

Danuta Piróg

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

WYBRANE DETERMINANTY TRANZYCJI ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH NA RYNEK PRACY*

Wprowadzenie

Tranzycja to termin polisemiczny, wywodzący się od angielskiego słowa „transition” i w kontekście rynku pracy odnosi się do procesu wkraczania na ten rynek osób kończących wybrany szczebel edukacji. Pojęcie to nie zostało dotychczas jednoznacznie zdefiniowane, ale najczęściej jest rozumiane jako: „[...] przejście z świata edukacji do pracy, polegające na zmianach o charakterze socjoekonomicznym, odbywające się głównie w wieku 15-24 lat, kiedy jednostki w sposób nasilony rozwijają swoje umiejętności, które mają powodować, iż staną się one produktywnym członkiem społeczeństwa”¹.

W ujęciu klasycznym tranzycję definiowano jako etap między zakończeniem danego szczebla edukacyjnego – głównie szkolnictwa zawodowego oraz średniego a pozyskaniem zatrudnienia przez absolwentów². Przejście jest nazywane także „wejściem w dorosłość”, którego kluczowym elementem jest pozyskanie pracy zapewniającej samodzielność finansową³. Moment pomyślnego zakończenia tego przejścia sprecyzowali W. Müller i M. Gangl proponując, by

* Praca naukowa finansowana ze środków budżetowych na naukę w latach 2010-2012 jako projekt badawczy nr N N114 076739.

¹ Strona Banku Światowego <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXT/EDUCATION/0,,contentMDK:21725024~menuPK:4995933~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html>

² J. Allen, R. Van der Velden: *Transitions from Higher Education*. In: *Careers of University Graduates*. Ed. U. Teichler. Springer, 2007, s. 55-78.

³ A. Bańka: *Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim*. W: *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Red. M. Kwiatkowski, Z. Sirojc. OHP, Warszawa 2005, s. 35-48; B. Rożnowski: *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*. KUL, Lublin 2009, s. 9-10.

tranzycję rozumieć jako okres między zakończeniem kształcenia lub dokończaniem, często połączonego z pracą tymczasową, sfinalizowany w momencie podjęcia stałej pracy, traktowanej przez podmiot jako jego kluczowa aktywność. Okresem tranzycyjnym najczęściej nazywa się pierwsze sześć miesięcy po dniu formalnego zakończenia kształcenia⁴.

Badania przechodzenia absolwentów uniwersyteckich na rynek pracy mają dość krótką tradycję. Do lat 80. XX wieku proces tranzycji rozpatrywano niemal wyłącznie w odniesieniu do osób kończących szkoły zawodowe i średnie, bo absolwenci uniwersytetów płynnie i z sukcesem wchodzili na rynek pracy. Wraz z intensywnym upowszechnianiem edukacji akademickiej wzrastała niepewność pozyskania pracy przez osoby z wyższym wykształceniem. Pogłębianie się problemu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych spowodowało konieczność rozbudowania badań tranzycyjnych o tę grupę osób⁵.

Konsekwencją objęcia badaniami tranzycyjnymi osób legitymujących się wyższym wykształceniem było poszerzenie ich zakresu, wynikające ze szczególnie częstego zacierania się w tej grupie osób wyraźnej granicy między studiowaniem a pracą, zamierzonego prolongowania momentu rozpoczęcia poszukiwania stałego zatrudnienia, upowszechniania łączenia edukacji i pracy, dokończania się i doświadczania tranzycji częściej niż raz w życiu⁶. Zwolennicy tzw. czystej tranzycji uważają jednak, że bez względu na wymienione modele przejścia absolwentów na rynek pracy i wpływ wielorakich czynników socjologicznych, psychologicznych czy ekonomicznych na powodzenie tego procesu należy dążyć do ustalania roli kapitału edukacyjnego, tj. zakończonego etapu edukacji w zakresie formalnym (typ uczelni, stopień studiów) i jakościowym (osiągnięcia studenta: oceny, kompetencje) na charakter tego przejścia⁷.

Na podstawie studiów literatury należy stwierdzić, że w Polsce problematyka przechodzenia osób kończących szkoły wyższe na rynek pracy jest mało

⁴ W. Müller, M. Gangl: *The Transition from School to Work: a European Perspective*. In: *Transitions from Education to Work in Europe*. Ed. W. Müller, M. Gangl. Oxford University Press, Oxford 2003, s. 1-22.

⁵ U. Teichler: *Education and Employment*. In: *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives. Empirical Findings*. Ed. U. Teichler. Sense Publishers, Rotterdam/Boston/Taipei 2009, s. 21-30; R. Plugor: *Transition from Higher Education to the World of Work*. Central European University, Budapest 2009, s. 52.

⁶ M. Jacob, F. Weiss: *From Higher Education to Work Patterns of Labour Market Entry in Germany and the US*. Working Papers 2008, 110, Universität Mannheim, s. 30; M. Salas-Valasco: *The Transition from Higher Education to Employment in Europe: The Analysis of Time to Obtain the First Job*. „Higher Education” 2007, Vol. 54, s. 333-360.

⁷ M.E. Lindberg: *Higher Education-to-work Transitions in the Knowledge Society: The Initial Transition and Positional Competition Point of View*. „Higher Education in Europe” 2008, Vol. 33, s. 375-385.

rozpoznana. Niniejsze opracowanie jest próbą częściowego uzupełnienia tej luki badawczej. Celem artykułu jest przedstawienie czynników decydujących o pomyślnym przejściu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy w ujęciu teoretycznym oraz zaprezentowanie wyników badań nad mniej zgłębnymi, zwłaszcza w toku badań diagnostycznych, determinantami przejścia na rynek pracy, które są tzw. kapitałem tranzycyjnym (zwanym też kapitałem kariery, kapitałem edukacyjnym lub kapitałem intelektualnym) na przykładzie absolwentów studiów geograficznych w Polsce i absolwentów szkolnictwa wyższego w wybranych krajach Europy⁸. Czynniki te rozpatrywano zarówno w aspekcie ilościowym (odsetka osób, które pozyskały pracę w okresie około sześciu miesięcy od dnia formalnego zakończenia studiów), jak i jakościowym (płace, stanowisko).

Hipotezę badawczą osadzono na koncepcji czystej tranzykcji i założono, że mimo pogarszającej się sytuacji absolwentów szkół wyższych w Polsce na rynku pracy, inwestycja w zbudowanie kapitału edukacyjnego przynosi wymierne korzyści w procesie przechodzenia na rynek pracy.

1. Determinanty tranzykcji absolwentów – rozważania teoretyczne

Poglądy na czynniki wpływające na pomyślne przejście absolwentów szkół wyższych na rynek pracy podlegały wyraźnej ewolucji. W latach 90. XX wieku zakładano, że sukces tranzykcji jest efektem oddziaływania trzech równoważnych czynników: uwarunkowań ekonomicznych (kondycji rynku pracy, poziomu innowacyjności gospodarki), czynników indywidualnych (wykształcenia rodziców, płci, aspiracji, motywacji absolwentów) i zgromadzonego kapitału edukacyjnego (kierunku i programu studiów, zaplecza kadrowego i naukowo-badawczego, zaangażowania podmiotu w proces samokształcenia), które os-

⁸ Badania zrealizowano w okresie maj/czerwiec 2011 (I etap) – styczeń/luty 2012 (II etap) w 12 spośród 14 uczelni kształcących geografów w Polsce, wykorzystując metodę sondażu diagnostycznego i technikę badań ankietowych w formie ankiety papierowej i ankiety online. Celem I etapu badań było m.in. zarejestrowanie planowanych sposobów poszukiwania pracy, pożądanych miejsc pracy, oczekiwań finansowych, chęci samozatrudnienia, oceny znajomości rynku pracy. Podczas spotkań z respondentami pozyskano ankiety od 1347 osób, co stanowi około 78% wszystkich osób kończących studia stacjonarne na kierunku geografia w roku akademickim 2010/2011. Ankieta miała charakter poufny, a nie anonimowy, respondenci bowiem wpisali na niej swój adres mail lub numer telefonu. W II etapie diagnozowano realną sytuację konkretnych absolwentów na rynku pracy w nawiązaniu do ich wcześniejszych oczekiwań, planów. Rozesłano ankietę do wszystkich osób, które w pierwszym etapie zadeklarowały, iż po zakończeniu studiów planują niezwłocznie poszukiwać pracy lub szukać pracy i równolegle dalej studiować. Spersonalizowana para ankiet każdego respondenta stanowiła podstawę do wykonywania analiz, ustalania i hierarchizowania czynników zwiększających efektywne i satysfakcjonujące przejście do pracy po ukończeniu studiów.

dzony są w konkretnej przestrzeni geograficznej⁹. Wyniki badań polskich specjalistów nad uwarunkowaniami demograficznymi, gospodarczymi i psychologicznymi funkcjonowania absolwentów szkół wyższych na rynku pracy także wyraźnie wskazują na dużą rolę czynników demograficznych, koniunkturalnych oraz zmian ilościowych i jakościowych w szkolnictwie wyższym w kreowaniu sytuacji absolwentów na rynku pracy¹⁰.

W dyskusjach nad optymalizacją tranzycji od początku XXI wieku można obserwować tendencję do podkreślania znaczenia kapitału edukacyjnego, choć nadal wskazuje się na dużą rolę czynników gospodarczych i politycznych. Jakość kapitału edukacyjnego budują:

- filozofia danej uczelni, przejawiająca się m.in. w jej stosunku do sytuacji swoich absolwentów na rynku pracy, wizji sylwetki absolwenta, polityce współpracy z pracodawcami w realizacji procesu kształcenia i w skuteczności działań biur karier,
- indywidualne działania studentów i absolwentów, zwłaszcza dążenie do osiągnięcia jak najwyższych efektów kształcenia, zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, doświadczeń zawodowych na rynku pracy i wreszcie zaangażowanie w proces poszukiwania pracy¹¹.

Najnowsze prace ujawniają dalsze majoryzowanie czynnika kapitału edukacyjnego, przede wszystkim wykształcenia szerokiej palety kompetencji, umiejętności ich transferu do potencjalnego miejsca pracy oraz szybkiego ich dopasowania do potrzeb pracodawcy¹². Za pomyślne przejście na rynek pracy po

⁹ U. Teichler: *Higher Education and Graduate employment in Europe*. TSER Research Paper 1997, s. 17.

¹⁰ A. Buchner-Jeziorska: *Szkolnictwo wyższe a rynek pracy w Polsce lat dziewięćdziesiątych – w świetle oczekiwań pracodawców*. W: *Studia wyższe – szansa na sukces*. Red. A. Buchner-Jeziorska, B. Minkiewicz, A. Osterczuk-Kozińska. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1998, s. 53-70; Eadem: *Studia wyższe – bez szans na sukces?! „Acta Universitatis. Folia Sociologica”* 2011, nr 39, s. 17-31; A. Jakubowska, A. Rosa: *Problemy dopasowania oferty kształcenia szkół wyższych do potrzeb rynku pracy w Polsce*. W: *Zarządzanie szkołą wyższą. Dylematy i wyzwania*. Red. J. Dworak, J. Jaworski. Zeszyty Naukowe. WSB, Gdańsk 2011, tom 14, s. 29-43; M. Knapińska: *Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2000-2007*. W: *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych*. Red. J. Sokołowski. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2009, s. 143-155; E. Kryńska: *Młodzi ludzie a rynek pracy i edukacja*. W: *Rynek pracy a edukacja*. Red. E. Sulima. Uniwersytet Białostocki, Białystok 2008, s. 22-37; Eadem: *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Oczekiwania i rzeczywistość*. W: *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa biznesu i nauki*. Red. K. Jędralska, J. Bernais. UE, Katowice 2011, s. 87-101.

¹¹ L. Harvey, W. Locke, A. Morey: *Enhancing Employability, Recognizing Diversity. Making Links Between Higher Education and the World of Work*. Universities UK, London 2002, s. 20.

¹² S. Pavlin: *Varieties of Professional Domains and Employability Determinants in Higher Education*. AlmaLaurea Working Papers 2011, 36, s. 12-16.

zakończeniu studiów odpowiadają także: tryb, stopień, kierunek i prestiż ukończonych studiów, ocena studiów zamieszczona na dyplomie, aktywność w kołach naukowych i innych organizacjach studenckich, dodatkowe kursy, szkolenia odbyte w toku studiowania, staże zagraniczne, wymiany międzynarodowe, wszelkie doświadczenia będące efektem wykonywania pracy w trakcie trwania studiów¹³.

2. Rola kapitału edukacyjnego w procesie tranzycji – wyniki badań

Jak wskazują wyniki badań absolwentów geografii, czynnikiem wpływającym na skuteczność procesu tranzycji jest stopień ukończonych studiów wyższych. Rozpoznano prawidłowość zwiększania się odsetka osób, które zostały zatrudnione wraz ze wzrostem stopnia ukończonych studiów. Wśród absolwentów geografii w badanym okresie pracę znalazło ogółem 68,0% osób, które ukończyły studia jednolite magisterskie, 54,9% absolwentów studiów uzupełniających magisterskich i 28,7% licencjatów. Tendencja ta występuje z różnym nasileniem w innych krajach europejskich. Na przykład w Austrii w 2007 roku około 31% licencjatów i 66% magistrów pozyskało pracę w tym czasie¹⁴. Na Węgrzech w 2010 roku było to 44,7% absolwentów pierwszego stopnia i 69,9% absolwentów studiów magisterskich¹⁵. Są także kraje, w których stopień studiów wydaje się nie mieć dużego wpływu na tempo tranzycji. Do nich należy Francja, gdzie w 2007 roku grupa 83,4% licencjatów i 91,3% magistrów otrzymała pracę w czasie nie dłuższym niż pół roku po obronie pracy dyplomowej¹⁶. Niższa skuteczność procesu poszukiwania pracy przez absolwentów studiów pierwszego stopnia, zdaniem U. Teichler, jest głównie efektem ograniczonego zaufania pracodawców do stopnia licencjata jako niegwarantującego odpowiedniej jakości kompetencji¹⁷.

¹³ M.E. Lindberg: Op. cit., s. 381-382; U. Teichler: Op. cit., s. 29.

¹⁴ H. Guggenberger, M. Keplinger, M. Unger: *Moving to the Bologna Structure: Facing Challenges in the Austrian Higher Education System*. In: *Employability and Mobility of Bachelors Graduates in Europe. Key Results of the Bologna Process*. Red. H. Schommburg, U. Teichler. Sense Publishers, Rotterdam/Boston/Taipei 2011, s. 55.

¹⁵ L. Laszlo Kiss, Z. Veroszta: *Country Report on Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Hungary*. In: *Embac 2010 International Conference cum Workshop Berlin, Employability and Mobility of Bachelor Graduates in INCHER*. Kassel 2010, s. 86.

¹⁶ F. Giret, G. Michot: *Country Report on Employability and Mobility of Bachelor Graduates in France*. In: *Embac 2010...*, op. cit., s. 77.

¹⁷ U. Teichler: *Bologna – Motor of Stumbling Block for the Mobility and Employability of Graduates?* In: *Employability and Mobility...*, op. cit., s. 3-41.

Magistry nie tylko liczniej, ale i nieco szybciej znajdowali zatrudnienie. W Austrii licencjaci poszukiwali pracy średnio 4 miesiące, a magistry 3 miesiące¹⁸. We Francji licencjaci podejmowali pracę także w czasie 2 miesięcy, a magistry w okresie 1 miesiąca¹⁹. W Norwegii różnice te są jeszcze mniejsze i wynoszą 2,7 miesiąca dla absolwentów I stopnia, a 2,3 dla absolwentów z tytułem magistra²⁰. W Polsce nie zaobserwowano znaczącego wpływu stopnia studiów na długość okresu poszukiwania pracy (mniejszy niż 0,5 miesiąca na korzyść magistrów).

Podstawową różnicą w charakterze tranzycji osób legitymujących się dyplomem licencjata i magistra są stanowiska pracy oraz stopień ich powiązania pracy z poziomem wykształcenia i kierunkiem studiów. Osoby z dyplomem licencjata w zdecydowanej większości (71,4%) wykonywały prace niezwiązane z kierunkiem geografii, a często także niewymagające wyższego wykształcenia. Wśród badanych magistrów odsetek ten był niższy i wyniósł około 55% (55,3% SUM; 58,3% 5-letnie magisterskie). Wyniki te pokrywają się z ustaleniami dokonanymi w toku badań zrealizowanych w okresie 1999-2008, które ujawniły, że tylko około 50% absolwentów znalazło zatrudnienie na stanowiskach wymagających dyplomu studiów wyższych²¹.

Podobne tendencje uwidaczniają się w rejestrowanym odsetku osób pracujących na stanowiskach ściśle powiązanych ze studiami geograficznymi, na których zostało zatrudnionych 20% magistrów studiów jednolitych, 16,3% magistrów studiów drugiego stopnia i tylko 7,1% licencjatów. Wpływ stopnia studiów na charakter pracy nie dotyczy jedynie młodzieży kończącej studia w Polsce. Na przykład w Norwegii aż 62,1% pracujących absolwentów studiów licencjackich jest zatrudnionych na tzw. innych stanowiskach, a 75,3% absolwentów studiów magisterskich pracuje na stanowiskach specjalistów²².

W Polsce stopień studiów zdecydowanie wpływa na wysokość uposażenia pobieranego w pierwszej pracy. Wśród pracujących geografów-licencjatów blisko połowa (46,3%) zarabiała mniej niż 1000 zł netto miesięcznie, a jedna trzecia (32,1%) deklarowała zarobki w przedziale 1001-1500 zł netto. Magistry w pierwszej pracy po studiach zarabiali średnio o 25% więcej niż licencjaci, w tym największy odsetek (36,1%) zarabiał 1001-1500 zł netto oraz 1501-2000 zł netto (26,7%). Najniższą pensję (do 1000 zł netto) pobierało tylko 15% pracują-

¹⁸ H. Guggenberger, M. Keplinger, M. Unger: Op. cit., s. 57.

¹⁹ F. Giret, G. Michot: Op. cit., s. 78.

²⁰ L.A. Støren, C. Ase Arnesen, J. Wiers-Jenssen: *Country Report on Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Norway*. In: *Embac 2010. International Conference cum Workshop Berlin*. Op. cit., s. 165.

²¹ U. Jeruszka: *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*. „Polityka Społeczna” 2011, nr 1, s. 1-7.

²² L.A. Støren, C. Ase Arnesen, J. Wiers-Jenssen: Op. cit., s. 166.

cych geografów z tytułem magistra. Wpływ stopnia studiów na wynagrodzenie geografów w Polsce w okresie przejścia z etapu edukacji do zatrudnienia jest większy niż w innych krajach Europy Zachodniej, gdzie zarobki średnio różnią się o około 10-15% na korzyść osób z tytułem magistra.

W budowaniu kapitału tranzycyjnego względnie znaczącą sygnałną funkcję stanowi nota na dyplomie. Najwyższy odsetek osób zatrudnionych w momencie badania zanotowano wśród absolwentów z oceną bardzo dobrą 61,7%; kolejno z notami plus dobrymi, dobrymi i plus dostatecznymi (około 44%). Tylko 28,6% spośród absolwentów z ocenami dostatecznymi pracowało w momencie badania. Wyniki te pozostają w opozycji do wyobrażeń młodzieży akademickiej, która kończąc studia uważała ocenę na dyplomie za marginalne kryterium doboru osób do pracy. Nadto, raporty pokazujące oczekiwania pracodawców wobec swoich potencjalnych pracowników ujawniają ich dużą nieufność wobec oceny na dyplomie jako kryterium rekrutacji. Badania jednak wyraźnie wskazują, że chociaż nota na dyplomie rzadko jest kryterium naboru na dane stanowisko pracy, to okazuje się jednak miarodajnym odzwierciedleniem kapitału intelektualnego absolwentów.

Podsumowanie

Przeprowadzone studia literatury dowodzą ewolucji poglądów na temat czynników decydujących o pomyślnym przejściu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy. Obecnie za kluczowe determinanty tranzykcji uznawane są te, które budują kapitał intelektualny.

Badania empiryczne, zrealizowane wśród absolwentów studiów geograficznych, potwierdzają duży wpływ stopnia ukończonych studiów i oceny na dyplomie (składowych kapitału intelektualnego) na tempo i charakter przechodzenia na rynek pracy. Pełne magisterskie wykształcenie potwierdzone dyplomem z najwyższą notą sprzyjało zdobyciu zatrudnienia i otrzymania lepszych warunków pracy, zwłaszcza wyższej płacy i stanowiska zgodnego ze stopniem i kierunkiem studiów. Prawidłowości tranzykcji absolwentów szkół wyższych, rozpoznane w Polsce na przykładzie geografów, odnoszą się również do innych krajów Europy.

Podsumowując można stwierdzić, że mimo niełatwej sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy, nadal legitymowanie się dyplomem poświadczającym posiadanie pełnego wyższego wykształcenia będącego wynikiem jak najwyższej jakości pracy studenta w toku edukacji akademickiej zwiększa prawdopodobieństwo pomyślnego przejścia absolwentów na rynek pracy.

SELECTED DETERMINANTS OF HIGHER EDUCATION GRADUATES TRANSITION INTO LABOUR MARKET

Summary

The transition of university graduates in the 21st century from the stage of education to employment seems to be one of the most complex and difficult processes taking place at the labour market. The transition paths of people who finish studies in individual countries are mainly an effect of differences in economic level and economy conditions, social and cultural disparities and system differences, including the teaching systems. The efficiency of this process, apart from demographic and macroeconomic trends is influenced by accumulation of “career capital” especially the ability of transferring skills enquired in higher education into potential and real workplaces, individual and personal features, such as: aspirations, adaptability.

The purpose of this paper is to present the determinants influencing the successful transition of graduates into the labor. The empirical research results based on theoretical considerations exemplify the influence of selected determinants, belonging to the group of educational capital, on the pace and nature of the transition to the labor market in the European countries and among the geography graduates in Poland.