

ANNA MURAWSKA

Uniwersytet Szczeciński

ORCID: 0000-0003-0949-9541

PIOTR WALKOWIAK

Uniwersytet Szczeciński

ORCID: 0000-0002-5302-7085

Absolwenci uniwersytetu na rubieżach na rynku pracy

Wprowadzenie

Ostatnie dekady to czas niezwykle intensywnych zmian we wszystkich obszarach życia. Zmiany te dotyczą również uniwersytetów, tworzona w nich wiedza stała się filarem rozwoju społeczno-gospodarczego. Kształcenie nabrało charakteru masowego. Uniwersytet zaczął być postrzegany jako instytucja rynku, która powinna być podporządkowana – jak wszystkie inne – zasadzie konkurencyjności. W konsekwencji upowszechniono w nim zasady zarządzania charakterystyczne dla instytucji komercyjnych (Pokorska, 2020, s. 66). Doprowadziło to do instrumentalizmu ekonomicznego, do działań, które to, co „niewidoczne”, związane z kulturową misją uniwersytetu, kształceniem elit, czynią „widocznym”, policzalnym (Macheridis, Paulsson, 2021, s. 79), aby znaleźć uzasadnienie dla publicznych inwestycji w naukę i kształcenie akademickie. Wprowadzone zostały wskaźniki umożliwiające porównywanie uczelni i tworzenie rozlicznych rankingów. Jednym z tych wskaźników, w obszarze jakości kształcenia, jest zatrudnialność. Bardziej zainteresowani zatrudnialnością stali się również sami studenci, ze względu na zwiększającą się konkurencyjność na rynku pracy dla absolwentów. Wreszcie pracodawcy zaczęli postulować większe skupienie się na możliwości zatrudnienia, ze względu na dostrzegany wśród absolwentów brak umiejętności i kompetencji związanych z pracą (Byrne, 2020).

Zatrudnialność to zjawisko, które definiowane jest na wiele sposobów. Ma też wiele wymiarów i determinant. Nas zainteresowała zatrudnialność absolwentów uniwersytetów na rubieżach. Chcieliśmy rozpoznać – jakie rodzaje aktywności podejmują absolwenci tych uniwersytetów; jakie wynagrodzenie uzyskują za swoją pracę; czy lokalizacja na rubieżach różnicuje sytuację absolwentów w stosunku do tych, którzy kończą studia na uniwersytetach ulokowanych w centrum?

W ujęciu słownikowym rubież to pogranicze i skraj. Do synonimów rubieży, a może raczej wyrazów bliskoznacznych, należą takie pojęcia, jak: brzeg, kraniec, skraj, obrzeże, pogranicze, miedza czy linia podziału. Rubież jest pojęciem dosyć szerokim. Jest strefą rozdzielającą dany obszar, a także określającą, z jednej strony, koniec, a z drugiej – początek (Bański, 2010, s. 489–490). Rubież to też teren mający znaczenie taktyczne

i strategiczne. To także teren szczególnie ważny w czasie wojny, co dzisiaj nabiera zupełnie nowego znaczenia¹. Rubież jest zatem miejscem różnorodnym, stwarzającym szanse, ale i niebezpiecznym, gdzie krzyżują się drogi, przenikają kultury, początek łączy się z końcem, gdzie ścierają się sprzeczne dążenia, gdzie łatwo „leje się krew”. Rubież odsyła też do centrum, do środka, który jest identyfikowany z siłą, z mocą, symbolicznie organizującą resztę świata. Rubież nie jest wyłącznie pojęciem geograficznym. Ma też bogatą symbolikę. Może odnosić się do wielu kontekstów. Edward Stachura pisał o zagubieniu na dzikich rubieżach czasu i przestrzeni (1969, s. 20). Autorzy świadomi są wielości sposobów rozumienia kategorii rubieże. W opracowaniu kategoria ta rozumiana jest na kilka sposobów. W pierwszej kolejności ujęta jest w sensie dosłownym, geograficznym, jako pas ziemi wzdłuż granicy kraju. Rubieże rozumiane są również w sensie metaforycznym, co ujawniło się w trakcie prowadzonych analiz. Napiszemy o tym w dalszej części tekstu. Biorąc pod uwagę geograficzne rozumienie rubieży, w analizach wzięto pod uwagę następujące uniwersytety: jeden ulokowany przy granicy północnej – Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, dwa uniwersytety usytuowane w miastach wzdłuż granicy wschodniej – Uniwersytet w Białymstoku, Uniwersytet Rzeszowski, jeden wzdłuż granicy południowej – Uniwersytet Opolski oraz dwa uniwersytety zlokalizowane wzdłuż granicy zachodniej – Uniwersytet Szczeciński i Uniwersytet Zielonogórski. Dla porównania sytuacji absolwentów na rubieżach uwzględniono także dane odnoszące się do absolwentów uniwersytetów reprezentujących centrum: Warszawskiego, Jagiellońskiego i Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu².

Do analiz wykorzystano dane zastane. Skorzystano z dwóch źródeł danych. Pierwszym z nich jest Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA). Drugie źródło to dane gromadzone przez Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Szczecińskiego i udostępnione autorom tekstu.

Kontekst semantyczny

We wprowadzeniu odniesiono się do znaczenia rubieży. Kontekst semantyczny wyodrębniony w strukturze tekstu w tym miejscu nie dotyczy rubieży, lecz znaczenia terminu kluczowego dla niniejszego opracowania – zatrudnialności.

Zatrudnialność ma długą historię sięgającą początków XX wieku, ale jej cel i znaczenie uległy przemodelowaniu (Stoten, 2018, s. 12). To przemodelowanie przebiegało od koncepcji dychotomicznej (osoby zatrudnialne i niezatrudnialne), w pierwszych

¹ <https://sjp.pwn.pl/slovníki/rubie%C5%BC.html> (3.07.2022).

² Porównaj opracowanie w niniejszym tomie: A. Korzeniecka-Bondar, M. Czerepaniak-Walczak, E. Bochno, *Działalność naukowa i artystyczna uniwersytetów na rubieżach (analiza na podstawie danych z Systemu RAD-on)*, s. 179–181.

40 latach minionego wieku, do koncepcji interaktywnej (interakcja między czynnikami podmiotowymi i pozapodmiotowymi) – od połowy lat 80. XX wieku (Wiśniewska, 2015, s. 12–13). Kryzysy gospodarcze położyły kres socjaldemokratycznemu modelowi polityki społecznej, a nacisk został położony na konkurencyjność. Rządy krajów Zachodu, szczególnie Wielkiej Brytanii, wywierały presję na uniwersytety, by te podejmowały pilotażowe inicjatywy promujące zdolność do zatrudnienia wśród absolwentów (Stoten, 2018, s. 12). Ten ruch w kierunku zwiększenia wymagań wobec szkolnictwa wyższego w zakresie zatrudnialności trwa do dziś i dotyczy również uczelni polskich, w tym uniwersytetów.

Sama zatrudnialność jest kategorią złożoną, wielowymiarową i rozumianą na wiele sposobów. Można wskazać przynajmniej trzy sposoby jej ujmowania:

- ujęcie podmiotowe, skoncentrowane na osobistych atutach, takich jak umiejętności, postawy czy cechy, których oczekują pracodawcy,
- ujęcie przedmiotowe, w którym zatrudnialność określana jest przez rynek pracy, są to szanse na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia,
- ujęcie podmiotowo-przedmiotowe, w którym zatrudnialność rozumiana jest jako samodzielne poruszanie się po rynku pracy oraz wykorzystywanie indywidualnych atrybutów i dostosowywanie ich do kontekstu zatrudnienia, nie jest to stan, lecz proces, który zależy od czynników wewnętrznych i zewnętrznych (por.: Cheng i in., 2022; Clarke, 2017).

W tekście przyjmujemy podmiotowo-przedmiotowe rozumienie zatrudnialności, w którym uwzględniane są czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, wchodzące ze sobą w interakcje.

Kontekst legislacyjny

Zatrudnialność była ważnym celem procesu bolońskiego. Stanowiła również jeden z głównych celów, jakie miały zostać osiągnięte przy tworzeniu Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (EHEA) (Bologna beyond 2010, 2009). W raporcie European University Association stwierdzono, że wysoki poziom zatrudnialności absolwentów jest jednym najważniejszych motorów dokonywania zmian w programach kształcenia wszystkich instytucji szkolnictwa wyższego (Crosier, Purser, Smidt, 2007, s. 6–7).

Planowanie i realizowanie działań na rzecz zatrudnialności wymaga rozpoznania skali tego zjawiska, a więc monitorowania losów absolwentów. Większość uczelni w Polsce rozpoczęła monitorowanie losów absolwentów dopiero w wyniku wymogu ustawowego. Zgodnie z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, z 1 października 2011 roku, wszystkie szkoły wyższe miały obowiązek monitorowania losów zawodowych swoich absolwentów (Paculska, 2014, s. 207). Uwzględnianie przez uczelnie w ofercie edukacyjnej wyników tego monitorowania stało się jednym z kryteriów oceny instytucjonalnej dokonywanej przez Polską Komisję Akredytacyjną

w zakresie dostosowania propozycji programowej uczelni do potrzeb rynku pracy. Kolejna nowelizacja Ustawy (z 11.07.2014 r.) obowiązek monitorowania karier zawodowych absolwentów nałożyła na ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego (Art. 13b. 1). Stanowiła ona, że monitoring ma być prowadzony na podstawie danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Art. 13b. 2). W Ustawie z 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce uregulowania te zostały utrzymane. Artykuł 352 stanowi, że monitoring jest prowadzony na podstawie danych zawartych w Systemie POL-on oraz gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na kontach ubezpieczonych lub płatników składek (Dz.U. 2018, poz. 1668). Na zlecenie Ministerstwa został opracowany elektroniczny system Ekonomiczne Losy Absolwentów³, który czerpie dane ze wskazanych w ustawie źródeł – z zasobów administracyjnych ZUS (dane m.in. o sytuacji zawodowej absolwentów: zatrudnieniu, bezrobociu, wynagrodzeniach) oraz z systemu POL-on (informacje m.in. o wykształceniu absolwentów szkół wyższych).

W celu dostosowania programu studiów do potrzeb rynku pracy uczelnia może prowadzić własny monitoring karier zawodowych absolwentów. Większość uczelni korzysta z tej możliwości za pośrednictwem akademickich biur karier (ABK), które już wcześniej powstały i wypracowały własne sposoby działania i gromadzenia danych o losach absolwentów.

Warto zwrócić uwagę, że akademickie biura karier są instytucjami przynależącymi do rynku pracy. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zostały one określone jako jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzone przez szkoły wyższe lub organizacje studenckie. Do ich zadań należy:

- dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (Ustawa, 2004).

Akademickie biura karier są zatem jedną z tych dróg, którymi rynek pracy wkracza na uniwersytet, próbując podporządkować go swoim regułom, wypierając równocześnie misję kulturową. Biura te stanowiąc mogą swoistą rubież z całą jej dynamiką, napięciami i sprzecznościami.

³ ELA, <https://www.ela.nauka.gov.pl/pl>.

Kontekst doradczy – na przykładzie działań Akademickiego Biura Karier Uniwersytetu Szczecińskiego

W Polsce akademickie biura karier działają w większości ośrodków akademickich. Zrzeszone są one w nieformalną, ogólnopolską sieć. Na ich rangę może wskazywać fakt, że przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) od października 2015 roku istnieje Komisja do spraw Akademickich Biur Karier, która prowadzi wiele działań związanych z kreowaniem warunków nowoczesnego dialogu między uczelniami a gospodarką oraz wspierania studentów w wejściu na rynek pracy, w tym organizuje seminaria, szkolenia, konferencje, warsztaty. Na stronie internetowej Komisja prezentuje rekomendacje dotyczące działalności biur karier⁴ oraz wiele materiałów do wykorzystania w działalności tych biur.

Analizując dane dotyczące zatrudnienia gromadzone przez EUROSTAT, wyraźnie widać, że absolwenci studiów wyższych w krajach Unii Europejskiej konsekwentnie osiągają najwyższy wskaźnik zatrudnienia. W roku 2019 wynosił on 85,0% dla całej Unii, następnie spadł w 2020 roku, wraz z nadejściem pandemii COVID-19. W 2021 roku znowu wzrósł i przy 84,9% był ponownie prawie na tym samym poziomie, co przed pandemią⁵. Sytuacja w Polsce oddaje ogólny trend związany z zależnością zatrudnienia od poziomu wykształcenia, a wskaźnik zatrudnienia jest wyższy niż średnia unijna i zbliża się do 90% (Mokrzycka, 2019).

Ta ogólnie dość dobra sytuacja absolwentów na rynku pracy nie zmienia tego, że istnieje potrzeba zapewnienia studentom i absolwentom poradnictwa zawodowego, mającego na celu pomoc w wejściu na rynek pracy oraz znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Tak zwanym poradnictwem kariery zajmują się właśnie akademickie biura karier. Podejmowane przez nie działania ukierunkowane są na przyszłość „po studiach” i mają wspierać studentów w projektowaniu i realizowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej (Nymś-Górna, Sobczak, 2018, s. 116).

Akademickie Biuro Karier działające w Uniwersytecie Szczecińskim podejmuje wiele działań wspierających studentów i absolwentów w wyborze ich ścieżki zawodowej oraz w znalezieniu zatrudnienia spełniającego ich oczekiwania, aspiracje i kwalifikacje. Wśród nich są:

- prowadzenie systematycznie aktualizowanej bazy ofert pracy, staży, praktyk i wolontariatu,
- przygotowywanie bezpłatnych warsztatów i szkoleń, również we współdziałaniu z firmami i instytucjami,
- organizowanie staży i praktyk dla studentów,

⁴ <https://dobrepraktykiabkblog.wordpress.com/standardy-dzialalnosci-abk/>.

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>.

- bezpłatne udostępnianie publikacji, informatorów i poradników związanych z rynkiem pracy i rozwojem osobistym,
- indywidualne konsultacje przy tworzeniu dokumentów aplikacyjnych (CV i list motywacyjny),
- monitorowanie karier zawodowych absolwentów uczelni,
- świadczenie doradztwa zawodowego z wykorzystaniem testów osobowości i opinii psychologicznej,
- współorganizowanie targów i giełd pracy,
- wydawanie cotygodniowego newslettera zawierającego między innymi oferty dla studentów i absolwentów⁶.

Analizując udostępnione dla celów badań sprawozdanie za rok 2021, można stwierdzić, że Biuro uczestniczy w realizacji ogólnouczelnianego projektu „Uniwersytet 2.0 – strefa kariery 2018–2022” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, oferując studentom szeroki zakres działań przygotowujących do funkcjonowania na runku pracy. W 2021 roku w działaniach ABK, w ramach poszczególnych akcji, o charakterze doradczym i edukacyjnym, związanych z projektem uczestniczyła znaczna liczba studentów:

- akademia kompetencji US (zajęcia warsztatowe) – 24 studentów,
- bon US szkoleniowy (refundacja zewnętrznych szkoleń/warsztatów do kwoty 2 tys. zł, w sumie 294 482,49 zł) – 163 studentów,
- student poliglota (specjalistyczne kursy językowe na poziomie nie niższym niż B2) – 114 studentów,
- Aktywnie Buduj Karierę (usługi wspomagające studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy – doradztwo zawodowe) – 705 rozmów doradczych.

Warto zwrócić uwagę na Wirtualną Giełdę Pracy Uniwersytetu Szczecińskiego, która jest organizowana w ramach realizacji transgranicznego projektu Interreg (181): „Uniwersytet spotyka się z biznesem. Polsko-Niemiecki Kampus Innowacyjny”. Jest to projekt pilotażowy, którego partnerami są: Uniwersytet Szczeciński, Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, Hochschule Stralsund, Unternehmervereinigung Uckermark e.V. Projekt taki jest możliwy dzięki transgranicznej lokalizacji Uniwersytetu Szczecińskiego, lokalizacji na rubieżach. Wykorzystywana jest tu analiza lokalizacji przestrzennej typów gospodarczej działalności człowieka w ujęciu międzynarodowym. Pod uwagę brane są związki pomiędzy ekonomią a polityką. Budowane i rozwijane są strategie geopolityczne i zarobkowe w środowisku transgranicznym (por. Potulski, 2010, s. 100).

⁶ <https://abk.usz.edu.pl/zadania-abk-us/>.

Kontekst ekonomiczny

W ostatnich latach sytuacja na rynku pracy w Polsce jest korzystna dla pracowników. Od początku 2017 roku stopa bezrobocia systematycznie spadała, a rynek wydaje się szczególnie przychylny dla pracowników w dużych miastach (por. Dolot, 2018, s. 287). W końcu grudnia 2020 roku stopa ta wynosiła dla całego kraju 6,3%. W Krakowie było to już tylko 3,1%, w Poznaniu 2,0%, a w Warszawie jedynie 1,8%⁷. Interesujące jest jak na tym tle kształtuje się sytuacja zawodowa absolwentów uniwersytetów na rubieżach. Dane z systemu ELA za rok 2020 dotyczące różnych typów aktywności zawodowej i bezrobocia przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Typy aktywności zawodowej absolwentów studiów II stopnia w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie (dane za 2020 r.)

Uniwersytet	Typy aktywności zawodowej (w %)					
	praca					bezrobocie*
	ogółem	na etacie	nie na etacie	działalność gospodarcza	praca i studia	
uniwersytety na rubieżach						
Warmińsko-Mazurski	71,7	59,7	13,2	3,5	2,4	9,0 (10,2)
w Białymstoku	68,7	57,2	14,6	2,0	2,8	8,6 (7,8)
Rzeszowski	69,5	55,6	18,6	2,7	1,9	11,6 (9,1)
Opolski	73,9	65,7	17,7	2,6	2,7	5,8 (6,9)
Zielonogórski	79,8	70,2	11,6	4,8	2,8	5,0 (6,3)
Szczeciński	72,5	61,0	15,2	3,5	6,4	5,7 (8,4)
uniwersytety „w centrum”						
Warszawski	70,3	57,0	14,5	5,4	6,2	3,3 (4,4)
Jagielloński	63,5	50,7	15,1	4,2	6,9	5,0 (5,3)
Adama Mickiewicza w Poznaniu	74,2	63,6	13,6	4,0	8,1	3,7 (3,7)

* W nawiasach podano stopę bezrobocia dla danego województwa na koniec 2020 roku; (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stan-w-koncu-grudnia-2020-r-,2,101.html>, 1.07.2022). Dane nie sumują się do 100%, gdyż absolwenci mogą równocześnie podejmować różne formy aktywności.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu ELA i danych GUS.

⁷ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stan-w-koncu-grudnia-2020-r-,2,101.html>.

Sytuacja absolwentów uniwersytetów na rubieżach na rynku pracy jest zróżnicowana. Zatrudnienie w pierwszym roku od ukończenia studiów znalazło od 68,7% (Uniwersytet w Białymstoku) do 79,8% (Uniwersytet Zielonogórski) absolwentów studiów II stopnia. Niezależnie od miejsca studiów, ponad połowa z nich podejmuje pracę na etacie. Tylko niewielki odsetek absolwentów decyduje się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej (od 1,9% – absolwenci Uniwersytetu w Rzeszowie do 4,8% – absolwenci Uniwersytetu Zielonogórskiego).

Brakuje zdecydowanych różnic między sytuacją absolwentów uniwersytetów na rubieżach a tymi, którzy studiowali w największych uniwersytetach, stanowiących akademickie centra. Zaskoczeniem może być to, że najniższy odsetek absolwentów pracujących stanowią absolwenci Uniwersytetu Jagiellońskiego (63,5%). Nie oznacza to jednak, że wśród tych absolwentów jest najwyższe bezrobocie. Wręcz odwrotnie, jest ono nawet na poziomie nieco niższym niż w regionie. Wyjaśnieniem niskiego poziomu zatrudnienia może być to, że wśród absolwentów tego uniwersytetu najwięcej jest tych, którzy dalej studiują. Będzie to uwidocznione w kolejnym zestawieniu (tab. 2).

Odsetek bezrobotnych absolwentów studiów II stopnia w pierwszym roku po ukończeniu studiów w uniwersytetach na rubieżach jest zbliżony do stopy bezrobocia w danym województwie. W przypadku absolwentów uniwersytetów w Białymstoku i Rzeszowskie jest on nieco wyższy niż wskaźnik dla województwa, a w przypadku pozostałych uczelni – nieco niższy. Najmniej osób bezrobotnych jest wśród absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego (3,3%), a ich odsetek jest nawet niższy niż stopa bezrobocia dla województwa (4,4%). W pozostałych uniwersytetach „w centrum” ta stopa też jest niższa (Uniwersytet Jagielloński) lub równa wskaźnikowi dla całego województwa (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu). Warto podkreślić, że zatrudnialności absolwentów poszczególnych uniwersytetów związana jest z uprzywilejowaną pozycją danego miasta oraz województwa (Macionis, 2012, s. 40). Obok sprawstwa uczelni i absolwenta istotne znaczenie mają również uwarunkowania społeczne i strukturalne, konstruowane przez państwo, samorządy i gospodarkę.

Dla sytuacji zawodowej absolwentów znaczenie mają również decyzje edukacyjne podejmowane po uzyskaniu dyplomu. Osoby studiujące są mniej chętne niż inne do podejmowania pracy. Dalsze studiowanie po uzyskaniu dyplomu ma znaczenie dla funkcjonowania absolwentów na rynku pracy. Dane odnoszące się do aktywności absolwentów uniwersytetów na rubieżach i uniwersytetów „w centrum” przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Aktywność edukacyjna absolwentów studiów II stopnia w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie (dane za 2020 r.)

Uniwersytet	Aktywność edukacyjna (w %)	
	studiowanie	łączenie pracy ze studiami
uniwersytety na rubieżach		
Warmińsko-Mazurski	4,5	2,4
w Białymstoku	7,3	2,8
Rzeszowski	5,0	1,9
Opolski	5,4	2,7
Zielonogórski	4,8	2,8
Szczeciński	13,1	6,4
uniwersytety „w centrum”		
Warszawski	15,0	6,2
Jagielloński	17,1	6,9
Adama Mickiewicza w Poznaniu	16,0	8,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu ELA.

Aktywność edukacyjna absolwentów studiów II stopnia w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po uzyskaniu dyplomu nie jest wysoka. Dalsze studiowanie dotyczy nie więcej niż 8,0% absolwentów, a łączenie pracy i studiowania jest jeszcze rzadsze. Pracuje i studiuje nie więcej niż 3,0% absolwentów. Wyjątek stanowią absolwenci Uniwersytetu Szczecińskiego, wśród których 13,1% w dalszym ciągu studiuje, a 6,4% łączy pracę ze studiami. Pod tym względem absolwenci Uniwersytetu Szczecińskiego zbliżają się do absolwentów uniwersytetów „w centrum”. Ci bowiem wyraźnie częściej niż ich koledzy z uczelni na rubieżach kontynuują studiowanie i łączą studiowanie z pracą. Można zatem zaryzykować stwierdzenie, że lokalizacja uniwersytetu „w centrum” sprzyja kontynuowaniu studiowania. Dane, które zawarte są w systemie ELA nie pozwalają_percypować, jakie są przyczyny tych różnic w wyborach edukacyjnych i zawodowych. Wydaje się jednak, że wciąż aktualne są stwierdzenia zawarte w raporcie *European University Association* z 2007 roku, że idee kształcenia ustawicznego były rozwijane raczej na peryferiach działań akademickich, nie były włączone w centralne elementy strategii uniwersytetów (Crosier, Purser, Smidt, 2007, s. 60).

Sytuacja absolwentów uniwersytetów na rynku pracy wyraża się także w wysokości zarobków, jakie uzyskują zaraz po otrzymaniu dyplomu, co zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. Stosunek średnich zarobków brutto absolwentów studiów II stopnia do średnich zarobków w ich miejscu zamieszkania w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie (dane za 2020 r.)

Uniwersytet	Stosunek średnich zarobków brutto absolwentów do średnich zarobków w miejscu zamieszkania
uniwersytety na rubieżach	
Warmińsko-Mazurski	0,68
w Białymstoku	0,55
Rzeszowski	0,63
Opolski	0,72
Zielonogórski	0,80
Szczeciński	0,63
uniwersytety „w centrum”	
Warszawski	0,78
Jagielloński	0,72
Adama Mickiewicza w Poznaniu	0,71

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu ELA.

Jeśli spojrzeć na sytuację absolwentów na rynku pracy z perspektywy proporcji zarobków absolwentów do średnich zarobków w ich miejscu zamieszkania, to można stwierdzić, że sytuacja absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego, a więc usytuowanego w centrum jest nieco lepsza niż sytuacja absolwentów na rubieżach. Absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego zarabiają 78% średnich zarobków w ich miejscu zamieszkania. Z kolei absolwenci z uniwersytetów na rubieżach mają dochody w wysokości nieco wyższej niż połowa przeciętnych dochodów w miejscu zamieszkania. Wyjątkiem są absolwenci Uniwersytetu Zielonogórskiego, którzy proporcjonalnie zarabiają nawet więcej niż absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego. Jest to 80,0% średniej w miejscu zamieszkania. Można rozważyć, czy sytuacja ta jest związana z dopasowaniem oferty edukacyjnej do lokalnego rynku pracy i z możliwością podejmowania pracy w Lubuskim Parku Przemysłowo-Technologicznym, w którym udziałowcami są: Gmina Zielona Góra – 39%, Województwo Lubuskie – 30%, Uniwersytet Zielonogórski – 30% oraz Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna – 1%⁸. Zarobki absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego i Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu są na poziomie tych, jakie uzyskują absolwenci Uniwersytetu Opolskiego. Jeśli wziąć pod uwagę dane o wysokości zarobków absolwentów, którzy pracowali

⁸ https://www.paih.gov.pl/strefa_inwestora/parki_przemyslowe_i_technologiczne/zielona_gora#.

etatowo lub na samozatrudnieniu przed studiami, wówczas widać, że ich zarobki są wyższe. W odniesieniu do absolwentów uniwersytetów Zielonogórskiego i Warszawskiego – przekraczają 90% średnich zarobków w miejscu zamieszkania.

Podczas analizy danych ujawniła się pewna prawidłowość, w ograniczonym zakresie związana z głównym przedmiotem zainteresowań badawczych. Mianowicie, jest duża dysproporcja między liczbą mężczyzn i kobiet – absolwentów studiów uniwersyteckich II stopnia. Dotyczy to zarówno uniwersytetów na rubieżach, jak i „w centrum”. Wśród absolwentów bardzo wyraźnie dominują kobiety. Największe dysproporcje, jeśli chodzi o płeć absolwentów, dotyczą Uniwersytetu w Białymstoku (80,0% kobiet i 20,0% mężczyzn) oraz Uniwersytetu Opolskiego (83,0% kobiet i 17,0% mężczyzn). Najmniejsza różnica w liczbie absolwentów mężczyzn i kobiet pojawiła się w Uniwersytecie Zielonogórskim (58,0% kobiet i 42,0% mężczyzn). Można zatem stwierdzić, że w świetle zestawionych danych nie znajduje potwierdzenia typowa dla całego świata prawidłowość, że kobiety są statystycznie – w porównaniu z mężczyznami – absolwentkami uczelni o mniejszym prestiżu. Potwierdza się natomiast teza o emancypacji edukacyjnej kobiet oraz o tym, że mężczyźni znajdują się w zdecydowanej edukacyjnej defensywie (por. Gromkowska-Melosik, 2015).

Zamiast zakończenia

Przeprowadzone analizy, odnoszące się do sytuacji absolwentów uniwersytetów na rynku pracy, sprowokowały do postawienia kilku pytań, które odnoszą się do zatrudnialności, nie tylko tych, którzy studiują w uniwersytetach na rubieżach:

1. Na ile uniwersytet ma działać na rzecz rynku pracy, przygotowując wykwalifikowanych pracowników, gotowych do podjęcia obowiązków, a na ile działać na rzecz osobowego rozwoju absolwentów przygotowując ich do wchodzenia w różne społeczne role, w tym role zawodowe?
2. Czy kształcenie dla rynku pracy nie jest kształceniem dla tego co jest, bądź nawet dla tego, czego już nie ma, w sytuacji gdy mamy do czynienia z niebywałymi: zmiennością, niepewnością i nieprzewidywalnością świata, a tym samym – (globalnego) rynku pracy?
3. Jak uniwersytety mają realizować idee zatrudnialności, w sytuacji gdy zależy ona od wielu czynników, również makroekonomicznych, które znajdują się daleko poza zasięgiem uniwersytetu, a możliwości uczelni działania w tym zakresie są mocno ograniczone?

Bibliografia

- Bański, J. (2010). Granica w badaniach geograficznych – definicja i próby klasyfikacji. *Przeгляд Geograficzny*, 4 (82), 489–508.
- Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu grudnia 2020 r. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-grudnia-2020-r-,2,101.html> (10.07.2022).
- Bologna beyond 2010. Report on the development of the European Higher Education Area (2009). Pobrane z: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve/91/8/Beyond_2010_report_FINAL_594918.pdf (10.07.2022).
- Byrne, Ch. (2020). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. *Studies in Higher Education*, 47 (1). DOI: 10.1080/03075079.2020.1735329.
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16 (1). DOI: 10.1108/HEED-03-2021-0025.
- Clarke, M., (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 11 (43) 1923–1937. DOI:10.1080/03075079.2017.1294152.
- Crosier, D., Purser, L., Smidt, H. (2007). *Trends V. Universities Shaping the European Higher Education Area. An EUA Report*.
- Dolot, A. (2018). Proces poszukiwania pracy przez młode pokolenie – wybrane zagadnienia – wyniki badań empirycznych. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 359, 284–299.
- Gromkowska-Melosik, A. (2015). Dostęp kobiet i mężczyzn do studiów wyższych. Studium porównawcze. *Rocznik Lubuski*, 41, 39–49.
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates&oldid=568227#Employment_rates_of_recent_graduates_over_time (10.07.2022).
- <https://eua.eu/downloads/publications/trends%20v%20universities%20shaping%20the%20european%20higher%20education%20area.pdf> (10.07.2022).
- Macheridis, N., Paulsson, A. (2021). Tracing accountability in higher education. *Research in Education*, 110 (1), 78–97.
- Macionis, J. J. (2012). *Sociology*. New Jersey: Pearson.
- Mokrzycka, K. (2019). Absolwent potrzebny od zaraz. *Obserwator finansowy.pl*. Pobrane z: <https://www.obserwatorfinansowy.pl/forma/analizy-debata/analizy/absolwent-potrzebny-od-zaraz/> (12.07.2022).

- Nymś-Górna, A., Sobczak, A. (2018). Akademickie biura karier i ich rola w poradnictwie zawodowym dla studentów, *Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy*, 26 (1), 111–121
- Paculska, M. (2014). Zatrudnialność jako kryterium oceny uczelni. W: M. Pawlak, Ł. Srokowski (red.), *Pomiędzy i wewnątrz. Instytucje, organizacje i ich działania* (s. 205–229). Warszawa: Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji, Uniwersytet Warszawski.
- Pokorska, A. (2020). Co liczyć i na kogo liczyć? Produktowa i nieproduktowa aktywność naukowa w kontekście uczelni badawczej – perspektywa kluczowych grantobiorców. *Przegląd Socjologiczny*, 69 (4), 65–90. DOI: 10.26485/PS/2020/69.4/3.
- Potulski, J. (2010). *Geopolityka w świecie ponowoczesnym*. Częstochowa: Instytut Geopolityki.
- Stachura, E. (1969). *Cała jaskrawość*. Warszawa: Wydawnictwo Czytelnik.
- Stoten, D. (2018). Employability: a contested concept in higher education. *Journal of Pedagogic Development*, 8 (1), 9–17.
- Ustawa z 20.04.2004 r. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021, poz. 1100, 1162, 1621, 2270, 2317, 2445; z 2022, poz. 91).
- Wiśniewska, S. (2015). Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 35 (1), 11–24.

Streszczenie

Ostatnie dekady to czas niezwykle intensywnych zmian we wszystkich obszarach życia, również w instytucjach szkolnictwa wyższego. Jednym z kierunków zmian jest instrumentalizm ekonomiczny. Zgodnie z nim uniwersytety i inne uczelnie są postrzegane i traktowane jako instytucje rynku. Ich funkcjonowanie jest oceniane na podstawie „mierzalnych” wskaźników, które uzasadnią wydatkowanie publicznych pieniędzy. Jednym z takich wskaźników jest zatrudnialność.

Celem rozdziału jest analiza sytuacji absolwentów uniwersytetów na rubieżach na rynku pracy. Poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania: jakie rodzaje aktywności podejmują absolwenci tych uniwersytetów; jakie wynagrodzenie uzyskują za swoją pracę; czy lokalizacja na rubieżach różnicuje sytuację absolwentów w stosunku do tych, którzy kończą studia na uniwersytetach ulokowanych w centrum?

Do analiz wykorzystano dane zastane. Skorzystano z dwóch źródeł danych. Pierwszym z nich jest Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA). Drugie źródło to dane gromadzone przez Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Szczecińskiego i udostępnione autorom tekstu. Biorąc pod uwagę geograficzne rozumienie rubieży, w analizach wzięto pod uwagę następujące uniwersytety: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Uniwersytet w Białymstoku, Uniwersytet Rzeszowski, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet Szczeciński i Uniwersytet Zielonogórski. Dla

porównania sytuacji absolwentów na rubieżach uwzględniono także dane odnoszące się do absolwentów uniwersytetów reprezentujących centrum: Warszawskiego, Jagiellońskiego i Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Słowa kluczowe: uniwersytet, rubieże, zatrudnialność