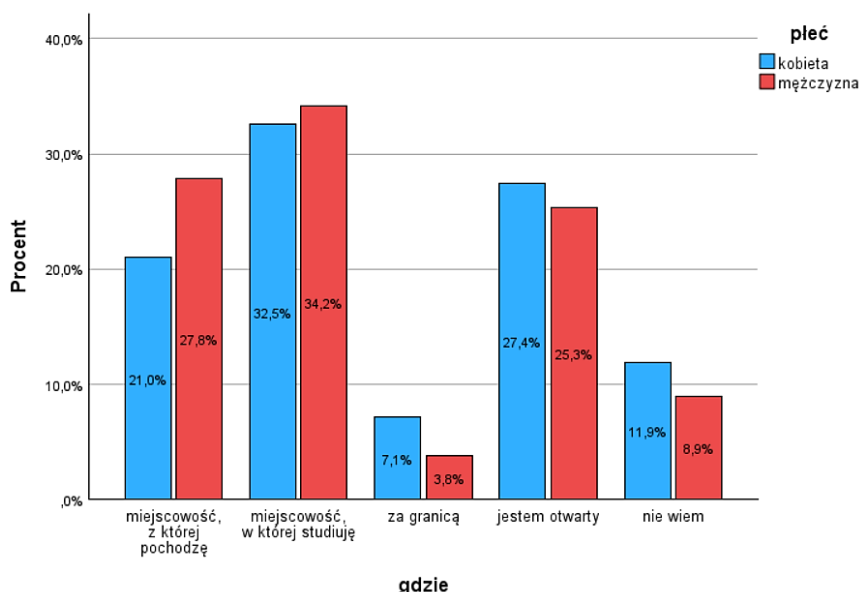
Uwzględniając powyższe przesłanki, warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie odpowiedzi badanych studentów i ich zmienność w analizowanym okresie badawczym. W 2017 roku studenci najczęściej deklarowali chęć pozostania w miejscowości, w której studiowali – taką odpowiedź wskazało 32,2% respondentów. Stosunkowo liczna była również grupa osób otwartych na pracę w dowolnym miejscu w kraju – 27,2%. Do miejscowości rodzinnej zamierzało powrócić 23,1% studentów, natomiast wyjazd za granicę rozważało 6,5% badanych. Odsetek osób niezdecydowanych wynosił 10,9%, co sugeruje umiarkowaną niepewność w kontekście lokalizacji przyszłego zatrudnienia.

Odsetek osób chcących pracować w mieście studiów wzrósł w 2021 roku do 43,5%, co stanowiło najbardziej widoczne przesunięcie względem 2017 roku. Nieco mniej studentów planowało pracę w rodzinnej miejscowości (22,6%) lub wyraziło otwartość na zmianę lokalizacji (23,4%). Emigrację zadeklarowało zaledwie 0,8% badanych, co może być odzwierciedleniem ograniczeń pandemicznych i większej ostrożności wobec mobilności międzynarodowej. Liczba niezdecydowanych wyniosła 9,7%.

W 2024 roku preferencje dotyczące lokalizacji pracy uległy dalszemu ukierunkowaniu. Większość studentów (55,7%) zamierzała podjąć pracę w miejscowości, w której studiowali, co wskazuje na rosnącą atrakcyjność dużych ośrodków akademickich jako miejsc rozpoczęcia kariery. Otwartość na pracę w dowolnym miejscu kraju deklarowało 28,6% respondentów. Zmalał odsetek osób chcących powrócić do miejscowości rodzinnej – jedynie 7,9%. Emigrację rozważało 4,3%, a brak decyzji zadeklarowało 3,6%.

Analiza wyników wskazuje na coraz wyraźniejszą koncentrację wokół dużych miast akademickich jako preferowanej przestrzeni zatrudnienia oraz na stopniowe zmniejszanie się intencji powrotu w rodzinne strony czy emigracji. Rośnie również gotowość do mobilności krajowej, jednak z zachowaniem ostrożności wobec międzynarodowej.

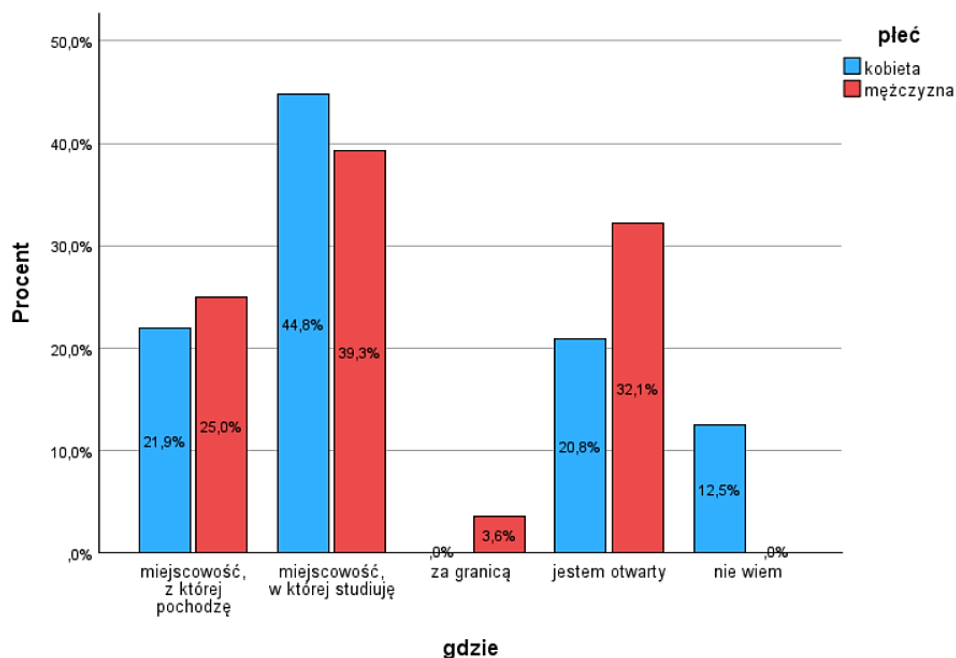
Dane z poszczególnych lat wskazują na istotne, choć zmienne w czasie, różnice płciowe w preferencjach dotyczących lokalizacji przyszłej pracy. W 2017 roku mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali chęć pozostania w miejscowości, w której studiowali – 34,2% mężczyzn i 32,5% kobiet. Mężczyźni również częściej niż kobiety planowali powrót do miejscowości rodzinnej (27,8% w porównaniu do 21,0%). Z kolei otwartość na dowolną lokalizację w kraju była nieco częściej wskazywana przez kobiety (27,4%) niż mężczyzn (25,3%). Pracę za granicą rozważało 7,1% kobiet i 3,8% mężczyzn. Odsetek niezdecydowanych wyniósł 11,9% wśród kobiet i 8,9% wśród mężczyzn (rysunek 26).



Rys. 26. Zamierzenia studentów dotyczące miejsca pracy po zakończeniu studiów według płci w 2017 roku

Źródło: Badania własne.

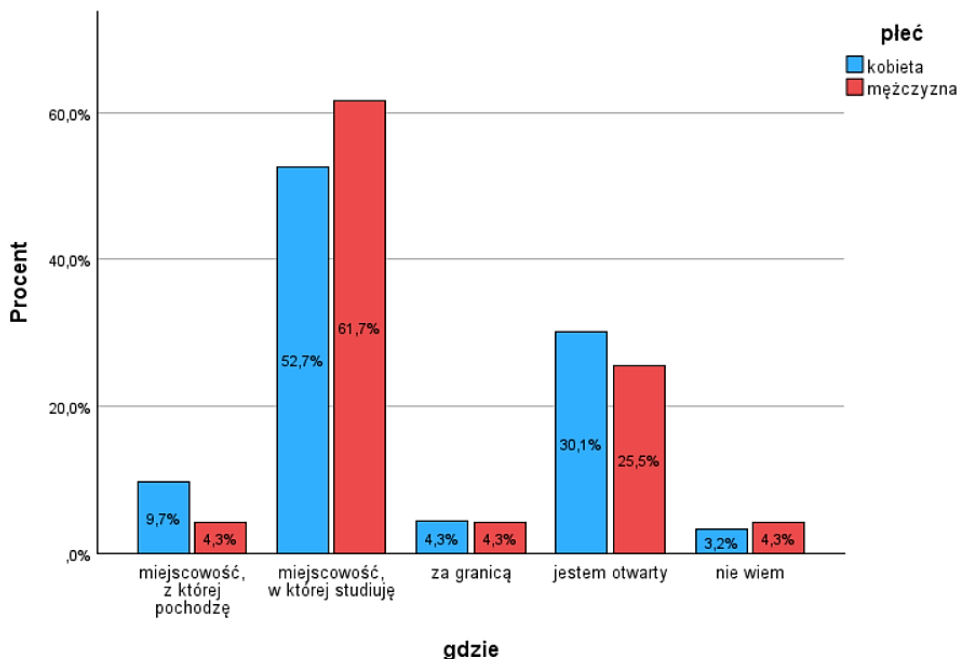
W 2021 roku dominującym wyborem zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn była praca w mieście studiów – 44,8% kobiet i 39,3% mężczyzn. Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali chęć pracy w miejscowości pochodzenia (25,0% wobec 21,9%) oraz większą otwartość na inne lokalizacje (32,1% w porównaniu do 20,8%). Pracę za granicą wskazało jedynie 3,6% mężczyzn, podczas gdy żadna z kobiet nie rozważała takiej opcji. Z kolei brak sprecyzowanych planów wyraziło 12,5% kobiet, natomiast żaden z mężczyzn nie zaznaczył tej odpowiedzi (rysunek 27).



Rys. 27. Zamierzenia studentów dotyczące miejsca pracy po zakończeniu studiów według płci w 2021 roku

Źródło: Badania własne.

Preferencje zawodowe w 2024 roku zdecydowanie skoncentrowały się wokół miejsca studiów. Aż 61,7% mężczyzn i 52,7% kobiet zamierzało kontynuować życie zawodowe w tej lokalizacji. Otwartość na pracę w dowolnym miejscu kraju wykazało 30,1% kobiet i 25,5% mężczyzn. Zainteresowanie powrotem do rodzinnej miejscowości było niewielkie – 9,7% kobiet i 4,3% mężczyzn. Pracę za granicą rozważało po 4,3% przedstawicieli obu płci. Odsetek niezdecydowanych był niski – 3,2% kobiet i 4,3% mężczyzn (rysunek 28).



Rys. 28. Zamierzenia studentów dotyczące miejsca pracy po zakończeniu studiów według płci w 2024 roku

Źródło: Badanie własne.

W analizowanych latach widoczny jest trend rosnącej koncentracji studentów wokół miast akademickich jako preferowanych miejsc rozpoczęcia kariery zawodowej. Spada jednocześnie zainteresowanie emigracją zarobkową oraz powrotem do miejscowości rodzinnej, co może świadczyć o coraz silniejszym zakorzenieniu młodych ludzi w dużych ośrodkach miejskich oferujących szerokie możliwości rozwoju. Zróżnicowanie płciowe, wyraźne jeszcze w 2017 i 2021 roku, w 2024 roku uległo wyraźnemu osłabieniu, co może wskazywać na zbliżające się wzorce mobilności zawodowej niezależnie od płci.

Wnioski z badań potwierdza przeprowadzona analiza statystyczna. W 2017 roku zależność między płcią a wyborem lokalizacji pracy była bardzo słaba i nieistotna (V Craméra = 0,094; p = 0,568). W 2021 roku odnotowano umiarkowaną zależność (V = 0,260; p = 0,079), choć nieprzekraczającą progu istotności na poziomie 0,05. W 2024 roku ponownie zanotowano bardzo słabą i nieistotną statystycznie zależność (V = 0,118; p = 0,746), co tylko potwierdza, że płeć traci znaczenie jako czynnik różnicujący preferencje lokalizacyjne młodych osób kończących studia.

5. OCZEKIWANIA STUDENTÓW WOBEC PRACY PO STUDIACH – WYNIKI BADAŃ

5.1. Oczekiwania względem płacy

Jedną z podstawowych funkcji zatrudnienia, obok funkcji ekonomicznej i społecznej, jest funkcja dochodowa (Francik, Pocztowski, 1993, s. 58; Unolt, 1999, s. 19; Kotlorz, 2007, s. 15). Wyraża się ona w tym, że zatrudnienie stanowi najważniejszą formę uczestniczenia ludzi w tworzeniu i podziale dochodu narodowego, jest głównym źródłem dochodów dla gospodarstw domowych, a zatem jest także środkiem zaspokajania potrzeb. Wynagrodzenie za pracę podlega ochronie prawnej i stanowi przedmiot oddziaływania państwa, np. jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. W Polsce najważniejsze regulacje w tym zakresie są określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, a także w Ustawie z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹⁶.

Dane dotyczące kształtowania się wynagrodzeń w badanym okresie (2017-2024) wskazują, że Polska charakteryzowała się w tym czasie jedną z najwyższych w Unii Europejskiej dynamik wzrostu płacy minimalnej (Bartuś, 2024; Hawryluk, 2024), ale jednocześnie miała jeden z najniższych w UE poziomów płacy przeciętnej (Szkwarek, 2024), a także jedno z najniższych stawek godzi-

¹⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 65. stanowi że „Minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa”. Dla pracowników zatrudnionych na podstawie form standardowych najważniejsze znaczenie mają zapisy Ustawy Kodeks pracy (2025), określając sposób ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, a także zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Z kolei dla pracujących na podstawie umów zlecenia istotne znaczenie mają zapisy Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (2024), które określają minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi.

nowych (Lipczyński, 2025) oraz znacznie niższy udział płac w PKB na tle UE (Podkaminer, 2024, s. 57). Taka sytuacja prowadziła do obserwowanego spłaszczania wynagrodzeń w gospodarce. Wyrazem tego stał się wzrost liczby i odsetka pracujących otrzymujących zarobki na poziomie płacy minimalnej. O ile jeszcze kilka lat temu odsetek tej grupy wynosił 11-12%, to w 2024 roku był szacowany na ok. 21-25% (Bartuś, 2024; Hawryluk, 2024, s. 3). Według szacunków Ministerstwa Finansów w 2024 roku płacę minimalną otrzymywało ok. 3,6 mln pracujących (Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 2023). Niektórzy analitycy uważają, że liczba ta jest niedoszacowana i płacę na tym poziomie może otrzymywać nawet ok. 4 mln pracujących (Bartuś, 2024). Należy podkreślić, że przy wyższej dynamice wzrostu płacy minimalnej (w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia) zyskują głównie pracownicy zajmujący słabiej opłacane stanowiska, często gorzej wykształceni, podczas gdy pracownicy lepiej wykształceni i zajmujący wyższe stanowiska mogą tracić, gdyż ich zarobki coraz mniej odbiegają od płacy minimalnej (Bartuś, 2024; Hawryluk, 2024). Dla pracowników wyżej wykształconych może być to rozczarowujące.

Na tle tak zarysowanej sytuacji płacowej pojawia się pytanie o to, jakie oczekiwania w tym zakresie mają studenci kończący naukę w szkołach wyższych. Studenci studiów II stopnia wypowiadali się na ten temat w badaniach sondażowych w latach 2021 oraz 2024, natomiast studenci studiów I stopnia – w ostatniej edycji tych badań, tj. w 2024 roku. Należy przy tym zauważyć, że przedziały minimalnych oczekiwań płacowych uwzględniały występujące w tych latach poziomy ustawowej płacy minimalnej oraz płacy przeciętnej w gospodarce.

Większość badanych studentów kończących studia magisterskie – 88,2% w 2021 roku oraz 83,5% w 2024 roku, określiła swoje minimalne, miesięczne oczekiwania płacowe w przedziale między wysokością ustawowej płacy minimalnej a wysokością płacy przeciętnej w gospodarce (tabela 21). Pojedyncze osoby byłyby skłonne podjąć pracę po studiach za płacę niższą od obowiązującej płacy minimalnej. Z kolei wartość oczekiwanej płacy na poziomie wyższym niż wysokość przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce sformułowało 11,9% badanych w 2021 roku i 15,7% badanych w 2024 roku. Można zatem powiedzieć, że oczekiwania płacowe studentów nie są przesadnie wygórowane i są adekwatne do realiów sytuacji występującej pod tym względem na rynku pracy. Realistyczny poziom tych oczekiwań wynika zapewne z faktu, że duża część respondentów pracowała w momencie przeprowadzania badania, a zatem była zorientowana w możliwościach płacowych oferowanych przez rynek pracy.

Należy natomiast zauważyć zmiany w zakresie oczekiwań płacowych badanej grupy studentów, które wystąpiły pomiędzy 2021 a 2024 rokiem. W 2024 roku poziom tych oczekiwań był bowiem wyższy w porównaniu z poprzednim mo-

mentem badania. W ogólnej ocenie można wskazać, że przesunął się on z poziomu bliższego granicy ustawowej płacy minimalnej w kierunku granicy płacy przeciętnej w gospodarce. O ile bowiem w 2021 roku odsetek studentów oczekujących minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za swoją pracę na poziomie wyższym lub nieco niższym od poziomu wynagrodzenia przeciętnego wyniósł 38,9%, to w 2024 roku grupa ta stanowiła już 50,7% wszystkich badanych. Z kolei odsetek studentów, którzy byliby skłonni podjąć pracę za wynagrodzenie na poziomie tylko nieco wyższym od ustawowej płacy minimalnej zmniejszył się z 31% do 17,1%.

Tabela 21. Minimalny oczekiwany poziom miesięcznego wynagrodzenia za pracę, który skłoniłby studentów studiów II stopnia do podjęcia pracy po studiach, w latach 2021 i 2024 (w %)

2021 rok		2024 rok	
udział wskazań studentów, w %			
Poniżej 2800 zł brutto (płaca minimalna)	0,0	Poniżej 4242 zł brutto (płaca minimalna)	0,7
2800-3500 zł brutto	31,0	4242-5000 zł brutto	17,2
3500-4500 zł brutto	30,2	5000-6000 zł brutto	31,4
4500-5500 zł brutto	27,0	6000-7500 zł brutto	35,0
Powyżej 5500 zł brutto (przeciętne wynagrodzenie w gospodarce)	11,8	Powyżej 7500 zł brutto (przeciętne wynagrodzenie w gospodarce)	15,7
Ogółem	100	Ogółem	100

Źródło: Badania własne.

Zmiany na rzecz wzrostu oczekiwań płacowych studentów można tłumaczyć utrzymującą się w analizowanym okresie dobrą sytuacją w gospodarce i na rynku pracy rozpoczętą w poprzednich latach. Według danych BAEL w Polsce w latach 2016-2024 był obserwowany znaczący wzrost popytu na pracę, co wyraża wzrost liczby pracujących o 1,17 mln osób, tj. z 16,04 mln osób do 17,21 mln osób, a także wyraźny wzrost wskaźnika zatrudnienia z 52,6% do 56,7% (GUS, 2025b). Taka sytuacja sprzyjała w tym czasie wzmocnieniu presji na wzrost wynagrodzeń i wyższym oczekiwaniom płacowym pracowników. Dotyczyło to także najmłodszej części zasobów pracy, tj. młodzieży w wieku 20-24 lata, w przypadku której wskaźnik zatrudnienia wzrósł z 51,2% w 2021 roku do 54,9% w 2024 roku (GUS, 2025c).

Należy też zauważyć różnice w oczekiwaniach płacowych między studentami studiów pierwszego i drugiego stopnia. Studentów studiów licencjackich charakteryzują pod tym względem relatywnie niższe oczekiwania. Udział badanych osób, które podjęłyby się pracy za płacę na poziomie niższym od ustawowej płacy minimalnej lub nieco wyższym od tego poziomu, wyniósł w tej grupie aż 37,5%, podczas gdy w grupie badanych studentów kończących studia magi-

sterskie odsetek ten był wyraźnie niższy i wyniósł 17,8% (tabela 22). Trzykrotnie niższy był też w tej grupie udział studentów oczekujących płacy na poziomie wyższym niż wynagrodzenie przeciętne w gospodarce. Niższe oczekiwania płacowe studentów pierwszego stopnia studiów mogą wynikać z różnych czynników. Jednym z nich są dalsze plany edukacyjne tej młodzieży. Jak już wskazano wcześniej, z przeprowadzonych badań wynika, że ponad 80% osób w tej grupie zamierza kontynuować studia na poziomie magisterskim lub realizować inne studia licencjackie. Godzenie pracy z dalszą nauką na studiach może istotnie ograniczać możliwości zarobkowania. U podstaw niższych oczekiwań płacowych tych osób może zatem leżeć przekonanie o tymczasowości pracy i zarobków w najbliższych latach. Innym czynnikiem mogącym mieć wpływ na oczekiwania płacowe w tej grupie może być większa niepewność co do wartości posiadanych kwalifikacji i umiejętności. W porównaniu ze studentami studiów II stopnia są to osoby o kilka lat młodsze, mające niższe wykształcenie i mniejsze doświadczenie na rynku pracy.

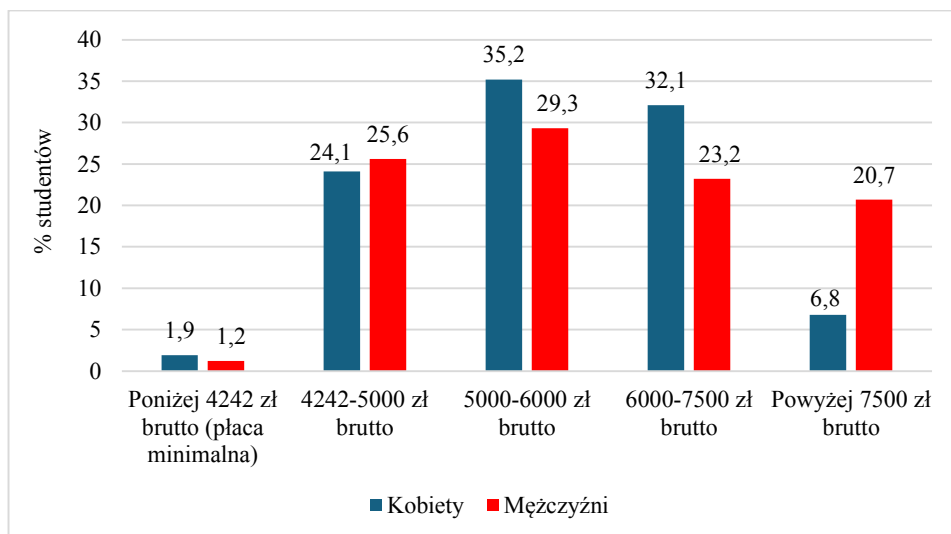
W porównaniu ze studentami I stopnia studiów studenci kończący studia magisterskie mają wyższe oczekiwania płacowe. Udział osób w tej grupie, które oczekują płacy na poziomie wyższym niż wynagrodzenie przeciętne w gospodarce lub nieco niższym od tego poziomu, wyniósł 50,7% i był wyższy o 23 p.p. w porównaniu ze studentami studiów I stopnia. W porównaniu ze studentami studiów licencjackich studenci kończący studia II stopnia są prawdopodobnie bardziej pewni wartości uzyskanego wykształcenia oraz swoich umiejętności radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy. Mogli je bowiem zweryfikować w dłuższym okresie aktywności zawodowej. Lepiej też poznali rynek pracy i swoje szanse na tym rynku. W najbliższym czasie nie planują również kontynuowania nauki w szkolnictwie wyższym, zatem będą mogli w pełni ukierunkować się na aktywność zawodową i poszukiwanie zatrudnienia oferującego wyższe wynagrodzenie.

Tabela 22. Minimalny oczekiwany poziom miesięcznego wynagrodzenia, który skłoniłby studentów (I i II stopnia) do podjęcia pracy po studiach, w 2024 roku

Wyszczególnienie	Studenci	
	I stopnia	II stopnia
	%	
Poniżej 4242 zł brutto (płaca minimalna)	2,9	0,7
4242-5000 zł brutto	34,6	17,1
5000-6000 zł brutto	35,6	31,4
6000-7500 zł brutto	21,2	35,0
Powyżej 7500 zł brutto (wynagrodzenie przeciętne w gospodarce)	5,8	15,7
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Badania własne.

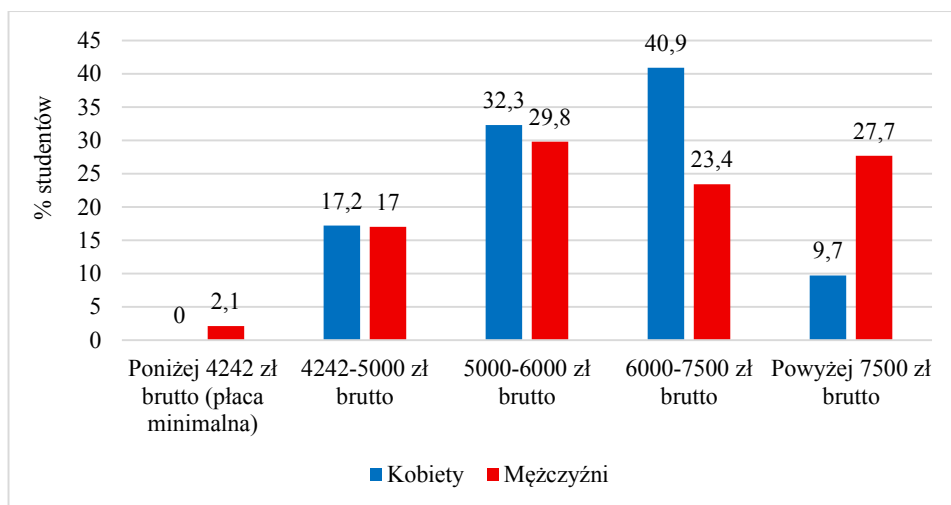
Należy zauważyć, że oczekiwania płacowe studentów są zróżnicowane ze względu na płeć. Jest to najbardziej widoczne w odniesieniu do najwyższego przedziału płacowego. Odsetek osób oczekujących po studiach wynagrodzenia na poziomie wyższym od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce jest wyraźnie wyższy wśród mężczyzn. W tej grupie wyniósł on bowiem 20,7%, podczas gdy w grupie kobiet kształtował się na poziomie 6,8%, tj. niższym o blisko 14 p.p. (rysunek 29). Warto jednak podkreślić, że duża część kobiet, blisko 32,1% ogółu, wskazała na drugi pod względem wysokości poziom oczekiwanego wynagrodzenia. Odsetek mężczyzn był w tym porównaniu znacznie niższy i wyniósł 23,2%. W rezultacie gdy uwzględni się dwa najwyższe poziomy oczekiwanej płacy po studiach, to okaże się, że odsetki kobiet i mężczyzn oczekujących płac na tych poziomach nie są już tak wyraźnie różne, ponieważ wynoszą odpowiednio 39% (w przypadku kobiet) oraz 44% (w przypadku mężczyzn). Wciąż jednak ukazują wyższe oczekiwania płacowe mężczyzn.



Rys. 29. Oczekiwane miesięczne wynagrodzenie za pracę ze względu na płeć (studenci I i II stopnia ogółem) w 2024 roku

Źródło: Badania własne.

Warto jednak zauważyć, że oczekiwania płacowe kobiet i mężczyzn wyrównują się lub są bardziej do siebie zbliżone, gdy dotyczą one studentów kończących studia II stopnia. Jeśli uwzględni się dwa najwyższe poziomy oczekiwanej płacy po studiach, to okaże się, że odsetki studentek i studentów oczekujących płac na tych poziomach są bardzo zbliżone i wynoszą 50,6% w przypadku kobiet oraz 51,1% w przypadku mężczyzn (rysunek 30).



Rys. 30. Oczekiwane minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę (studia II stopnia) ze względu na płeć

Źródło: Badania własne.

5.2. Oczekiwania wobec formy zatrudnienia

Prawne podstawy świadczenia pracy można podzielić na dwie zasadnicze grupy, tj. na zatrudnienie pracownicze (kodeksowe, standardowe) oparte na przepisach prawa pracy zawartych w Kodeksie pracy oraz na tzw. zatrudnienie niepracownicze (niestandardowe, niepracownicze) oparte na podstawie innych przepisów niż Kodeks pracy, w tym na przepisach prawa cywilnego (Bąk-Grabowska i in., 2020, s. 21). Forma prawna zatrudnienia ma istotne znaczenie dla sytuacji społeczno-zawodowej pracownika. Jest ważnym uwarunkowaniem dla jego sytuacji dochodowej oraz zakresu zabezpieczenia społecznego. Ma też istotny wpływ na stabilność zatrudnienia, szanse na awans i możliwość dalszego rozwoju zawodowego. Może oddziaływać na poziom identyfikacji z zakładem pracy oraz poziom zintegrowania z resztą załogi. Należy też zauważyć, że oczekiwana forma zatrudnienia może wpływać na długość czasu poszukiwania odpowiedniej pracy lub ograniczać szanse na znalezienie i podjęcie zatrudnienia na danym rynku pracy przy zbyt wygórowanych oczekiwaniach w tym zakresie. Formy standardowe zatrudnienia, w tym umowa o pracę na czas nieokreślony, zapewniają pracownikowi większą ochronę i stabilność, podczas gdy umowy niestandardowe, w tym umowy cywilnoprawne, takie jak umowa zlecenie, umowa

o dzieło czy też zatrudnienie nierejestrowane, oferują większą elastyczność zatrudnienia, ale kosztem mniejszej ochrony socjalnej i prawnej (tabela 23).

Tabela 23. Zalety i wady atypowych i elastycznych form zatrudnienia z perspektywy pracownika

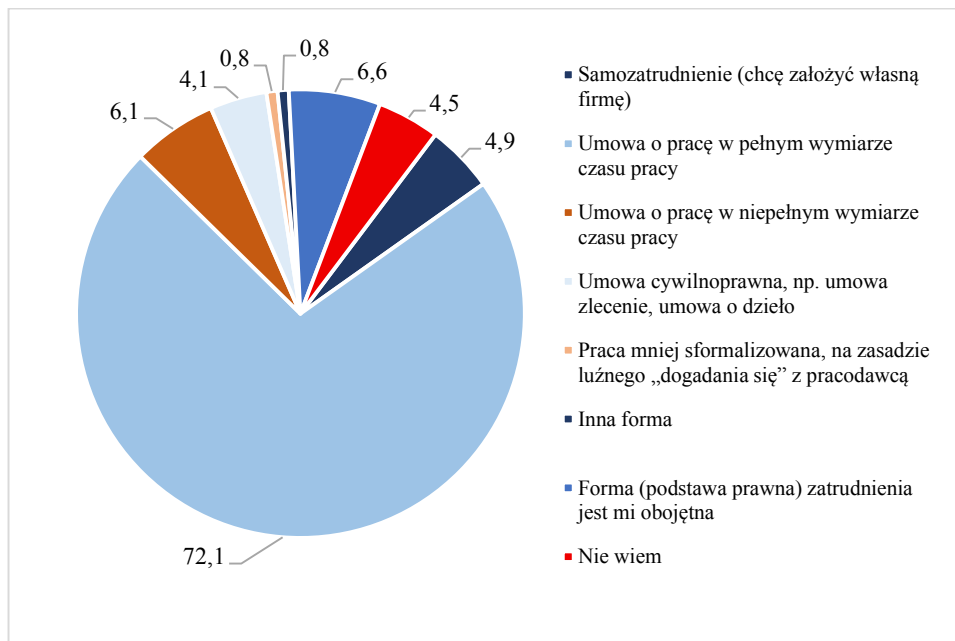
Atypowe i elastyczne formy zatrudnienia	
zalety i szanse	wady i zagrożenia
• ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z innymi aktywnościami (nauką, obowiązkami rodzinnymi) • umożliwiają znalezienie zatrudnienia w warunkach trudności występujących na rynku pracy • dają możliwość świadczenia pracy jednocześnie na rzecz kilku pracodawców („dorabiania”) • stwarzają szanse na pozyskanie nowych doświadczeń, nowej wiedzy czy umiejętności dzięki realizacji zadań w różnych przedsiębiorstwach i zakresach • dają więcej swobody w zakresie realizacji zadań oraz kształtowania warunków zatrudnienia	• zmniejszają stabilność pracy (względem tradycyjnego, pracowniczego modelu zatrudnienia) • mogą prowadzić do utraty poczucia bezpieczeństwa w kształtowaniu warunków zatrudnienia (ograniczony pakiet praw pracowniczych) • ograniczony dostęp do informacji na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa • zachwianie atmosfery zaufania pomiędzy pracodawcą a zatrudnionym • ograniczony dostęp do oferty szkoleniowej, planowania kariery zawodowej • zagrożenie uzyskania dostępu do świadczeń emerytalno-rentowych czy innych świadczeń społecznych (np. zasiłków dla bezrobotnych) • zagrożenie wykonywania zbyt wielu obowiązków • niższy poziom integracji z załogą i przywiązania do zakładu pracy, mniejszy wpływ na stosunki pracy

Źródło: Cierniak-Emerych (2012, s. 75).

Choć młodzież akademicka w trakcie studiów wykonywała najczęściej pracę na podstawie form niepracowniczych (zob. rozdział 3), to ceni sobie stabilność zatrudnienia i po studiach preferowałaby zatrudnienie na podstawie zatrudnienia pracowniczego, tj. na podstawie umowy o pracę. Takie preferencje zgłosiło 78,2% wszystkich badanych studentów kończących studia, w tym 72,1% chciałoby pracować na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy oraz 6,1% na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (rysunek 31). Zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej jest zainteresowany znikomy odsetek badanych, gdyż tylko 4,1%. Dla 6,6% respondentów forma prawna zatrudnienia po studiach jest obojętna.

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują pośrednio na to, że młodzież ma raczej niechętny stosunek do zatrudnienia niepracowniczego (tj. innego niż wynikający z przepisów Kodeksu pracy). O ile wykonywanie zatrudnienia w takiej formie w trakcie studiów pozwalało młodym ludziom na większą elastyczność na rynku pracy, kontynuowanie edukacji i godzenie różnych obowiązków, a być może było warunkiem podjęcia jakiejkolwiek pracy, o tyle po studiach zdecydowana większość tych osób nie chciałaby pracować w oparciu o taką formę zatrudnienia. Preferowanie przez młodzież bardziej stabilniejszych form zatrudnienia po zakończeniu studiów może wynikać z różnych przyczyn. Po pierwsze, z przygotowania edukacyjnego i dobrego zorientowania młodzieży

w różnicach występujących między tymi formami zatrudnienia. Respondentami byli przecież studenci kierunków ekonomicznych, w trakcie których zapewne niejednokrotnie były podkreślane zalety i wady różnych form zatrudnienia, zarówno z perspektywy pracobiorcy, jak i pracodawcy. Po drugie, badanie preferencji w zakresie formy prawnej zatrudnienia dotyczyło pracy po zakończeniu studiów. Studenci wypowiadali się zatem na ten temat, mając na uwadze czekające ich wejście w dorosłe życie i poważniejsze wyzwania związane z poszukiwaniem bardziej stabilnego miejsca na rynku pracy. Po trzecie, postawy studentów mogą też wynikać z ich dotychczasowych doświadczeń na rynku pracy. Być może „zderzyli się” z negatywnymi skutkami swojego położenia, swojej sytuacji i pozycji w świecie pracy wynikającymi z tymczasowości pobytu w zakładzie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (zwłaszcza na tle porównań z sytuacją pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę). Na kształtowanie takich postaw zatrudnieniowych może mieć też wpływ korzystanie z doświadczeń osób z otoczenia studentów (członków rodziny, znajomych, sąsiadów). Warto przy tym podkreślić, że na wyraźne preferowanie przez młodzież, w tym przez studentów, bardziej stabilnych form zatrudnienia w postaci umów o pracę wskazują też wyniki innych badań zrealizowanych w Polsce (PwC, 2021, s. 12; Potocki, Machalica, 2022, s. 31-33).



Rys. 31. Preferowana przez studentów forma prawna zatrudnienia po studiach (I i II stopień ogółem) w 2024 roku (w %)

Źródło: Badania własne.

W oczekiwaniach studentów wobec formy prawnej zatrudnienia po studiach można dostrzec pewne różnice ze względu na stopień realizowanych studiów. Generalnie obie grupy studentów, tj. zarówno studenci kończący studia I stopnia, jak i studenci kończący studia II stopnia, preferują bardziej stabilne, pracownicze zatrudnienie. Należy jednak podkreślić różną intensywność wyrażania tych preferencji pomiędzy tymi grupami. Odsetek studentów II stopnia preferujących zatrudnienie na podstawie umowy o pracę był bowiem w tym porównaniu wyższy o ponad 12 p.p. i wyniósł 83,6% (tabela 24). Należy przy tym dodać, że studentów tych interesuje przede wszystkim umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (78,6% ogółu), rzadziej umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (tylko 5% ogółu). Wśród studentów kończących studia magisterskie znikomy jest odsetek osób preferujących umowy cywilnoprawne (tylko 2,9% ogółu) oraz takich, dla których forma prawna zatrudnienia nie ma znaczenia (tylko 4,3% ogółu). Grupa ta, kończąc kształcenie w szkolnictwie wyższym, ukierunkowuje się na pełną aktywność zawodową oraz ustabilizowanie swojej sytuacji na rynku pracy, m.in. poprzez znalezienie odpowiedniego pod tym względem zatrudnienia. Do takiego wniosku skłaniają m.in. plany edukacyjne tych studentów. Z przeprowadzonych badań wynika, że w tej grupie młodzieży (studenci studiów II stopnia) 35% osób nie planuje po zakończeniu studiów magisterskich kontynuacji nauki, a ok. 43% planuje naukę w krótkich formach szkoleniowych, kursowych lub na studiach podyplomowych. Taka sytuacja pozwala przypuszczać, że osoby te po zakończeniu studiów magisterskich nie będą ograniczone obowiązkami edukacyjnymi typowymi dla kształcenia szkolnego i w związku z tym będą bardziej zdeterminowane w poszukiwaniu stabilnych umów o pracę, a więc bardziej trwałego usytuowania na rynku pracy.

Studenci studiów I stopnia są bardziej elastyczni pod względem preferowanej formy prawnej zatrudnienia. W porównaniu ze studentami studiów II stopnia dwukrotnie większy jest w tej grupie odsetek osób (wynoszący blisko 10%), które wskazały, że forma prawna zatrudnienia jest im obojętna. Dwukrotnie częściej w tym porównaniu wskazywano też na preferowanie umowy cywilnoprawnej (5,8%). Większa elastyczność w tym obszarze dotyczy także charakteru preferowanych umów o pracę. W tym przypadku warto zauważyć nieco większy odsetek studentów studiów I stopnia, którzy podjęliby pracę na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (7,7%).

Tabela 24. Preferowana forma zatrudnienia po zakończeniu studiów
(I i II stopień studiów) w 2024 roku

Wyszczególnienie	Ogółem	W tym stopień studiów	
		I stopień	II stopień
	w % ogółu badanych		
Samozatrudnienie (chcę założyć własną firmę)	4,9	5,8	4,3
Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	72,1	63,5	78,6
Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	6,1	7,7	5,0
Umowa cywilnoprawna, np. umowa zlecenie, umowa o dzieło	4,1	5,8	2,9
Praca mniej sformalizowana, na zasadzie luźnego „dogadania się” z pracodawcą	0,8	1,0	0,7
Inna forma	0,8	1,0	0,7
Forma (podstawa prawna) zatrudnienia jest mi obojętna	6,6	9,6	4,3
Nie wiem	4,5	5,8	3,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania własne.

Większa otwartość młodzieży kończącej studia licencjackie na inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę może wynikać z planów edukacyjnych tej młodzieży i większej niepewności co do zakresu aktywności zawodowej po zakończeniu studiów I stopnia. Należy bowiem podkreślić, że ponad 80% tych studentów zamierza dalej studiować w szkolnictwie wyższym, tj. podjąć studia magisterskie lub kolejne studia licencjackie. Wśród studentów kończących studia magisterskie zamiar taki zadeklarowało tylko 12,2% ogółu w tej grupie. Powszechny zamiar kontynuowania nauki w szkolnictwie wyższym przez studentów studiów I stopnia może wpływać na ostrożniejsze, bardziej elastyczne deklaracje dotyczące formy zatrudnienia po studiach. Można przypuszczać, że część młodzieży z tej grupy będzie weryfikować swoje oczekiwania i decyzje zatrudnieniowe na bieżąco, dostosowując je do realiów rynku pracy i możliwości godzenia pracy ze studiowaniem.

Należy zauważyć, że preferencje studentów dotyczące formy zatrudnienia są zróżnicowane ze względu na płeć. Mężczyźni są bardziej elastyczni pod tym względem. W porównaniu z kobietami ponad trzykrotnie częściej wskazywali na to, że forma prawna zatrudnienia jest im obojętna. Blisko dwukrotnie częściej wskazywali na samozatrudnienie. Wyraźnie niższy był w tej grupie udział osób wskazujących na preferowanie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (tabela 25).

Z kolei odsetek kobiet oczekujących po studiach pracy na podstawie umowy o pracę wyniósł 76,5% i był o 13 p.p. wyższy w porównaniu z mężczyznami. Tylko niecałe 4% kobiet w badanej grupie wskazało, że jest im obojętna forma zatrudnienia. Warto jednak podkreślić, że w obu grupach wyróżnionych ze względu-

du na płeć dominującą formą preferowanego zatrudnienia jest zatrudnienie pracownicze (umowa o pracę).

Tabela 25. Preferowane formy zatrudnienia po zakończeniu studiów według płci (I i II stopień studiów ogółem) w 2024 roku

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
	w % ogółu badanych	
Samozatrudnienie (chcę założyć własną firmę)	3,7	7,3
Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	76,5	63,4
Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	6,8	4,9
Umowa cywilnoprawna, np. umowa zlecenie, umowa o dzieło	4,9	2,4
Praca mniej sformalizowana, na zasadzie luźnego „dogadania się” z pracodawcą	0,6	1,2
Inna forma	0,6	1,2
Forma (podstawa prawna) zatrudnienia jest mi obojętna	3,7	12,2
Nie wiem	3,1	7,3
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Badania własne.

5.3. Oczekiwania wobec pracy i środowiska pracy

Generacje pokoleniowe przebywające na rynku pracy reprezentują odmienne, charakterystyczne dla każdej z nich oczekiwania wobec pracy zawodowej (Zagórska, 2012, s. 16-17). Odmienność ta wynika ze specyficznych uwarunkowań społecznych, w których dana generacja wzrastała i funkcjonuje, w tym z uwarunkowań politycznych, ekonomicznych, edukacyjnych, kulturowych, demograficznych i innych. Współczesna młodzież kończąca studia i wchodząca na rynek pracy to pokolenie osób, które urodziły się na przełomie XX i XXI wieku (od drugiej połowy lat 90. XX wieku do końca pierwszej dekady XXI wieku). W badaniach socjologicznych poświęconych społecznym aspektom różnic pokoleniowych jest określana jako pokolenie Z (gen Z, postmilenialsi czy iGen). W charakterystyce tej generacji wskazuje się na mobilność, elastyczność, wielozadaniowość, bycie ciągle „online” (Kukla, Nowacka, 2019, s. 123). Pokolenie to w pełni wzrastało już w warunkach gospodarki rynkowej, przynależności Polski do Unii Europejskiej, swobody przemieszczania się w przestrzeni UE i całego świata. Wkracza na rynek pracy dobrze wykształcone, znające języki obce, świadome swoich praw, mające świadomość konieczności bycia na tym rynku mobilnym i elastycznym, otwarte na doksztalcenie i podnoszenie swoich

kwalifikacji. Przedstawiciele tego pokolenia w środowisku pracy są asertywni, mają wysokie oczekiwania dotyczące możliwości rozwoju zawodowego czy dobrych relacji międzyludzkich, łatwiej podejmują decyzje o zmianie pracy, jeśli nie są z niej zadowoleni (Żydek, 2024). Równocześnie jest to pokolenie ludzi, którzy w okresie swojego dzieciństwa byli świadkami ogromnego wysiłku podejmowanego na rynku pracy przez swoich rodziców (Generację X), walczących o zdobycie zatrudnienia lub jego utrzymanie w warunkach wysokiego bezrobocia, niestabilnego zatrudnienia, niskich płac, rozległej szarej strefy czy przymusu ekonomicznego związanego z emigracją zarobkową do innych krajów UE. Pokolenie Z nie chce tak ciężko pracować. Ma większe oczekiwania dotyczące czasu wolnego i równowagi między pracą a życiem osobistym i rodzinnym (Rosiński, 2023).

Wraz z wchodzeniem na rynek pracy kolejnych roczników tego pokolenia warto się przyjrzeć ich oczekiwaniom wobec zatrudnienia i miejsca pracy. Badania w tym obszarze pozwalają nie tylko na realizację celów poznawczych (tj. pogłębienie wiedzy na temat potrzeb młodzieży i jej oczekiwań wobec świata pracy), ale też celów aplikacyjnych związanych z możliwością wykorzystania tej wiedzy w praktyce społeczno-gospodarczej, np. w polityce kadrowej zakładów pracy, w procesie rekrutacji na stanowiska pracy, w zarządzaniu kadrami czy też w polityce marketingowej zakładów pracy lub realizacji celów zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

W przeprowadzonym badaniu ankietowym uwzględniono pytanie dotyczące oczekiwań studentów wobec przyszłej pracy (tj. pracy po studiach). W pytaniu tym studenci zostali poproszeni o nadanie/przypisanie trzynastu wyróżnionym oczekiwaniom wobec przyszłej pracy odpowiedniego znaczenia: 1 – nie ma dla mnie znaczenia, 2 – niewielkie, 3 – średnie, 4 – duże, 5 – bardzo duże (rysunek 32).



Rys. 32. Oczekiwania studentów wobec pracy po ukończeniu wyższej uczelni

Źródło: Opracowanie własne.

Zbiorcze wyniki dotyczące odpowiedzi na to pytanie prezentuje zestawienie w tabeli 26. W zbiorze uzyskanych odpowiedzi wyróżniają się trzy oczekiwania, w przypadku których ponad 60% wszystkich studentów wskazało na ich bardzo wysokie znaczenie (tj. na poziomie 5). Do tych oczekiwań należą:

- *Możliwość awansu i rozwoju kariery,*
- *Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami,*
- *Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia.*

Tabela 26. Oczekiwania studentów wobec pracy po studiach (I i II stopień studiów) w 2024 roku

Rodzaj oczekiwania wobec pracy	Znaczenie oczekiwania					
	1 – nie ma znaczenia	2 – niewielkie	3 – średnie	4 – duże	5 – bardzo duże	Ogółem
	w % studentów					
1	2	3	4	5	6	7
Stabilne, pewne zatrudnienie	0,8	6,1	12,7	32,0	48,4	100
Wysokie wynagrodzenie	1,6	2,5	14,3	29,9	51,6	100
Możliwość awansu i rozwoju kariery	0,4	2,0	7,0	26,6	63,9	100
Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań	0,4	2,5	9,8	36,5	50,8	100
Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (<i>work-life balance</i>)	0,8	3,7	10,2	27,0	58,2	100
Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę (np. dodatkowa opieka zdrowotna)	4,1	11,1	26,6	32,8	25,4	100
Dostęp do szkoleń i możliwość podnoszenia kwalifikacji	1,2	6,1	15,6	35,7	41,4	100

cd. tabeli 26

1	2	3	4	5	6	7
Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami	0,0	1,2	8,2	27,5	63,1	100
Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia	0,4	2,0	9,8	25,0	62,7	100
Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej	3,3	8,2	19,3	24,6	44,7	100
Prestiżowe/kierownicze/menedżerskie stanowisko	11,1	16,8	33,2	22,5	16,4	100
Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż)	14,3	20,1	32,4	18,0	15,2	100
Inne	40,2	10,2	25,8	12,7	11,1	100

Źródło: Badania własne.

Warto podkreślić, że oczekiwania, którym nadano największe znaczenie, mają charakter niematerialny. Nie ma wśród nich materialnych ekwiwalentów za wykonaną pracę, tj. związanych z wynagrodzeniami czy benefitami. Studenci po studiach oczekują w miejscu pracy przede wszystkim dobrych stosunków ze współpracownikami i przyjaznej atmosfery w pracy. Skłania to do wniosku, że dla badanych studentów priorytetowe znaczenie w sferze pracy podejmowanej po studiach będzie miał klimat społeczny panujący w tym środowisku. Z tym aspektem wiążą się oczekiwania studentów dotyczące możliwości rozwoju i awansu zawodowego. Zaspokojenie tych oczekiwań będzie możliwe tylko w warunkach dobrej komunikacji w zakładzie pracy, dostrzegania przez pracodawców potrzeb pracowników w tym zakresie oraz tworzenia przez kierownictwo firmy warunków umożliwiających pracownikom rozwój zawodowy. Można przypuszczać, że te dwa aspekty przyszłej pracy (tj. przyjazna atmosfera w pracy oraz możliwość rozwoju zawodowego) mogą być czynnikami determinującymi u absolwentów uczelni ocenę tego, czy praca, którą podjęli, daje im poczucie satysfakcji i spełnienia. Należy bowiem zauważyć, że oczekiwanie w postaci wykonywania pracy „którą się polubi” ma bardzo duże lub duże znaczenie dla 88% badanych studentów.

Powyższa triada najważniejszych oczekiwań wobec pracy po studiach powinna być ważnym sygnałem dla pracodawców, którzy poszukują kadr dla swojej działalności gospodarczej. Przeprowadzone badania wskazują bowiem, że chcąc przyciągnąć absolwentów uczelni i zatrzymać tę młodzież w swoich zakładach pracy, powinni dużą wagę przywiązywać do tworzenia przyjaznej atmosfery w pracy, dbać o zapewnienie dobrych relacji między zatrudnionymi, przeciwdziałać potencjalnym napięciom i konfliktom, które skłócają i antagonizują pracowników, oraz tworzyć optymalne warunki dla rozwoju zawodowego.

Warto zaznaczyć, że na drugim miejscu pod względem wagi nadanego znaczenia znalazły się następujące oczekiwania wobec pracy:

- *Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań,*

- *Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance),*
- *Wysokie wynagrodzenie.*

W przypadku powyższych oczekiwań odsetek studentów wskazujących na bardzo ważne znaczenie wynosił od 50,8% do 58,2%.

Dla większość badanych studentów (58% ogółu) bardzo duże znaczenie w przyszłej pracy ma możliwość zapewnienia tzw. balansu, równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym. Badani respondenci, będący przedstawicielami generacji pokoleniowej „Z”, wskazali zatem na to, że nie mniej ważne od pracy są w ich życiu sprawy i aktywności pozazawodowe, osobiste, rodzinne, towarzyskie czy związane z rozwojem zainteresowań. Odpowiedzi w tym zakresie skłaniają pośrednio do wniosku, że studenci po zakończeniu studiów nie chcieliby poświęcać większości swojego czasu na pracę. Pokolenie „Z” nie chce dla siebie losu na rynku pracy, który był udziałem ich rodziców, zapracowanych, przebywających długo w pracy, przeciążonych nadmiernym wysiłkiem i stresem związanym z aktywnością zawodową na trudnym rynku pracy. Sformułowane oczekiwania dotyczące równowagi między pracą i życiem prywatnym wskazują, że dużą rolę w przyciąganiu do pracy tych osób mogą zatem odegrać rozwiązania związane z przestrzeganiem norm czasu pracy lub wręcz ze skracaniem czasu pracy, a także możliwość korzystania z dni wolnych od pracy, sensowne rozwiązania dotyczące urlopów, elastyczne formy pracy i inne.

Wysokie wynagrodzenie ma bardzo duże znaczenie dla 51,6% wszystkich badanych studentów. Dla kolejnych 29,9% badanych – duże znaczenie. Wynagrodzenia są zatem ważnym oczekiwaniem studentów dotyczącym przyszłej pracy. Nadanie dużego znaczenia wysokiemu wynagrodzeniu stanowi wyraz racjonalnego podejścia młodzieży do pracy. Duża część studentów w trakcie przeprowadzania badania sondażowego już pracowała. Zatem można przypuszczać, że miała świadomość „wartości płacy”, znaczenia wynagrodzeń dla samodzielnego utrzymania się i bycia niezależnym ekonomicznie oraz potrafiła obiektywnie ocenić potrzeby w tym zakresie.

W rozkładzie wypowiedzi na temat oczekiwań dotyczących przyszłej pracy (po studiach) warto zwrócić uwagę na te, którym studenci nadali najmniejsze znaczenie. Miarą w tym przypadku jest najwyższy odsetek (tj. powyżej 10%) studentów wskazujących na to, że dane oczekiwanie nie ma dla nich znaczenia lub ma znaczenie niewielkie (tj. znaczenie na poziomie oceny 1 lub 2). W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że w zbiorze najmniej znaczących oczekiwań znajdują się:

- *Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż); dla 34,4% ogółu badanych ta cecha pracodawcy nie ma znaczenia lub ma znaczenie niewielkie,*

- *Prestiżowe, kierownicze/menedżerskie stanowisko*; dla studentów stojących na początku kariery zawodowej oczekiwania w tym zakresie nie mają jeszcze dużego znaczenia; w ogólnej grupie badanych 28% respondentów wskazało, że wysokie lub kierownicze stanowiska nie mają znaczenia lub mają niewielkie znaczenie; tylko 16% wszystkich badanych studentów kończących studia wskazało na bardzo duże znaczenie tego aspektu pracy; wyniki z przeprowadzonego badania wpisują się w cechy pokolenia Z diagnozowane na podstawie innych badań; na dystans młodzieży do zajmowania stanowisk kierowniczych, a wręcz na świadomą rezygnację z zajmowania takich stanowisk wskazują np. wyniki badania brytyjskiej Grupy Roberta Waltersa, firmy rekrutacyjnej działającej na całym świecie (Łopatowska, 2025),
- *Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę* (np. dodatkowa opieka zdrowotna); okazuje się, że świadczenia pozapłacowe (dodatkowe formy wynagrodzenia poza standardową płacę, tzw. benefity dla pracowników) nie zyskały dużego znaczenia wśród studentów; w całej badanej grupie blisko 42% osób wskazało, że ten aspekt pracy ma dla nich znaczenie średnie, niewielkie lub w ogóle nie ma znaczenia,
- *Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej*; możliwość pracy zdalnej też nie należy do priorytetowych oczekiwań studentów związanych z przyszłą pracą; blisko co trzeci badany (tj. 31% ogółu) stwierdził bowiem, że ten aspekt ma dla niego średnie znaczenie lub niewielkie lub też jest zupełnie bez znaczenia; należy zauważyć, że wypowiadało się na ten temat pokolenie osób, które doświadczyło w czasie pandemii COVID-19 zdalnego nauczania i uczenia się, tj. poznało jego zalety i wady; doświadczenie izolacji w tym czasie mogło ostudzić u części studentów „euforię” związaną z zastosowaniem tego narzędzia w przyszłej pracy; izolacja fizyczna od innych osób ogranicza zaspokajanie potrzeby przynależności do grupy; ten aspekt wymaga dalszego rozpoznania, ale wpisuje się w opisywany coraz częściej przez specjalistów problem samotności współczesnego pokolenia ludzi młodych (Paculek, 2024); wymownie i symbolicznie zwraca uwagę na ten problem dr Urszula Sajewicz-Radtke, wskazując, iż „(...) możemy się oszukiwać, że zdalna praca jest ok, ale człowiek to istota stadna i potrzebuje relacji z innymi ludźmi. Pandemia nas nauczyła tego boleśnie” (Paculek, 2024).

W obszarze oczekiwań związanych z pracą można dostrzec pewne podobieństwa i różnice między studentami studiów I stopnia i II stopnia. Do podobieństw należy zaliczyć strukturę oczekiwań wobec pracy, którym nadano bardzo duże znaczenie. Należy bowiem zauważyć, że zarówno studenci I stopnia studiów, jak i studenci II stopnia studiów wskazali w tej grupie na te same aspekty warunków pracy, tj. takie jak (zob. tabela 27):

- *Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami,*

- Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia,
- Możliwość awansu i rozwoju kariery,
- Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*).

Tabela 27. Oczekiwania studentów studiów I i II stopnia wobec przyszłej pracy w 2024 roku (w %)

Rodzaj oczekiwania wobec pracy	Znaczenie oczekiwania					Ogółem
	1 – nie ma znaczenia	2 – niewielkie	3 – średnie	4 – duże	5 – bardzo duże	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Studenci studiów I stopnia						
Stabilne, pewne zatrudnienie	1,0	5,8	14,4	22,1	56,7	100,0
Wysokie wynagrodzenie	2,9	3,8	14,4	25,0	53,8	100,0
Możliwość awansu i rozwoju kariery	1,0	2,9	8,7	26,0	61,5	100,0
Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań	1,0	1,9	11,5	26,0	59,6	100,0
Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (<i>work-life balance</i>)	0,0	3,8	10,6	26,0	59,6	100,0
Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę (np. dodatkowa opieka zdrowotna)	5,8	8,7	28,8	28,8	27,9	100,0
Dostęp do szkoleń i możliwość podnoszenia kwalifikacji	1,9	3,8	12,5	35,6	46,2	100,0
Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami	0,0	1,9	7,7	21,2	69,2	100,0
Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia	0,0	1,9	11,5	21,2	65,4	100,0
Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej	6,7	11,5	24,0	22,1	35,6	100,0
Prestiżowe/kierownicze/menedżerskie stanowisko	10,6	17,3	30,8	21,2	20,2	100,0
Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż)	17,3	16,3	29,8	15,4	21,2	100,0
Inne	43,3	7,7	24,0	12,5	12,5	100,0
Studenci studiów II stopnia						
Stabilne, pewne zatrudnienie	0,7	6,4	11,4	39,3	42,1	100,0
Wysokie wynagrodzenie	0,7	1,4	14,3	33,6	50,0	100,0
Możliwość awansu i rozwoju kariery	0,0	1,4	5,7	27,1	65,7	100,0
Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań	0,0	2,9	8,6	44,3	44,3	100,0
Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (<i>work-life balance</i>)	1,4	3,6	10,0	27,9	57,1	100,0
Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę (np. dodatkowa opieka zdrowotna)	2,9	12,9	25,0	35,7	23,6	100,0
Dostęp do szkoleń i możliwość podnoszenia kwalifikacji	0,7	7,9	17,9	35,7	37,9	100,0
Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami	0,0	0,7	8,6	32,1	58,6	100,0

cd. tabeli 27

1	2	3	4	5	6	7
Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia	0,7	2,1	8,6	27,9	60,7	100,0
Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej	0,7	5,7	15,7	26,4	51,4	100,0
Prestizowe/kierownicze/menedżerskie stanowisko	11,4	16,4	35,0	23,6	13,6	100,0
Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż)	12,1	22,9	34,3	20,0	10,7	100,0
Inne	37,9	12,1	27,1	12,9	10,0	100,0

Źródło: Badania własne.

Należy przy tym podkreślić, że studenci studiów I stopnia częściej niż studenci studiów II stopnia wskazywali na bardzo duże znaczenie *Przyjaznej atmosfery w pracy i dobrych relacji między pracownikami* (relacja częstotliwości wskazań między I a II stopniem: 69,2% do 58,6%). Z kolei studenci II stopnia studiów nieco częściej wskazywali w tym porównaniu na bardzo duże znaczenie *Możliwości awansu i rozwoju kariery* (relacja częstotliwości wskazań między I a II stopniem: 61,5% do 65,7%), zaś nieco rzadziej na *Pracę, którą polubię, która da im poczucie satysfakcji i spełnienia* (relacja częstotliwości wskazań między I a II stopniem studiów: 65,4% do 60,7%). Różnice w zakresie oczekiwań wobec pracy mogą wynikać z różnic w sytuacji życiowej analizowanych grup studentów. Studenci studiów licencjackich w większości przypadków zamierzają kontynuować edukację szkolną na studiach magisterskich lub innych studiach licencjackich. Ich aktywność zawodowa na rynku pracy może mieć zatem charakter tymczasowy, uzupełniający w stosunku do obowiązków wynikających z realizacji studiów magisterskich. Osoby te krócej też przebywają na rynku pracy lub dopiero wejdą na ten rynek. Ich oczekiwania wobec przyszłego miejsca pracy może być bardziej wyidealizowane, wynikać z pewnych lęków czy obaw, a zatem formułowane bardziej w kategoriach życzeniowych, niepodparty doświadczeniami z pracy zawodowej. To może tłumaczyć bardzo duży odsetek respondentów w tej grupie (70%), którzy nadali bardzo duże znaczenie w przyszłej pracy dobrym relacjom międzyludzkim, tj. *Przyjaznej atmosferze w pracy, dobrym relacjom między pracownikami*.

Z kolei studenci studiów magisterskich kończą całościową edukację szkolną (w cyklu od przedszkola do studiów wyższych) i stoją przed poważnym wyzwaniem wejścia w pełni w dorosłe życie i znalezienia swojego miejsca w świecie pracy. Mają jednocześnie większe doświadczenie na rynku pracy – są starsi, pracują już lub pracowali okresowo w trakcie studiów, lepiej znają realia środowiska pracy i możliwości, które oferuje rynek pracy. To wszystko może powodować, że ich oczekiwania w zakresie *Przyjaznej atmosfery w pracy i dobrych*

relacji między pracownikami lub też *Pracy, którą polubią...* są mniej intensywne w porównaniu z ich młodszymi kolegami ze studiów I stopnia. Większe znaczenie w tej grupie mają natomiast oczekiwania dotyczące *Możliwości awansu i rozwoju kariery*, tj. w zakresie czynników, które mogłyby pomóc tej młodzieży w bardziej trwałym zakorzenieniu się i ustabilizowaniu na rynku pracy. W porównaniu ze studentami studiów I stopnia studenci kończący studia magisterskie rzadziej wskazywali też na bardzo duże znaczenie w przyszłej pracy takich aspektów, jak: *Stabilne, pewne zatrudnienie* (relacja wskazań między I a II stopniem: 56,7% do 42,1%) czy *Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań* (relacja wskazań między I a II stopniem: 59,6% do 44,3%). Niższy poziom oczekiwań w tym zakresie może wynikać z jednej strony z lepszego rozeznania tych osób w realiach rynku pracy, które mogą „studzić” nadzieje na szybkie znalezienie stabilnego i w dodatku odpowiadającego im zatrudnienia, z drugiej zaś strony z większej wiary w swoje możliwości radzenia sobie na niełatwym rynku pracy, wynikającej ze zdobytych kwalifikacji oraz nabytych już doświadczeń zatrudnieniowych.

Obie badane grupy studentów, tj. zarówno studenci I stopnia studiów, jak i II stopnia studiów, przypisały najniższe znaczenie takim samym oczekiwaniom wobec pracy. Należą do nich:

- *Prestiżowe/kierownicze/menedżerskie stanowisko*: ten aspekt oczekiwań wobec pracy nie ma znaczenia lub ma znaczenie małe dla 27,9% studentów studiów licencjackich oraz dla 27,9% studentów studiów magisterskich.
- *Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż)*: ten aspekt oczekiwań wobec pracy nie ma znaczenia lub ma znaczenie małe dla 33,6% studentów studiów licencjackich oraz dla 35% studentów studiów magisterskich.

W przypadku tych dwóch aspektów warunków przyszłej pracy studenci przypisywali im najczęściej znaczenie średnie (tj. na poziomie 3). Należy też zauważyć, że do oczekiwań wobec pracy, którym obie grupy studentów przypisywały częściej niższe znaczenie, należy też *Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę* (np. dodatkowa opieka zdrowotna). Dla ponad 40% studentów każdego ze stopni studiów ten atrybut przyszłej pracy miał znaczenie co najmniej średnie.

Jeśli chodzi o różnice w odpowiedziach pomiędzy studentami studiów licencjackich i magisterskich, warto też podkreślić odmienne oczekiwania wobec pracy zdalnej. Możliwość wykonywania pracy w trybie zdalnym/hybrydowym ma bardzo duże lub duże znaczenie dla 77,5% studentów kończących studia II stopnia oraz dla 57,7% studentów studiów licencjackich. Większe zainteresowanie możliwością wykonywania pracy zdalnej wśród osób kończących edukację na poziomie wyższym może się wiązać z charakterem planów zawodowych

po ukończeniu studiów lokowanych na tym etapie życia bardziej w grupach zawodów związanych ze zdobytym wykształceniem na kierunkach ekonomicznych studiów wyższych. Zawody te dają szersze możliwości w zakresie sposobu (formy) i miejsca wykonywania przypisanych do nich czynności (np. przygotowywanie analiz i opracowań, naliczanie płac, rozliczanie faktur i prowadzenie czynności rachunkowych, zawieranie umów ubezpieczeniowych, czynności sprzedażowe produktów finansowych). Mniejsze oczekiwania dotyczące pracy zdalnej u studentów studiów I stopnia mogą z kolei wynikać z tymczasowości planów zawodowych i zamiarów wykonywania na tym etapie życia prac umożliwiających jednocześnie dalszą edukację na studiach magisterskich, tj. prac bardziej elastycznych czasowo i zarazem bardziej dostępnych na rynku pracy (w usługach gastronomicznych, hotelarskich, handlowych), tj. prac wymagających obecności fizycznej w miejscu pracy i osobistego, bezpośredniego zaangażowania.

Warto też zwrócić uwagę na różnice między analizowanymi kategoriami studentów pod względem formułowanych oczekiwań wobec dostępu do szkoleń i możliwości podnoszenia kwalifikacji w przyszłym miejscu pracy. Na bardzo duże znaczenie tego aspektu w przyszłej pracy wskazało 46,2% studentów studiów I stopnia i „tylko” 37,9% studentów studiów II stopnia. Wyraźnie mniejszy w tym przypadku odsetek studentów kończących studia magisterskie może wynikać z tego, że grupa ta ma za sobą dłuższy okres kształcenia, zapewne liczniejsze przypadki uczestnictwa w stażach lub szkoleniach, a także bogatsze doświadczenie przy wykonywaniu różnych prac i aktywności na rynku pracy, które pozwoliły już na skonfrontowanie posiadanego potencjału i kwalifikacji z wymaganiami i możliwościami istniejącymi na rynku pracy. Być może działa tu także czynnik wypalenia edukacyjnego i na razie chęć zdystansowania się do podejmowania kolejnych aktywności edukacyjnych i formułowania potrzeb szkoleniowych. Przeciwnie postawy mogą reprezentować studenci studiów I stopnia, tj. osoby młodsze, z niższym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, bardziej niepewne swoich możliwości, odczuwające zatem większą presję na uzupełnianie i pogłębianie kwalifikacji.

W obszarze oczekiwań wobec pracy sformułowanych przez studentów należy zwrócić uwagę na podobieństwa i różnice pod tym względem między kobietami i mężczyznami. Obie grupy, wyróżnione ze względu na płeć, łączy w tym zakresie to, że nadały najwyższe znaczenie tym samym aspektom przyszłej pracy, przy czym zaliczyły do nich pozamaterialne elementy warunków pracy, takie jak:

- *Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami,*
- *Możliwość awansu i rozwoju kariery,*
- *Praca, którą polubią, da im poczucie satysfakcji i spełnienia.*

Należy jednak zauważyć, że kobiety przywiązywały do tych elementów większą wagę. Odsetek kobiet, które przyznały powyższym oczekiwaniom znaczenie najwyższe, mieścił się bowiem w granicach od 64,8% do 68,5%. W przypadku mężczyzn odsetki te były nawet o kilkanaście punktów procentowych niższe i mieściły się w przedziale od 52,4% do 56,1% (tabela 28).

Istotną różnicą między analizowanymi grupami badawczymi był ich odmienny stosunek do pracy zapewniającej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*). Najwyższe znaczenie (tj. na poziomie 5) nadało temu oczekiwaniu aż 64,8% badanych kobiet, podczas gdy w grupie mężczyzn na takie znaczenie wskazało tylko 45,1% badanych. Kobiety – studentki kończące studia mogą zatem intensywniej myśleć o rozwijaniu pozazawodowych aktywności, swoich pasji czy zainteresowań. Być może bardziej intensywniej myślą też o założeniu rodziny czy stworzeniu poważnych związków partnerskich i zdają sobie sprawę z tego, że utrzymanie dobrych stosunków w tej sferze życia będzie wymagać zaangażowania, wysiłku, a zatem też i sporego nakładu czasu. Potrzeby w zakresie istnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym mogą być wśród kobiet bardziej intensywniej wyrażone, zwłaszcza jeśli mają one w planie urodzenie i wychowanie dziecka czy też udzielanie wsparcia innym członkom rodziny.

Tabela 28. Oczekiwania badanych studentów (I i II stopnia studiów) ze względu na płeć wobec przyszłej pracy w 2024 roku

Rodzaj oczekiwania wobec pracy	Znaczenie oczekiwania					
	1 – nie ma znaczenia	2 – niewielkie	3 – średnie	4 – duże	5 – bardzo duże	Ogółem
	Kobiety, w %					
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Stabilne, pewne zatrudnienie	0,0	3,1	9,9	30,9	56,2	100
Wysokie wynagrodzenie	0,6	1,2	9,9	34,0	54,3	100
Możliwość awansu i rozwoju kariery	0,0	1,2	5,6	25,3	67,9	100
Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań	0,6	0,6	8,6	32,7	57,4	100
Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (<i>work-life balance</i>)	0,0	1,2	6,2	27,8	64,8	100
Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę (np. dodatkowa opieka zdrowotna)	1,2	3,1	24,7	38,9	32,1	100
Dostęp do szkoleń i możliwość podnoszenia kwalifikacji	0,6	3,1	13,6	37,0	45,7	100
Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami	0,0	0,6	4,9	25,9	68,5	100
Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia	0,6	1,2	4,9	26,5	66,7	100
Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej	1,2	3,1	21,6	21,0	53,1	100

cd. tabeli 28

1	2	3	4	5	6	7
Prestiżowe/kierownicze/menedżerskie stanowisko	9,3	12,3	35,8	24,7	17,9	100
Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż)	8,6	13,6	40,7	19,8	17,3	100
Inne	40,1	6,8	24,1	15,4	13,6	100
Mężczyźni, w %						
Stabilne, pewne zatrudnienie	2,4	12,2	18,3	34,1	32,9	100
Wysokie wynagrodzenie	3,7	4,9	23,2	22,0	46,3	100
Możliwość awansu i rozwoju kariery	1,2	3,7	9,8	29,3	56,1	100
Odpowiadający mi zakres powierzonych zadań	0,0	6,1	12,2	43,9	37,8	100
Praca zapewniająca równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (<i>work-life balance</i>)	2,4	8,5	18,3	25,6	45,1	100
Szeroki zestaw benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawcę (np. dodatkowa opieka zdrowotna)	9,8	26,8	30,5	20,7	12,2	100
Dostęp do szkoleń i możliwość podnoszenia kwalifikacji	2,4	12,2	19,5	32,9	32,9	100
Przyjazna atmosfera w pracy, dobre relacje między pracownikami	0,0	2,4	14,6	30,5	52,4	100
Praca, którą polubię, da mi poczucie satysfakcji i spełnienia	0,0	3,7	19,5	22,0	54,9	100
Możliwość pracy zdalnej/hybrydowej	7,3	18,3	14,6	31,7	28,0	100
Prestiżowe/kierownicze/menedżerskie stanowisko	14,6	25,6	28,0	18,3	13,4	100
Rozpoznawalność pracodawcy na rynku (jego marka, prestiż)	25,6	32,9	15,9	14,6	11,0	100

Źródło: Badania własne.

Kobiety i mężczyźni przywiązują też różną wagę do stabilności zatrudnienia. Stabilne, pewne zatrudnienie ma bardzo duże znaczenie dla 56% badanych studentek, podczas gdy tylko dla 33% badanych studentów. Różnice między analizowanymi grupami dotyczą też oczekiwań w zakresie możliwości wykonywania pracy zdalnej. Ten aspekt ma bowiem bardzo duże znaczenie dla 53,1% kobiet i tylko dla 28% mężczyzn.

Znacznie większe znaczenie wśród kobiet takich aspektów pracy, jak stabilne zatrudnienie, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym czy możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej, skłania do wniosku, że kobiety w szerszym zakresie niż mężczyźni chcą w życiu także czegoś więcej niż tylko pracy zawodowej, że nie chcą one poświęcać całego swojego zaangażowania i czasu tylko na pracę zawodową i przebywanie w świecie pracy.

ZAMIAST ZAKOŃCZENIA

Wyniki badań przedstawione w niniejszej monografii wskazują na szereg wyzwań związanych z demografią, postawami młodych ludzi wobec rynku pracy oraz koniecznością zacieśnienia współpracy między uczelniami a otoczeniem gospodarczym. Szczególnie istotne są zmiany preferencji studentów, ich większa świadomość zawodowa oraz spadek skłonności do emigracji zarobkowej.

Wieloaspektowa analiza sytuacji badanych studentów kierunków ekonomicznych, uwzględniająca zarówno uwarunkowania demograficzne, edukacyjne, jak i zachowania młodych ludzi na rynku pracy oraz ich aspiracje zawodowe, stanowiła podstawę do sformułowania następujących wniosków i rekomendacji:

- Systematyczny spadek liczby ludności, szczególnie osób młodych w wieku 19-34 lat, obserwowany we wszystkich analizowanych województwach (przy największej dynamice zmian w województwie opolskim) stanowi jedno z kluczowych wyzwań w obszarze rynku pracy. Pogłębiający się deficyt zasobów pracy może wpływać na zaburzenie równowagi na rynku pracy.
- Zgodnie z prognozami demograficznymi do 2060 roku liczba młodych osób (19-24 lata) w Polsce zmniejszy się o ponad 577 tys. Największy spadek – przekraczający 33% – jest prognozowany w województwie opolskim, co dodatkowo będzie negatywnie oddziaływać na sytuację na lokalnym i regionalnym rynku pracy.
- Zmiany demograficzne wymagają wdrożenia bardziej skutecznych rozwiązań w zakresie tworzenia atrakcyjnych warunków życia i pracy, wspierania młodych rodzin, zatrzymywania wykwalifikowanych kadr i przeciwdziałania odpływowi kapitału ludzkiego.
- Niższe rozmiary kształcenia w szkolnictwie wyższym obserwowane we wszystkich analizowanych województwach mają złożone uwarunkowania i przyczyny. Z powodu naturalnych ruchów demograficznych oraz zmian zachodzących w szkolnictwie średnim należy się liczyć z osłabianiem zainteresowania rodzimej młodzieży kształceniem na poziomie wyższym. W obszarze rozwiązań zachęcających młodych ludzi do studiowania powinno się znaleźć

m.in. wzmocnienie systemu wsparcia materialnego dla osób kontynuujących naukę (w tym wsparcia stypendialnego).

- W analizowanym okresie we wszystkich badanych województwach był obserwowany systematyczny wzrost liczby studiujących cudzoziemców. Można przypuszczać, że wraz z rozwojem rozwiązań w ramach krajowej polityki migracyjnej udział tej kategorii studentów będzie dalej wzrastał. Zmiany w tym zakresie mogą być istotnym wyzwaniem dla szkół wyższych i wyznaczać ważny kierunek zmian dostosowawczych na uczelniach.
- W badanym okresie we wszystkich analizowanych województwach zarysowały się istotne zmiany w strukturze kształcenia wyższego. Dotyczą one m.in. wyraźnego wzrostu udziału w rozmiarach tego kształcenia, kierunków realizowanych w ramach jednolitych studiów magisterskich kosztem osłabiania udziału w tej strukturze kształcenia zarówno na studiach I stopnia, jak i studiach II stopnia. Uczelnie ekonomiczne i kierunki kształcenia na tych uczelniach stoją zatem przed wyzwaniem wzmacniania atrakcyjności oferowanych studiów, m.in. poprzez poszerzanie oferty edukacyjnej i lepsze dostosowywanie się do potrzeb młodzieży.
- Młodzi ludzie coraz bardziej świadomie podejmują decyzje dotyczące planowania i rozpoczęcia kariery zawodowej. Starają się wykorzystać okres studiów nie tylko w celu zdobycia wiedzy teoretycznej, ale także weryfikacji posiadanych kompetencji w realnym środowisku pracy.
- Wprowadzone w 2019 roku zmiany dotyczące możliwości korzystania z zerowego PIT przez zatrudnionych w ramach umowy zlecenia młodych ludzi do 26. roku życia oraz elastyczność tego rozwiązania zintensyfikowały częstotliwość stosowania tej formy zatrudnienia. Umowy o pracę są rzadsze ze względu na ograniczone możliwości łączenia obowiązków zawodowych z kształceniem.
- Niepokojący jest bardzo niski odsetek osób, które podejmują własną działalność gospodarczą, tym bardziej że studiowane kierunki predestynują do podstaw przedsiębiorczych, choć w 2024 roku był widoczny niewielki wzrost wśród kobiet.
- Niezbędny jest dalszy rozwój współpracy uczelni z otoczeniem biznesowym, wspieranie elastycznych form zatrudnienia oraz promowanie przedsiębiorczości, aby realnie zwiększyć szanse studentów na sukces zawodowy w przyszłości.
- Większość badanych studentów zamierza podjąć pracę w sektorze prywatnym, co potwierdza jego większą atrakcyjność oraz postrzeganie jako oferującego lepsze możliwości rozwoju w porównaniu do sektora publicznego czy własnej działalności.

- W analizowanym okresie nastąpiła zmiana dotycząca preferowanej zgodności pracy z kierunkiem studiów. Coraz większy odsetek studentów zamierza podjąć pracę zgodnie z wykształceniem przy jednoczesnym spadku akceptacji dla pracy poniżej kwalifikacji. Może to być efektem stabilnej sytuacji na rynku pracy oraz rosnącej świadomości wartości posiadanych przez młodych ludzi kompetencji.
- Atrakcyjność większych ośrodków akademickich pod względem gospodarczym, infrastrukturalnym, społecznym i kulturalnym wpływa na rosnącą liczbę studentów, którzy planują pozostać po studiach w mieście, w którym się kształcili. Jednocześnie coraz mniej studentów planuje emigrację zarobkową, co może być efektem poprawy sytuacji na krajowym rynku pracy, większej stabilności oraz osłabienia impulsu migracyjnego po pandemii COVID-19.
- Postępuje unifikacja postaw zawodowych młodych kobiet i mężczyzn dotyczących ścieżki kariery zawodowej, miejsca i formy zatrudnienia. Młodzi ludzie wykazują większą dojrzałość w podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłości zawodowej. Ich wybory są bardziej przemyślane, dostosowane do realiów rynku pracy i spójne z kierunkiem studiów.
- Oczekiwania płacowe młodzieży wobec pracy po zakończeniu studiów nie są zbyt wygórowane. Są dostosowane do realiów występujących pod tym względem na rynku pracy. Należy przy tym jednak dodać, że wyższe oczekiwania w tym zakresie mają osoby kończące studia magisterskie. Grupa ta oczekuje wynagrodzeń zbliżonych i wyższych w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w kraju. Uwzględniając realia płacowe w kraju (coraz wyższy odsetek otrzymujących płacę minimalną oraz spłaszczanie wynagrodzeń), istnieje pewne zagrożenie rozczarowania młodzieży warunkami płacowymi.
- Badania wskazują na ogromne oczekiwania młodzieży w zakresie stabilności zatrudnienia po studiach. Ponad 70% studentów po ukończeniu studiów preferowałoby bezpieczniejsze pod tym względem zatrudnienie pracownicze w ramach umowy o pracę. Sytuacja na rynku pracy, w której pracodawcy preferują z kolei bezpieczniejsze dla nich elastyczne formy zatrudnienia, może być kolejnym czynnikiem rozczarowania młodzieży. Pogodzenie interesów obu stron rynku pracy jest wciąż aktualnym wyzwaniem dla polityki społeczno-gospodarczej. Brak realnych rozwiązań w tym zakresie połączony z pogorszeniem się sytuacji w gospodarce może być czynnikiem wypychającym młodzież z krajowego rynku pracy.
- Studenci kończący studia oczekują w przyszłym miejscu pracy przede wszystkim dobrych stosunków ze współpracownikami i przyjaznej atmosfery w pracy. Obok dobrego klimatu społecznego w tym środowisku oczekują także istnienia możliwości rozwoju i awansu zawodowego. Zaspokojenie tych

oczekiwań będzie możliwe tylko w warunkach dobrej komunikacji w zakładzie pracy, dostrzegania przez pracodawców potrzeb tej grupy pracowników oraz tworzenia przez kierownictwo firmy warunków umożliwiających młodym ludziom dalszy rozwój społeczno-zawodowy.

Podsumowując, analiza zebranych danych wskazuje na konieczność dalszej integracji kształcenia akademickiego z rynkiem pracy, rozwijania programów stażowych i doradztwa zawodowego, a także podejmowania działań polityki społecznej i edukacyjnej wspierających młodych ludzi w procesie tranzytacji z edukacji do aktywności zawodowej.

LITERATURA

- Amalia R.S. (2023). Career Choice on Gen Y & Z after the Pandemic Covid-19: A Social Cognitive Career Theory. W: A. Fattah, M.A. Basori, M.A. Fu'ady, N. Sholichah (eds.), *Proceedings of the Conference of Psychology and Flourishing Humanity*. Series: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* No. 728. Atlantic Press, 265-279.
- Assaad R., Krafft C. (2021). Excluded Generation: The Growing Challenges of Labor Market Insertion for Egyptian Youth. *“Journal of Youth Studies”*, 24(2), 186-212.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Sączewska-Piotrowska A., Skórska A. (2019). Regionalne zróżnicowanie wykorzystania zasobów pracy – bariery, implikacje. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Skórska A. (2023). Demograficzne starzenie się społeczeństwa wyzwaniem dla rynku pracy województwa śląskiego. W: W. Koczur (red.), *Ekonomiczne konsekwencje przemian demograficznych. Materiały z III Kongresu Demograficznego, Część 9*, Rządowa Rada Ludnościowa, GUS, Warszawa, 78-98.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Skórska A., Wąsowicz J. (2017). Perspektywy zatrudnienia absolwentów na polskim rynku pracy. *„Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”*, 316, 7-17.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Wąsowicz J. (2017). Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy. *„Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”*, 312, 7-17.
- Bańka A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Wydawca Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Warszawa.
- Bartuś Z. (2024). W 5 lat liczba Polaków zarabiających około płacy minimalnej wzrosła... 100 razy, 19 stycznia 2024, <https://forsal.pl/praca/wynagrodzenia/artykuly/9404449,w-5-lat-liczba-polakow-zarabiajacych-okolo-placy-minimalnej-wzrosla.html> (dostęp: 18.06.2025).
- Bąk-Grabowska D., Cierniak-Emerych A., Florczyk M., Zając Cz. (2020). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Stan obecny i perspektywy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- BDL (2025). <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane> (dostęp: 17.05.2025).
- Bee H. (2004). *Psychologia rozwoju człowieka*. Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.

- Bloom D., Luca D. (2016). The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future. IZA Discussion Paper, 10163, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Bonnard C. (2020). What Employability for Higher Education Students?" *Journal of Education and Work*", 33(5-6), 425-445.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2015). *Drugi wiek maszyny. Praca, postęp i dobrobyt w czasach genialnych technologii*. Przeł. B. Sałbut. Warszawa.
- Brzezińska A.I., Kaczan R., Piotrowski K., Rękosiewicz M. (2011). Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt? „*Nauka*”, 4, 67-107.
- Burke C., Scurry T., Blenkinsopp J. (2020). Navigating the Graduate Labour Market: The Impact of Social Class on Student Understandings of Graduate Careers and the Graduate Labour Market. “*Studies in Higher Education*”, 45(8), 1711-1722.
- CBOS (2021). Sytuacja społeczno-zawodowa osób w wieku 18-24 lata w ostatnim 30-leciu. Komunikat z badań nr 68/2021.
- Cedefop (2012). *Future Skills Supply and Demand in Europe: Forecast 2012*. European Centre for the Development of Vocational Training. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Cierniak-Emerych A. (2012). Uczestnictwo pracobiorców w gospodarowaniu potencjałem pracy przedsiębiorstwa. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Cybal-Michalska A. (2013). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Deloitte (2023). The Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey. Deloitte Insights.
- De Schepper A., Clycq N., Kyndt E. (2022). Socioeconomic Differences in the Transition from Higher Education to the Labour Market: A Systematic Review. “*Journal of Career Development*”, 50(1), 234-250.
- Dolińska A., Jończy R., red. (2020). *Procesy migracyjne w południowo-zachodniej Polsce w kontekście sytuacji na rynku pracy. Wybrane zagadnienia*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Dubas E. (2009). *Etapy dorosłości i proces kształcenia*. W: A. Fabiś, B. Cyboran (red.), *Dorosły w procesie kształcenia*, tom 42. BED, Bielsko-Biała-Zakopane, 115-132.
- Dziedziczak-Foltyn A., Gońda M. (2018). Młodzi dorośli jako postulowani adresaci polityki społecznej. „*Polityka Społeczna*”, 532(7), 38-43.
- Eby L.T., Butts M., Lockwood A. (2003). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. “*Journal of Organizational Behavior*”, 24, 689-708.
- ENPULSE (2025). *Work WarZ*, <https://www.enpulse.eu/raport-work-war-z#wf-form-Form-WWZ> (dostęp: 27.06.2025).
- Erikson E.H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. Norton & Co., New York.
- Fleming K. i in. (2017). *The Digital Future of Work: What Skills Will Be Needed?* McKinsey Global Institute, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-digital-future-of-work-what-skills-will-be-needed> (dostęp: 17.02.2019).

- Francik A., Pocztowski A. (1993). Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków.
- Frolova E.V., Rogach O.V., Ostrovskii A.N., Vorontsova I.V., Savinkov V.I. (2021). Promoting the Employment of Students as a Priority Activity of Higher Educational Institutions in Modern Conditions. "International Journal of Early Childhood", 13(2), Special Education, 866-873.
- Głomb K. (2020). Kompetencje 4.0. Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., Warszawa.
- Grosemans I., Kyndt E. (2017). Transition from Higher Education to the Labour Market. W: E. Kyndt, V. Donche, K. Trigwell, S. Lindblom-Ylänne (eds.), Higher Education Transitions: Theory and Research. Routledge, New York, NY, 209-218.
- GUS (2014). Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050. Warszawa.
- GUS (2023). Kapitał ludzki w Polsce w latach 2018-2022. GUS, Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/kapital-ludzki-w-polsce-w-latach-2018-2022,8,9.html#> (dostęp: 20.06.2025).
- GUS (2024). Mały Rocznik Statystyczny Polski 2024. Warszawa.
- GUS (2025a). Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał (202120232024). Warszawa.
- GUS (2025b). Podstawowe dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010-2024. GUS, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/podstawowe-dane-z-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-wyrownane-sezonowo-w-latach-2010-2024,16,5.html#> (dostęp: 19.06.2025).
- GUS (2025c). Szkolnictwo wyższe w roku akademickim (2016/2017) (2017/2018) (2018/2019) (2020/2021) (2022/2023) (2023/2024), (2024/2025). Informacje sygnalne. GUS, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20232024,8,10.html> (dostęp: 3.03.2025).
- Hadaś-Dyduch M. (2024). Przeobrażenia na rynku pracy w województwie śląskim. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Halloran L., Friday C. (2018). Can the Universities of Today Lead Learning for Tomorrow? The University of the Future. Australia: Ernst & Young, <https://cdn.ey.com/echannel/au/en/industries/government---public-sector/ey-university-of-the-future-2030/EY-university-of-the-future-2030.pdf> (dostęp: 15.02.2025).
- Hauschildt K., Gwosć Ch., Schirmer H., Wartenbergh-Cras F. (2021). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018-2021. <http://www.eurostudent.eu> (dostęp: 25.05.2025).
- Havighurst R.J. (1953). Human Development and Education. Longmans, Green, Oxford.
- Hawryluk G. (2024). Polska z najwyższą płacą minimalną w Unii Europejskiej. Komunikat FOR 14/2024: Forum Obywatelskiego Rozwoju, 21 maja 2024 r. https://for.org.pl/wp-content/uploads/2024/05/8289_komunikat-for-142024-polska-z-najwyzsza-placa-minimalna-w-unii-europejskiej2-1-1.pdf (dostęp: 18.06.2025).

- HAYS (2024). Gen Boost. Młodzi na rynku pracy. [https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2024/10/Raport-Gen-Boost.-Młodzi-na-ryнку-pracy-secured.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2024/10/Raport-Gen-Boost.-Mlodzi-na-ryнку-pracy-secured.pdf) (dostęp: 27.05.2025).
- Heffner K. (2020). Uwarunkowania funkcjonalno-przestrzenne rozwoju miast w województwie opolskim. W: B. Solga (red.), *Województwo opolskie 1989-2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe*. „Studia i Monografie”, z. 535, Politechnika Opolska, Opole, s. 51-73.
- International Labour Organization (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024. Decent Work, Brighter Futures*. International Labour Office, Geneva.
- Janicka A., Kaczmarczyk P., Anacka M. (2015). Zmiany zasobów pracy i ich ekonomiczne konsekwencje oraz inne ekonomiczne konsekwencje starzenia się populacji. *Studia i Materiały. Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski, Warszawa*.
- Jaskot K., Murawska A. (2006). Charakterystyka „wieku studiów”. Konsekwencje pedagogiczne. W: K. Jaksot (red.), *Wprowadzenie do pedagogiki szkoły wyższej*. Oficyna IN PLUS, Szczecin.
- Jelonek M., Antosz P., Balcerzak-Raczyńska A. (2014). *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*. PARP, Warszawa.
- Jończy R., Rokitowska-Malcher J. (2022). *Płacowe warunki powrotu migrantów zarobkowych do województwa opolskiego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Jóźwiak J., Kotowska I.E. (2010). Przewidywane zmiany liczby i struktury wieku ludności w Polsce do 2035 r. i ich skutki ekonomiczne. W: *Problemy demograficzne Polski i ich skutki ekonomiczne. Raport z pierwszego posiedzenia Rady Rozwoju, Kancelaria Prezydenta RP, Warszawa*.
- Kaczor A. (2023). Sytuacja młodych na Europejskim Rynku Pracy. <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/19789219-sytuacja-mlodych-na-europejskim-rynku-pracy> (dostęp: 12.06.2025).
- Kałuża-Kopias D. (2016). Zasoby pracy w Polsce w perspektywie 2050 r. „*Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*”, 292, 89-99.
- Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (2023). Rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. <https://www.gov.pl/web/premier/min-stawka-godzinowa-2024> (dostęp: 19.06.2025).
- Kanclerz B. (2016). Orientacje zawodowe młodzieży akademickiej będącej w okresie tranzytu z edukacji na rynek pracy. „*Studia Edukacyjne*”, 38, 109-124.
- Kotlorz D. (2007). *Ekonomia rynku pracy*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.
- Krause E. (2012). *Rozwój kariery studentów – konteksty i dokonania*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.
- Krawczyk-Blicharska M.E. (2021). Kompetencje i ich profesjonalizacja jako czynnik rozwoju współczesnego człowieka. „*Kultura i Edukacja*”, 1(131), 239-240.

- Krzysztofik R., Zagórska A., Kantor-Pietraga I., Malchar-Michalska D., Lamparska M., Dudek A. (2021). The Impact of Regional Demographics on Higher Education Policy. An Example from Silesia, Poland. "Environmental & Socio-economic Studies", 9, 10-22.
- Kubiak-Szymborska E. (2005). Młodzież akademicka czasu „zawieszenia”: o potrzebie wspomaganie/wspierania wychowawczego w toku studiów. *Pedagogika Szkoły Wyższej* nr 26-27, Szczecin-Warszawa.
- Kubów A., Sipurzyńska-Rudnicka K. (2018). Aktywność na rynku pracy oraz plany zawodowe młodzieży kończącej szkoły wyższe. „Społeczeństwo i Ekonomia”, 2(10), 91-113.
- Kubów A., Sipurzyńska-Rudnicka K. (2019). Sytuacja młodzieży kończącej szkoły wyższe na polskim rynku pracy. „Szkoła. Zawód. Praca”, 17, 217-242.
- Kukła D., Nowacka M. (2019). Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – praca w systemie wartości młodych. Cz. 1. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 3, 120-129.
- Kwiek M. (2016). Wprowadzenie. Deprywatyizacja szkolnictwa wyższego w Polsce. Co oznacza i jakie niesie konsekwencje? „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, 2(48), 7, https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_14746_nisw_2016_1_0 (dostęp: 20.06.2025).
- Lange M. (2011). Rynek pracy w obliczu starzenia się mieszkańców Polski. W: J.T. Kowaleski (red.), *Przestrzenne zróżnicowanie starzenia się ludności Polski. Przyczyny, etapy, następstwa*. Uniwersytet Łódzki, 49-70.
- Lenart J. (2014). Student i praca. Historia i współczesność. „Przegląd Pedagogiczny”, 2, 117-129.
- Lenartowicz M., Skocz M. (2018). Inicjatywy i programy Unii Europejskiej adresowane do ludzi młodych. Materiały edukacyjne, Komisja Europejska, Przedstawicielstwo Regionalne, Wrocław.
- Levinson D.J. (1990). A Theory of Life Structure Development in Adulthood. W: C.N. Alexander, E.J. Langer (eds.), *Higher Stages of Human Development: Perspectives on Adult Growth*. Oxford University Press, 35-53.
- Lipczyńska A. (2015). Starzenie się społeczeństwa – przyczyny i skutki. „Społeczeństwo i Edukacja”, 17/2, 277-283.
- Lipczyński T. (2025). Godzinowe koszty pracy w UE. Jak wypada Polska? 28.03.2025, <https://forsal.pl/praca/wynagrodzenia/artykuly/9766508.godzinowe-koszty-pracy-w-ue-jak-wypada-polska-mapa.html> (dostęp: 18.06.2025).
- Łopatowska A. (2025). Pokolenie Z odrzuca zawodowe marzenie rodziców. „Zbyt duża odpowiedzialność”. <https://kobieta.rp.pl/styl-zycia/art42508721-pokolenie-z-odrzuca-zawodowe-marzenie-rodzicow-zbyt-duza-odpowiedzialnosc> (dostęp: 20.06.2025).
- Maciołek R. (2016). Umasowienie (wy)kształcenia na poziomie wyższym a elitarność uczelni. Analiza pojęć na podstawie prac Ryszarda Borowicza. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Gospodarki”, 27, „Edukacja – Rodzina – Społeczeństwo”, 1, <https://ers.byd.pl/userfiles/files/Zeszyty%20Naukowe%20WSG%201.pdf> (dostęp: 18.06.2025).

- Malchar-Michalska D. (2020). Diagnoza motywów wyboru studiów przez Studentów. Synteza wyników badań empirycznych. W: Praca i rynek pracy w perspektywie gospodarki 4.0. Wydawnictwo Adam Marszałek, Warszawa, 366-385.
- Mączyńska E. (2022). Kryzysy jako impulsy zmian systemów społeczno-gospodarczych. „MAZOWSZE. Studia Regionalne”, 11-32.
- Myszka-Strychalska L., Peret-Drażewska P., Marciniak M., Karmolińska-Jagodzik E., Kanclerz B. (2022). Młodzież akademicka w okresie pandemii COVID-19: sytuacja zawodowa i materialna – egzemplifikacje badawcze. „Roczniki Pedagogiczne”, 14(3), 5-26.
- OECD (2018). The Future of Education and Skills. Education 2030. [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf) (dostęp: 17.02.2019).
- Olak A. (2014). Zjawisko bezrobocia a zagrożenie społeczne. „Modern Management Review”, 21(4), s. 141-155.
- Organiściak-Krzykowska A. (2017). Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce. „Rynek Pracy”, 2(161), 23-20.
- Organiściak-Krzykowska A. (2022). Społeczno-ekonomiczne konsekwencje przemian demograficznych. W: A. Organiściak-Krzykowska, J. Hryniewicz (red.), Depopulacja w ujęciu lokalnym. Materiały z III Kongresu Demograficznego. Część 3. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, 60-72.
- Otuczelnie (2024). Najpopularniejsze kierunki studiów 2024/2025. <https://www.otuczelnie.pl/artukul/3008/Najpopularniejsze-kierunki-studiow-2025> (dostęp: 9.06.2025).
- Paculek A. (2024). Samotność studentów. „Najlepszy czas w życiu? Po studiach już nigdy się nie zobaczymy”. <https://wiadomosci.radiozet.pl/polska/samotnosc-studentow-najlepszy-czas-w-zyciu-po-studiach-juz-nigdy-sie-nie-zobaczymy> (dostęp: 12.06.2025).
- Panek T., Zwierzchowski J. (2025). Impact of the COVID-19 Pandemic on Poverty in the European Union: Insights from Panel Data on Incidence, Depth and Key Drivers. „Wiadomości Statystyczne”, 70(7), 1-35.
- PARP (2020). Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+. Warszawa.
- Paszkowska-Rogacz A. (2009). Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań. Difin, Warszawa.
- Pauluk D. (2015). Studiująca młodzież w okresie przejścia: możliwe zyski w rozwoju i stracone szanse. „Teraźniejszość, Człowiek, Edukacja”, 18(1), 69, 177-193.
- Piszczałowska-Oleksiewicz M. (2014). Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami. „Pogranicze. Studia Społeczne”, 24, 181-206.
- Podkaminer L. (2024). Od systemu Bretton Woods do globalnej stagnacji. „Obserwator Finansowy”, 17, 57.
- Potocki P., Machalica B. (2022). Pęknięte pokolenie rewolucjonistów? Młodzi wobec sytuacji w Polsce w 2021 roku. Raport z badań ilościowych i jakościowych. Friedrich-Ebert-Stiftung, Warszawa, 31-33. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/19119-20220627.pdf> (dostęp: 15.06.2025).

- PwC (2021). Młodzi Polacy na rynku pracy 2021. Raport PwC, Well.hr i Absolvent Consulting, PwC Polska 2021, s. 12. <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/raport-pwc-młodzi-na-ryнку-pracy-2021.pdf> (dostęp: 16.06.2025).
- Rokita-Poskart D. (2020). Ekonomiczne skutki migracji edukacyjnych do ośrodka akademickiego. Studium przypadku Opola. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Rokita-Poskart D., Adamska M. (2023). Local Labour Market Outcomes of Educational Migration. "Management", 26(2), 63-85.
- Rosiński K. (2023). Nadchodzi pokolenie wypalonych? Skupieni na sobie młodzi zmierzają się z polskim kultem pracy. <https://www.money.pl/gospodarka/nadchodzi-pokolenie-wypalonych-skupieni-na-sobie-młodzi-zmierzają-się-z-polskim-kultem-pracy-6825619576986560a.html> (dostęp: 19.06.2025).
- Rot-Buga E. (2015). Humanistyczna edukacja na rozdrożu. „Forum Akademickie”, 07-08, <https://prenumeruj.forumakademickie.pl/fa/2015/07-08/humanistyczna-edukacja-na-rozdrozu/#> (dostęp: 15.05.2025).
- Runge J., Żurek I. (2010). Procesy i struktury demograficzno-społeczne na obszarze województwa śląskiego w latach 1988-2008. Urząd Statystyczny, Katowice.
- Sarnowska J., Głowacka L., Kalinowska A., Sobaś-Mikołajczyk P., Wiśniewska D., Grabowska I., Jastrzębowska A. (2016). Łączenie edukacji z pracą jako wyznacznik współczesnego pokolenia młodych dorosłych w potransformacyjnej Polsce? Seria Prac Dyskusyjnych o Młodych. Uniwersytet SWPS. „Młodzi w Centrum Lab”, 1, 1-48.
- Sarzyńska-Mazurek E. (2021). Zasoby studentów w kontekście wyzwań współczesnego rynku pracy. „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, 40(3), 251-267.
- Śączewska-Piotrowska A., Skórska A. (2023). Aktywność studium na rynku pracy. W: A. Zagórska, D. Malchar-Michalska (red.), Postawy i zachowania studentów wobec edukacji i rynku pracy. Przykład Śląska. Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole, 131-143.
- Schein E.H., van Maanen J. (2013). Career Anchors: The Changing Nature of Careers Facilitator's Guide Set. Pfeiffer & Co, San Francisco.
- Sipurzyńska-Rudnicka K. (2023). Edukacja i rynek pracy młodzieży w Polsce. W: J. Szczepaniak-Sienniak (red.), Młodzi dorośli. Materiały z III Kongresu Demograficznego. Część 11. Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Skórska A. (2016). Rynek pracy. Wybrane zagadnienia. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Skórska A. (2017). Wybrane problemy śląskiego rynku pracy. W: J. Hryniewicz, A. Potrykowska (red.), Sytuacja demograficzna województwa śląskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej. Tom IX. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, 169-173.
- Skórska A. (2019). Zmiany poziomu zatrudnienia osób w wieku 55+ w krajach Unii Europejskiej w latach 2004-2017. „Polityka Społeczna”, 3, 1-7.

- Skórska A. (2020). Perspektywy zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na przykładzie województwa śląskiego, dolnośląskiego i opolskiego. W: E. Sojka, J. Acedański (red.), *Współczesne problemy ekonomiczno-społeczne. Metody i modele w rozwoju regionów*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, 138-148.
- Skórska A. (2022). *Praca a jakość życia Polaków – zmiany w okresie pandemii COVID-19*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Stachowicz-Stanusch A., Aleksander A. (2018). Kompetencje przyszłości. „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska”, 121, 489-490.
- Staneva M. (2020). Employment alongside Bachelor's Studies in Germany: Implications for Education Outcomes, the School-to-Work Transition, and Equity. Springer Fachmedien Wiesbaden, 1-231.
- Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki (2011). Kancelaria Senatu – Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa.
- Strzelecki P.A. (2012). Czy Polska jest skazana na spadek podaży pracy w przyszłości? „Zeszyty Naukowe Instytutu Statystyki i Demografii SGH”, nr 24.
- Suchar M. (2010). *Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku*. Warszawa.
- Szkwarek W. (2024). Średnie wynagrodzenie w Unii Europejskiej. Na którym miejscu uplasowała się Polska? Oto zarobki w kraju, 18.11.2024, <https://www.gazeta-prawna.pl/praca/artykuly/9664058,srednie-wynagrodzenie-w-unii-europejskiej-na-ktorym-miejscu-uplasowal.html> (dostęp: 18.06.2025).
- Sztop-Rutkowska K. (2023). Młodzi w Polsce. Przegląd badań. Białystok-Warszawa, s. 63, <https://www.szkoła-liderow.pl/wp-content/uploads/2023/03/Mlodzi-z-bliska.-Przeglad-badan.-1-1.pdf> (dostęp: 16.06.2025).
- Szukalski P. (2012). Starzenie się ludności województwa śląskiego – nieunikniony wzrost zapotrzebowania na wsparcie publiczne? W: Seniorzy w województwie śląskim. Raport z badania ilościowego. Obserwatorium Integracji Społecznej przy Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, Katowice, 7-26.
- Trempała J. (2002). Koncepcje rozwoju człowieka. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 1: Podstawy psychologii*. Gdańsk.
- Turner J., Helms D. (1999). *Rozwój człowieka*. WSiP, Warszawa.
- Twenge J.M. (2019). iGen. Dlaczego dzieciaki dorastające w sieci są mniej zbuntowane, bardziej tolerancyjne, mniej szczęśliwe – i zupełnie nieprzygotowane do dorosłości. Wydawnictwo Smak Słowa, Sopot.
- Tytuła M., Rejer A. (2024a). Gdzie studiować? Najpopularniejsze kierunki 2024. https://perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=9844:gdzie-studiowac-najpopularniejsze-kierunki-2024&catid=205&Itemid=369 (dostęp: 9.06.2025).
- Tytuła M., Rejer A. (2024b). Studia w zasięgu ręki. Poznaj najlepsze według Perspektyw uczelnie w swoim regionie. https://perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=9856:studia-w-zasiegu-reki-poznaj-najlepsze-wedlug-perspektyw-uczelnie-w-swoim-regionie&catid=205&Itemid=369 (dostęp: 20.06.2025).

- Unolt J. (1999). Ekonomiczne problemy rynku pracy. Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773 ze zm.).
- Valliere D., Peterson R. (2009). Entrepreneurship and Economic Growth: Evidence from Emerging and Developed Countries. "Entrepreneurship & Regional Development", 21(5-6), 459-480.
- Vaupel J.W., Villavicencio F., Bergeron-Boucher M.-P. (2021). Demographic Perspectives on the Rise of Longevity. Proceedings of the National Academy of Sciences, 118(9).
- Waligórska M. (2017). Prognoza ludności na lata 2016-2050 dla województwa śląskiego. W: J. Hryniewicz, A. Potrykowska (red.), Sytuacja demograficzna województwa śląskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej. Tom IX. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, 96-116.
- Wąsowicz J., Sączewska-Piotrowska A. (2017). Elastyczne formy zatrudnienia jako determinanta ubóstwa ekonomicznego młodzieży. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce”, 3(26), 128-143.
- WEF (2025). Future of Jobs Report 2025. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (dostęp: 7.06.2025).
- Włoch R., Śledziwska K. (2022). Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym? DELab UW, Warszawa.
- World Health Organization (2002). Active Ageing: A Policy Framework. WHO, Geneva.
- Zagórska A. (2012). Konflikt generacyjny wokół pracy. W: A. Zagórska (red.), Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region. Polska – Europa – Świat. Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole.
- Zagórska A. (2020). Analiza deklarowanej aktywności zawodowej podczas studiów. Synteza wyników badań empirycznych. W: Z. Wiśniewski, C. Sadowska-Snarska (red.), Praca, rynek pracy w perspektywie gospodarki 4.0. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, 320-337.
- Zagórska A., Rostropowicz-Miśko M. (2019). Migracje absolwentów szkół wyższych a kształtowanie się kapitału ludzkiego w województwie opolskim. „Czasopismo Geograficzne”, 90(2), 91-110.
- Żydek M. (2024). Pokolenie Zet – co to za pokolenie i co wyróżnia je na rynku pracy? <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9551308,pokolenie-zet-co-to-za-pokolenie-i-co-wyroznia-je-na-ryнку-pracy.html> (dostęp: 19.06.2025).

SPIS RYSUNKÓW

1. Uwarunkowania demograficzne sytuacji młodzieży na rynku pracy: przyczyny i skutki	12
2. Ludność województwa śląskiego w wieku 19-24 lat według płci w 2017 i 2024 roku	15
3. Ludność województwa opolskiego w wieku 19-24 lat według płci w 2017 i 2024 roku	15
4. Ludność województwa dolnośląskiego w wieku 19-24 lat według płci w 2017 i 2024 roku	16
5. Udział cudzoziemców w ogólnej liczbie studiujących w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2017/2018-2023/2024 (w %)	28
6. Struktura absolwentów szkół wyższych według grup kierunków kształcenia w Polsce w roku akademickim 2016/2017, 2020/2021, 2023/2024 (w %).....	35
7. Aktywność zawodowa młodzieży w wieku 15-24 lata w województwach dolnośląskim, opolskim i śląskim – podsumowanie	43
8. Czynniki determinujące postawy i zachowania studentów na rynku pracy podczas badań w latach 2017, 2021 i 2024	47
9. Procedura badawcza.....	49
10. Sfery aktywności studentów.....	60
11. Kafeteria odpowiedzi na pytanie dotyczące doświadczenia studentów na rynku pracy	65
12. Doświadczenie zawodowe studentów według płci w 2017 roku	68
13. Doświadczenie zawodowe studentów według płci w 2021 roku	69
14. Doświadczenie zawodowe studentów według płci w 2024 roku	70
15. Stosunek do pracy	72
16. Stosunek studentów do pracy według płci w 2024 roku	74
17. Plany zawodowe studentów po ukończeniu studiów.....	77
18. Plany zawodowe studentów według płci w 2017 roku	81
19. Plany zawodowe studentów według płci w 2021 roku	82
20. Plany zawodowe studentów według płci w 2024 roku	83
21. Plany dotyczące podjęcia pracy w zawodzie zgodnym ze zdobytym wykształceniem	86

22. Zamierzenia studentów dotyczące pracy w zawodzie zgodnym z wykształceniem według płci w 2017 roku	88
23. Zamierzenia studentów dotyczące pracy w zawodzie zgodnym z wykształceniem według płci w 2021 roku	89
24. Zamierzenia studentów dotyczące pracy w zawodzie zgodnym z wykształceniem według płci w 2024 roku	90
25. Plany dotyczące wyboru miejsca zatrudnienia	91
26. Zamierzenia studentów dotyczące miejsca pracy po zakończeniu studiów według płci w 2017 roku	93
27. Zamierzenia studentów dotyczące miejsca pracy po zakończeniu studiów według płci w 2021 roku	94
28. Zamierzenia studentów dotyczące miejsca pracy po zakończeniu studiów według płci w 2024 roku	95
29. Oczekiwane miesięczne wynagrodzenie za pracę ze względu płeć (studenci I i II stopnia ogółem) w 2024 roku	100
30. Oczekiwane minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę (studia II stopnia) ze względu na płeć	101
31. Preferowana przez studentów forma prawna zatrudnienia po studiach (I i II stopień ogółem) w 2024 roku (w %)	103
32. Oczekiwania studentów wobec pracy po ukończeniu wyższej uczelni	108

SPIS TABEL

1. Ludność w wieku 19-24 lat według płci w latach 2017-2024	13
2. Ludność w wieku 19-24 lat według miejsca zamieszkania w latach 2017-2024	16
3. Saldo migracji międzywojewódzkich (na pobyt stały) w latach 2017-2023.....	19
4. Saldo migracji zagranicznych (na pobyt stały) w latach 2017-2023	20
5. Prognoza demograficzna dla populacji w wieku 19-24 lat do 2060 roku	22
6. Liczba studentów w Polsce i w województwach Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024 (łącznie z cudzoziemcami)	24
7. Współczynniki skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2022/2023 ...	25
8. Studenci otrzymujący stypendia i zapomogi w Polsce i w województwach regionu Śląska w latach 2017-2023	27
9. Liczba studiujących cudzoziemców w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024.....	28
10. Liczba studiujących kobiet i mężczyzn w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024.....	29
11. Struktura studiujących w Polsce i w województwach regionu Śląska według formy studiów (studia stacjonarne, niestacjonarne) w roku akademickim 2016/2017-2023/2024	30
12. Struktura studentów według stopnia studiów w Polsce i w województwach regionu Śląska w roku akademickim 2016/2017-2023/2024 (w %)	32
13. Absolwenci szkół wyższych według grup kierunków kształcenia w Polsce w roku akademickim 2016/2017, 2020/2021, 2023/2024	34
14. Wskaźnik zatrudnienia w wieku 15-24 lata według płci w latach 2017-2024	37
15. Stopa bezrobocia w wieku 15-24 lata według płci w latach 2017-2024	39
16. Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się w wieku 15-24 lata w okresie 2017-2024	42
17. Charakterystyka narzędzi badawczych stosowanych podczas poszczególnych edycji badań empirycznych – porównanie	50
18. Ogólna charakterystyka badanych populacji: edycja I, II i III (II stopień/drugi rok studiów stacjonarnych oraz I stopień/trzeci rok studiów stacjonarnych)	55

19. Charakterystyka populacji generalnej z uwzględnieniem uczelni i kierunku: edycja I, II i III	56
20. Charakterystyka socjodemograficzna badanych prób: edycja I, II i III	57
21. Minimalny oczekiwany poziom miesięcznego wynagrodzenia za pracę, który skłoniłby studentów studiów II stopnia do podjęcia pracy po studiach, w latach 2021 i 2024 (w %)	98
22. Minimalny oczekiwany poziom miesięcznego wynagrodzenia, który skłoniłby studentów (I i II stopnia) do podjęcia pracy po studiach, w 2024 roku	99
23. Zalety i wady atypowych i elastycznych form zatrudnienia z perspektywy pracownika	102
24. Preferowana forma zatrudnienia po zakończeniu studiów (I i II stopień studiów) w 2024 roku	105
25. Preferowane formy zatrudnienia po zakończeniu studiów według płci (I i II stopień studiów ogółem) w 2024 roku	106
26. Oczekiwania studentów wobec pracy po studiach (I i II stopień studiów) w 2024 roku	108
27. Oczekiwania studentów studiów I i II stopnia wobec przyszłej pracy w 2024 roku (w %)	112
28. Oczekiwania badanych studentów (I i II stopnia studiów) ze względu na płeć wobec przyszłej pracy w 2024 roku	116

INFORMACJA O AUTORACH

Anna Skórska – doktor habilitowana nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse, inżynier, profesor uczelni w Katedrze Analiz i Prognozowania Rynku Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zagadnień ekonomicznych, ze szczególnym uwzględnieniem problemów rynku pracy: elastyczności zatrudnienia, pracy zdalnej, czasu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Dorobek naukowy obejmuje ponad 130 publikacji, w tym artykuły w czasopismach krajowych i zagranicznych, rozdziały w monografiach oraz monografie naukowe.

Dominika Malchar-Michalska – doktor habilitowana nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse, inżynier, profesor uczelni w Katedrze Rynku Pracy i Polityki Społeczno-Ekonomicznej Uniwersytetu Opolskiego. Jej zainteresowania naukowe dotyczą polityki społeczno-gospodarczej oraz ekonomii instytucjonalnej. Autorka licznych publikacji naukowych, w tym poświęconych m.in. aktywności zawodowej młodzieży akademickiej oraz motywom wyboru uczelni wyższych.

Anna Sączewska-Piotrowska – doktor habilitowana nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse, profesor uczelni w Katedrze Analiz i Prognozowania Rynku Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Jej zainteresowania badawcze skupiają się na zagadnieniach ubóstwa, zamożności, bogactwa, nierówności dochodowych, rynku pracy oraz szeroko pojmowanej jakości życia, analizowanych z wykorzystaniem metod statystycznych i modeli ekonometrycznych. Ma w dorobku blisko 90 publikacji w języku polskim i angielskim oraz uczestnictwo w licznych krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych. Członek Polskiego Towarzystwa Statystycznego i Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka – doktor nauk ekonomicznych, pracownik Katedry Socjologii i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Specjalizuje się w problematyce rynku pracy, polityki społecznej oraz aktywizacji zawodowej. Od wielu lat współpracuje z Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy, uczestnicząc w projektach badawczych i doradczych dotyczących rozwoju regionalnego i zatrudnienia. Autorka licznych publikacji naukowych oraz ekspertka w zakresie analiz rynku pracy i edukacji zawodowej.

Monografia *Studenci kierunków ekonomicznych na rynku pracy. Przykład Śląska* to wnikliwa i wieloaspektowa analiza sytuacji młodzieży akademickiej na rynku pracy województw śląskiego, dolnośląskiego i opolskiego. Publikacja łączy bogaty materiał empiryczny z aktualnym kontekstem społeczno-gospodarczym, prezentując studentów jako coraz bardziej świadomych uczestników życia zawodowego, z uwzględnieniem ich doświadczeń, planów, obaw i oczekiwań.

Poszukując odpowiedzi na pytania dotyczące zawodowych aspiracji młodych ludzi kształcących się na kierunkach ekonomicznych, zdobywanego już w trakcie studiów doświadczenia oraz oczekiwań wobec przyszłych pracodawców, zespół badawczy zrealizował trzy edycje badań w latach 2017, 2021 i 2024. Wyniki stanowią punkt odniesienia dla przedstawienia i oceny zmian zachodzących w analizowanych obszarach oraz sformułowania wniosków i rekomendacji.

Autorki wyrażają nadzieję, że zaprezentowane w monografii rozważania okażą się inspirujące dla Czytelników poszukujących odpowiedzi na pytania dotyczące przemian zachodzących na styku edukacji i rynku pracy w Polsce, w tym dla pracodawców szukających młodych talentów, doradców zawodowych, naukowców, a przede wszystkim studentów planujących swoją ścieżkę kariery.

ISBN 978-83-7875-952-2



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach