



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Sytuacja absolwentów socjologii na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia a analiza ich losów zawodowych Zarys problemu w województwie śląskim

Author: Rafał Muster

Citation style: Muster Rafał. (2018). Sytuacja absolwentów socjologii na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia a analiza ich losów zawodowych Zarys problemu w województwie śląskim. "Górnośląskie Studia Socjologiczne" (2018, z. 1, s. 138-151).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



Rafał Muster

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Sytuacja absolwentów socjologii na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia a analiza ich losów zawodowych Zarys problemu w województwie śląskim

Abstract: In view of research carried out by the public employment service, a sociologist is a surplus profession. This is indicated both by the analysis carried out on the basis of the methodology extract of deficit and surplus (years 2006—2015) and the studies carried out in accordance with the currently applicable methodology of barometer profession. The article points to the weaknesses and limitations used in the public employment services methodology for gathering information regarding the expected situation in the local and regional labor markets. Meanwhile, presented statistical data show a more rapid loss of unemployed status for sociology graduates compared to graduates from other courses — which are considered scarce. This article presents the results of the professional activity of sociology graduates. The author shows significant differences between the study of public employment services and research of the professional activity of sociology graduates.

Key words: labor market, labor market research, barometer professions, monitoring of deficit and surplus, sociologist, monitoring Economic Fates of Graduates

Streszczenie: Zawód socjologa według badań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia jest zawodem nadwyżkowym. Wskazują na to zarówno analizy realizowane na podstawie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych (w latach 2006—2015), jak i badania przeprowadzane zgodnie z aktualnie obowiązującą metodologią barometru zawodów. W artykule ukazano słabe strony i ograniczenia stosowanej w publicznych służbach zatrudnienia metodologii gromadzenia informacji na temat spodziewanej sytuacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Tymczasem prezentowane dane statystyczne wskazują na szybszą utratę statusu bezrobotnego przez absolwentów socjologii w porównaniu z absolwentami innych kierunków studiów — uznawanych za deficytowe. W artykule zaprezentowano także wyniki badania losów zawodowych absolwentów socjologii, które przeprowadzane są przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego, oraz wyniki mo-

onitoringu Ekonomicznych Losów Absolwentów — wykazując istotne różnice pomiędzy badaniami publicznych służb zatrudnienia a badaniami losów zawodowych absolwentów socjologii.

Słowa kluczowe: rynek pracy, badania rynku pracy, barometr zawodów, monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, socjolog, monitoring Ekonomicznych Losów Absolwentów

Wprowadzenie

W dyskursie publicznym często podnoszone są kwestie związane z koniecznością dostosowywania kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do potrzeb rynku pracy. Niewątpliwie podejmowanie działania w obszarze zblizania podaży zasobów pracy (w tym absolwentów różnych typów szkół i uczelni) do zmieniającego się popytu związane z modelowaniem kierunków i treści kształcenia powinno być poprzedzane rzetelnymi, wielopłaszczyznowymi badaniami rynku pracy.

Analizy lokalnych i regionalnych rynków pracy wskazują na wysoką nadwyżkowość zawodu socjologa, co obszerniej opisano w artykule. Czyli zgodnie z analizami realizowanymi przez publiczne służby zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy także województwa śląskiego absolwenci socjologii powinni mieć istotne problemy z uzyskaniem zatrudnienia zgodnego z profilem ukończonych studiów.

Tymczasem wyniki badań losów zawodowych absolwentów socjologii wskazują, że osoby te — wbrew przekazom medialnym — dobrze radzą sobie na rynku pracy, potrafiąc znaleźć pracę, w której wykorzystują zdobyte w trakcie procesu kształcenia umiejętności. Odnotowujemy zatem istotne rozbieżności pomiędzy wynikami badań popytu na pracę, które powszechnie realizowane są przez publiczne służby zatrudnienia, a badaniami losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych, co dotyczy także absolwentów socjologii. Owa rozbieżność była przyczynkiem napisania niniejszego tekstu.

Studenci i absolwenci wyższych uczelni z województwa śląskiego w oglądzie statystycznym

W ostatnich latach obserwujemy w Polsce zmniejszanie się liczby studentów, dotyczy to także obszaru województwa śląskiego. Jednakże o ile w okresie od 30 listopada 2013 roku do 30 listopada roku 2014 ogólna liczba studentów w województwie śląskim zmniejszyła się ze 136 010 do 126 814 osób (spadek o 9 196 osób, czyli o 6,7%), o tyle spadek liczby studentów socjologii był w ujęciu procentowym większy: z 1 705 do 1 277, spadek o 428 osób, czyli o 25,1% (*Studenci i absolwenci...*, 2015, s. 3—6). Ponadto na rynku pracy województwa śląskiego w okresie od

2011 do 2014 roku niemal o połowę zmniejszyła się liczba absolwentów kierunku socjologia¹. Dane statystyczne wskazują na to, że w tym okresie (lata 2011—2014) liczba absolwentów tego kierunku zmalała z 1 341 osób do 688 osób (*Studenci i absolwenci...*, 2015, s. 15).

Jednocześnie — co należy podkreślić — analizując dane statystyczne dotyczące rejestrujących się absolwentów poszczególnych kierunków studiów jako osoby bezrobotne, można stwierdzić, że sytuacja socjologów na rynku pracy nie jest taka zła, jak może wynikać z przekazów medialnych.

W tabeli 1 przedstawiono zestawienie liczbowe absolwentów² wybranych kierunków studiów, rejestrujących się jako bezrobotni w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego. Niniejsze zestawienie zawiera także informację o udziale bezrobotnych absolwentów (wg stanu na 31.12.2014) w stosunku do ogólnej liczby rejestrujących się bezrobotnych absolwentów tych kierunków w całym 2014 roku. Wydaje się zasadne postawienie tezy, że im wyższy wskaźnik procentowy tego udziału, tym gorsza sytuacja na rynku pracy województwa śląskiego absolwentów tych kierunków w analizowanym okresie. Oczywiście, dane te nie dają odpowiedzi na pytanie o przyczyny utraty statusu bezrobotnego³ ani nie wskazują, w jakim stopniu wykonywana praca bądź prowadzona działalność gospodarcza jest zgodna z kierunkiem wykształcenia aktywnych zawodowo absolwentów.

Jednakże dane te mogą być wykorzystane do próby opisu sytuacji na rynku pracy absolwentów poszczególnych kierunków. Analizując udział zarejestrowanych absolwentów pod koniec 2014 roku w stosunku do napływu bezrobotnych absolwentów w całym 2014 roku w poszczególnych zawodach, można stwierdzić, że gorsze wskaźniki niż w zawodzie socjologa (22,5%) odnotowano wśród absolwentów chemii (35,2%), prawa (34,3%), biotechnologii (31,0%), architektury (28,7%), ochrony środowiska (27,2%), logistyki (26,7%), pedagogiki (25,5%), rachunkowości (24,7%) czy ekonomii (24,7%). Podobne jak w przypadku zawodu socjologa wartości wskaźników odnotowano w zawodach fizjoterapeuty (21,6%) oraz inżyniera budownictwa (20,9%). Tymczasem w przekazach medialnych trudno szukać informacji, że absolwenci takich kierunków, jak chemia, biotechnologia, architektura, fizjoterapia czy budownictwo, mogą mieć problemy ze znalezieniem pracy. W rzeczywistości okazuje się, że absolwenci tych kierunków niejednokrotnie dłużej są zarejestrowani jako bezrobotni niż osoby kończące studia socjologiczne.

¹ Dane statystyczne, do których udało mi się dotrzeć, nie dzieliły absolwentów na tych, którzy ukończyli studia I i II stopnia.

² Przez pojęcie „absolwent” rozumiem osoby, które zakończyły naukę w okresie do 12 miesięcy od daty ukończenia uczelni, uzyskując jednocześnie tytuł magistra (po ukończeniu jednolitych studiów magisterskich lub studiów uzupełniających, tzw. II stopnia) bądź tytuł licencjata/inżyniera po ukończeniu studiów tzw. I stopnia.

³ Możemy wskazać trzy podstawowe przyczyny utraty statusu bezrobotnego: podjęcie pracy, niezgłoszenie się na termin do urzędu pracy celem potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy i rozpoczęcie działalności gospodarczej. Patrz: *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (art. 33, ust. 4, Dz.U. 2015, poz. 149).

Tabela 1

Bezrobotni absolwenci wybranych kierunków studiów w województwie śląskim
(dane za 2014 rok)

Zawód/specjalność	„Napływ” bezrobotnych absolwentów w 2014 roku do powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim (N)	Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w powiatowych urzędach pracy, stan na 31.12.2014 (N)	Udział zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów (31.12.2014) w stosunku do „napływu” bezrobotnych absolwentów w całym 2014 roku (%)
Chemik	111	39	35,2
Prawnik	181	62	34,3
Biotechnolog	129	40	31,0
Architekt	157	45	28,7
Inżynier inżynierii środowiska/ specjalista ochrony środowiska	184	50	27,2
Logistyk	165	44	26,7
Pedagog	424	108	25,5
Specjalista ds. rachunkowości	154	38	24,7
Ekonomista	154	38	24,7
Socjolog	160	36	22,5
Fizjoterapeuta	204	44	21,6
Inżynier budownictwa	129	27	20,9

Uwaga: Dane statystyczne nie uwzględniają podziału na absolwentów studiów I i II stopnia.

Źródło: Dane dotyczące napływu oraz zarejestrowanych bezrobotnych — WUP Katowice.

Niestety, przekazy medialne często jednostronnie przedstawiają informacje o problemach na rynku pracy absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych — nieraz opierając się tylko na stanowisku tzw. ekspertów, a nie na rzetelnych badaniach ukazujących realne zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje i umiejętności pracowników czy też odnoszące się do profesjonalnie zdiagnozowanych losów zawodowych absolwentów poszczególnych kierunków studiów.

Sytuacja socjologów na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia

Do licznych statutowych zadań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia funkcjonujące w naszym kraju zalicza się także badania rynku pracy. Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy m.in.:

- opracowanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady rynku pracy oraz organów zatrudnienia (art. 9, ust. 1, pkt 9 *Ustawy o promocji zatrudnienia...*),
- inicjowanie i realizowanie badań i analiz wykorzystywanych w działaniach prowadzonych przez urzędy pracy (art. 9, ust. 1, pkt 20, lit. a *Ustawy o promocji zatrudnienia...*).

W latach 2005—2015 publiczne służby zatrudnienia funkcjonujące na krajowym rynku pracy realizowały badania rynku pracy na podstawie założeń metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych (zob. *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, 2003).

Do określenia, czy mieliśmy do czynienia z zawodem deficytowym, w równowadze, czy nadwyżkowym, wykorzystywano wyniki obliczeń wykonywanych na podstawie wzoru⁴:

$$W_{n,I}^k = \frac{\bar{O}_I^k}{\bar{B}_I^k}$$

gdzie:

$W_{n,I}^k$ — wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów

\bar{O}_I^k — średnia miesięczna liczba zgłoszonych do PUP ofert pracy w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub w całym roku

\bar{B}_I^k — średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w PUP w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub w całym roku

Czyli brano pod uwagę stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu (rejestracji) osób bezrobotnych w tym samym zawodzie w tym samym okresie (półrocze lub cały rok). Jeżeli stosunek ten był większy od 1,1, to zawód określany był jako deficytowy, jeżeli kształtował się w przedziale 0,9—1,1, to zawód określany był jako w równowadze, natomiast jeżeli osiągał wartość niższą niż 0,9, to mieliśmy do czynienia z zawodami nadwyżkowymi.

⁴ Zapis wzoru według: *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, MPiPS, Warszawa 2003.

Na podstawie tych samych założeń metodologiczne analizy rynków pracy były wykonywane na poziomie każdego powiatu dwukrotnie w ciągu roku (jeden raport dotyczył półrocza, drugi — całego roku). Dane gromadzone na poziomie powiatów przez powiatowe urzędy pracy były później agregowane na poziomie poszczególnych województw oraz całego kraju.

Zgodnie z przyjętymi założeniami metodologicznymi zawod socjologa na rynku pracy województwa śląskiego w latach 2006—2015 charakteryzował się wysokimi wskaźnikami nadwyżkowości, które *de facto* oscylowały wokół wartości 0,0 (tab. 2). Świadczy to o śladowym napływie ofert pracy dla socjologów do powiatowych urzędów pracy i odnotowywanej rejestracji osób bezrobotnych w tym zawodzie.

Tabela 2

Wartości intensywności nadwyżki dla zawodu „socjolog” w województwie śląskim
(dane na koniec roku za lata 2006—2015)

Rok	Wskaźnik intensywności nadwyżki	Rok	Wskaźnik intensywności nadwyżki
2006	0,0204	2011	0,0063
2007	0,0134	2012	0,0000
2008	0,0193	2013	0,0015
2009	0,0000	2014	0,0036
2010	0,0000	2015	0,0015

Uwaga: Zgodnie z metodologią wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych, obowiązująca w publicznych służbach zatrudnienia do roku 2015, w przypadku zawodów, których wskaźnik średniomiesięcznego napływu ofert pracy w stosunku do średniomiesięcznego napływu osób bezrobotnych kształtował się poniżej wartości 0,9, odnotowywano nadwyżkowość. W sytuacji gdy wartość wskaźnika wynosiła 0,0000, mieliśmy do czynienia z tzw. zawodami max deficytowymi. Dotyczyło to przypadków, gdy odnotowywano napływ osób bezrobotnych w określonym zawodzie, natomiast nie odnotowywano ofert pracy dla przedstawicieli danego zawodu.

Źródło: mz.praca.gov.pl

Jednakże — co należy podkreślić — wysokie wskaźniki nadwyżkowości podaży socjologów na rynku pracy w stosunku do popytu na ich kwalifikacje w statystycznych analizach rynku pracy sporządzanych przez publiczne służby zatrudnienia nie oddają realiów rynku pracy. Przyczyn rozbieżności pomiędzy statystycznymi analizami rynku pracy, które sporządzane są przez pracowników publicznych służb zatrudnienia, a rzeczywistością rynku pracy należy upatrywać przede wszystkim w stosowanej metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Główny zarzut przyjętej metodologii dotyczy formułowania stosownych wniosków wyłączenie na podstawie zestawiania ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy z rejestrującymi się osobami bezrobotnymi w tych samych zawodach. Zatem analiza rynku pracy na podstawie ram metodologicznych wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych obejmowała w zasadzie wąski fragment rynku pracy, gdyż przez system publicznych służb zatrudnienia przepływa niewielki udział ofert pracy, są to najczęściej oferty z wtórnego rynku pracy⁵.

⁵ W literaturze przedmiotu funkcjonuje podział na jądro rynku pracy (*core*) i peryferia (*periphery*), możemy też mówić o rynku pierwotnym i wtórnym, co jest związane z koncepcją dualnego rynku pracy (por. Kozek, 2014, s. 115 i nast.).

Słabe strony metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych zostały dokładniej opisane w innych artykułach⁶.

Barometr zawodów⁷

W drugiej połowie 2015 roku w publicznych służbach zatrudnienia zaimplementowano nową metodologię badania rynku pracy, która zastąpiła obowiązującą wcześniej monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zasadniczą częścią składową nowej metodologii badania rynku pracy jest tzw. Barometr zawodów.

Na stronie internetowej dotyczącej Barometru zawodów znajdujemy informację, że metodologia ta pochodzi z krajów skandynawskich. Barometr zawodów został opracowany w Szwecji w latach 90. XX wieku. W Polsce metodologia Barometru zawodów została po raz pierwszy zastosowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Pierwsze, pilotażowe badanie zostało przeprowadzone w 2010 roku przez pracowników WUP Kraków w sześciu powiatach województwa małopolskiego. Pięć lat później (w 2015 roku) Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęło decyzję o realizacji badań na podstawie metodologii Barometru zawodów na poziomie każdego powiatu w Polsce.

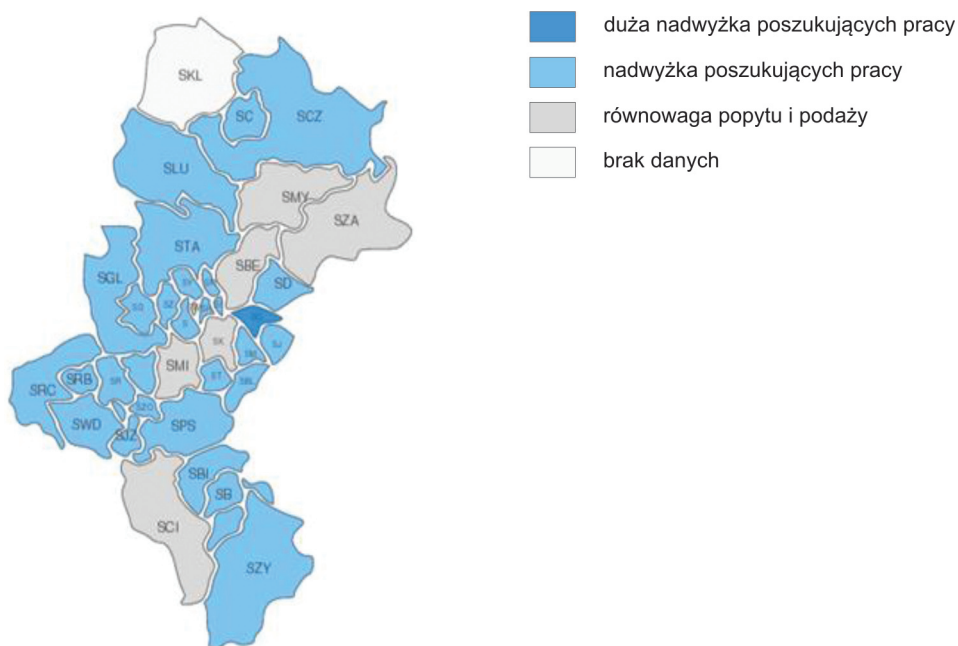
Barometr zawodów — zgodnie z informacją ze strony internetowej <https://barometrzwodow.pl> — to krótkookresowa (jednoroczna) prognoza o sytuacji w wybranych zawodach, opracowywana przez publiczne służby zatrudnienia. Gromadząc materiał empiryczny — oddzielnie dla każdego powiatu — korzysta się z metody wywiadu zogniskowanego. Badania na poziomie regionalnych rynków pracy koordynowane są przez wojewódzkie urzędy pracy, a analizy są realizowane w siedzibach powiatowych urzędów pracy. W badaniu fokusowym bierze udział 4—8 osób. Zgodnie z założeniami metodologicznymi w sesji fokusowej biorą udział przede wszystkim pracownicy powiatowych urzędów pracy: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, organizację szkoleń, asystenci EURES, liderzy klubów pracy. Ponadto w większych miastach do badań fokusowych zapraszani są także w charakterze ekspertów pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat analizowanego lokalnego rynku pracy: pracownicy specjalnych stref ekonomicznych, ochotniczych hufców pracy, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier. Eksperti — zgodnie z metodologią Barometru zawodów — osobno analizują sytuację dla każdego z niemal 180 zawodów, odpowiadając na dwa zasadnicze pytania (<https://barometrzwodow.pl>):

⁶ Patrz: Muster, 2007, s. 111—124; 2013, s. 83—91.

⁷ Metodologiczne założenia Barometru zawodów opisano na podstawie materiałów dostępnych na stronie internetowej: <https://barometrzwodow.pl> oraz publikacji wydanej przez WUP Kraków (Antończak-Świder i in., red., 2015).

- Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Czy będzie ono rosnąć, maleć, czy pozostanie bez zmian?
- Jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie? Czy wystąpi deficyt poszukujących pracy, czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się?

Na rysunku 1 przedstawiono sporządzoną przez pracowników publicznych służb zatrudnienia prognozę na 2016 rok dotyczącą szans socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych na uzyskanie zatrudnienia na obszarze województwa śląskiego (w Barometrze zawodów nie dokonano rozróżnienia na zawód socjologa i specjalisty ds. badań społeczno-ekonomicznych).



Rys. 1. Relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych dla województwa śląskiego na 2016 rok

Źródło: <https://barometrzwodow.pl/pl/slaskie/prognozy-na-mapach/2016/>.

Zgodnie z analizami publicznych służb zatrudnienia zawód socjologa w zdecydowanej większości powiatów województwa śląskiego został określony jako nadwyżkowy, w żadnym z badanych powiatów zawodowi temu nie przypisano deficytowości. Czy tak jest w rzeczywistości? Zasadne wydaje się zwrócenie uwagi na pewne ograniczenia stosowanej metodologii.

Przede wszystkim podstawową słabą stroną Barometru zawodów jest problem fałszywego założenia znawstwa omawianych problemów badawczych przez respondentów. W badaniach o spodziewanej sytuacji na lokalnych rynkach pracy wypowiadają się wprawdzie przede wszystkim urzędnicy z powiatowych urzędów pracy, jednakże nie zawsze mają oni stosowną wiedzę i bieżące informacje, aby

diagnozować sytuację na lokalnym rynku pracy w zakresie szans na uzyskanie zatrudnienia przez przedstawicieli poszczególnych zawodów. Zdecydowanie zabrakło informacji od pracodawców, którzy podejmują decyzje o zatrudnianiu kandydatów do pracy — zarówno na nowe miejsca pracy, jak i na miejsca, w których występują braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu.

Biorący udział w badaniach przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia opiniują poszczególne zawody (mogące wystąpić w krótkim czasie jako deficytowe, zrównoważone bądź nadwyżkowe) w sposób administracyjno-biurokratyczny i w wydaniu swojej opinii posilają się głównie wiedzą o ofertach pracy będących w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia, a są to głównie oferty z wtórnego rynku. Nie bierze się pod uwagę faktu, że socjologowie z powodzeniem mogą wykonywać różne zawody, wykorzystując w praktyce wiedzę zdobytą podczas procesu kształcenia. Okazuje się, że do zawodów deficytowych w województwie śląskim w 2016 roku zgodnie z postawioną prognozą urzędnicy zaliczyli takie, jak: ankieter, teleankieter, koordynator projektów unijnych, przedstawiciel handlowy, opiekun osób starszych i niepełnosprawnych. Natomiast do zawodów w równowadze zaliczono następujące: animator kultury, pracownik służb mundurowych, pracownik socjalny, specjalista ds. marketingu i reklamy, specjalista ds. *public relations* i reklamy, specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi, wychowawca w placówkach oświatowych i wychowawczych (<https://barometrzwodow.pl>). Tymczasem praktyka pokazuje, że w wymienionych zawodach bardzo dobrze odnajdują się również socjologowie, którzy wykonując swoją pracę z powodzeniem wykorzystują wiedzę nabytą podczas studiów socjologicznych. Ponadto urzędnicy mogą ulegać opiniom kreowanym przez media i polityków, że warto studiować kierunki techniczne, a nie opłaca się podejmować studiów na kierunkach humanistycznych i społecznych.

Badania losów zawodowych absolwentów socjologii

Uczelnie wyższe w naszym kraju od kilku lat prowadzą badania losów zawodowych swoich absolwentów. Niewątpliwie rzetelne analizy tego zagadnienia mogą być podstawą do formułowania praktycznie użytecznych wniosków, stanowiących jeden z fundamentów modyfikacji programowych treści kształcenia studentów określonych kierunków, aby w większym stopniu przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy. Analizy prowadzone przez Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego⁸ wśród absolwentów tejże uczelni wskazują, że rok po ukończeniu studiów

⁸ W tekście powołano się na badania zrealizowane wśród absolwentów, którzy ukończyli studia w roku akademickim 2012/2013. Pomiaru dokonano rok po ukończeniu studiów. W zrealizowanych badaniach, w których wzięło udział łącznie 42 absolwentów, nie wprowadzono rozróżnienia na absolwentów studiów I i II stopnia. Dzięki zyczliwości pracowników Biura Karier UŚ na potrzeby niniejszego artykułu udało się dokonać agregacji zebranych danych empirycznych tylko dla absolwentów kierunku socjologia.

ponad 70% badanych osób wykazuje aktywność zawodową. Zdecydowana większość tych osób jest zatrudniona jako pracownicy najemni. Niemal połowa (47,5%) badanych absolwentów wskazywała, że w ich opiniach na rynku pracy występuje zapotrzebowanie na osoby kończące studia na kierunku socjologia. Podobny był odsetek (48,5%) badanych deklarujących, że w swojej pracy wykorzystują wiedzę zdobytą podczas studiów. Większość osób uczestniczących w badaniu (63%) wskazywała, że ich praca jest zgodna z ukończonym kierunkiem studiów. Badania Biura Karier UŚ z 2014 roku wykazały, że absolwenci socjologii zawodowo najczęściej związani są z administracją publiczną i samorządową, IT, badaniami rynkowymi, zarządzaniem zasobami ludzkimi i bankowością.

Od 2015 roku badania losów absolwentów są zdecydowanie bardziej rozbudowane, co jest efektem zakończonych prac Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego nad wdrożeniem ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów (ELA). Pierwsze ogólnopolskie badanie losów zawodowych absolwentów przeprowadzono wśród osób, które ukończyły studia w 2014 roku. Zgodnie z komunikatem resortu nauki, podstawą do pozyskiwania informacji o sytuacji zawodowej absolwentów są raporty automatycznie generowane na podstawie danych pochodzących z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz systemu POL-on (patrz: www.absolwenci.nauka.gov.pl). Dane empiryczne, które znajdują się w raportach, są w porównaniu z danymi gromadzonymi samodzielnie przez uczelnie wyższe w ramach badań losów zawodowych absolwentów zdecydowanie bardziej rozbudowane. Przede wszystkim analiza prowadzona przez MNiSW dotyczy większej liczby osób, ponadto dane agregowane są nie tylko ze względu na ukończony kierunek studiów na poszczególnych uczelniach, ale także ze względu na ich poziom (oddzielne raporty dla absolwentów studiów I i II stopnia). W artykule odwołano się do fragmentów wyników badań dotyczących absolwentów socjologii UŚ z 2014 roku. Łącznie analizą objęto 173 osoby — 135 absolwentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I stopnia (tab. 3) i 38 absolwentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych II stopnia (tab. 4).

Analiza zaprezentowanych w tabelach 3 i 4 danych ilościowych pozwala postawić tezę, że absolwenci socjologii na rynku pracy województwa śląskiego w stosunkowo krótkim czasie po obronie pracy dyplomowej podejmują zatrudnienie. Uśredniając wyniki przywoływanych analiz, można stwierdzić, że okres poszukiwania pracy po obronie pracy licencjackiej lub magisterskiej nie trwa dłużej niż kilka miesięcy. Badania w ramach monitorowania ELA korespondują także z wynikami analiz prowadzonych przez Biuro Karier na Uniwersytecie Śląskim. Wyniki te potwierdzają niewielki udział podejmujących działalność gospodarczą wśród absolwentów socjologii.

Badania w ramach monitoringu ELA wykazują istotne różnice w uzyskiwanych zarobkach pomiędzy absolwentami studiów I i II stopnia. Przykładowo — absolwenci studiów II stopnia zamieszkali w Katowicach uzyskują wynagrodzenie wyższe niemal o połowę w porównaniu z absolwentami studiów I stopnia. W przypadku absolwentów zamieszkałych w innych miejscowościach województwa śląskiego ta różnica wynosi prawie 40% na korzyść osób posiadających magisterium z socjologii.

Tabela 3

Wybrane wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy absolwentów socjologii
Uniwersytetu Śląskiego z roku 2014 (I stopień, studia stacjonarne i niestacjonarne, N = 135)

Średnie wartości wskaźników	Osoby zamieszkałe na terenie Katowic	Osoby zamieszkałe w województwie śląskim	Osoby zamieszkałe poza województwem śląskim
Czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach)	1,5	3,71	0,33
Czas poszukiwania pierwszej pracy na umowę o pracę (w miesiącach)	2,0	4,49	5,33
Procent osób samozatrudnionych	0,0	3,7	0,0
Miesięczne wynagrodzenie (w zł)	1 801	1 766	1 325
Miesięczne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę (w zł)	2 257	1 855	1 185

Źródło: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, www.absolwenci.nauka.gov.pl

Tabela 4

Wybrane wskaźniki opisujące sytuację na rynku prac absolwentów socjologii
Uniwersytetu Śląskiego z roku 2014 (II stopień, studia stacjonarne i niestacjonarne, N = 38)

Średnie wartości wskaźników	Osoby zamieszkałe na terenie Katowic	Osoby zamieszkałe w województwie śląskim	Osoby zamieszkałe poza województwem śląskim
Czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach)	2,67	0,52	2,33
Czas poszukiwania pierwszej pracy na umowę o pracę (w miesiącach)	—	0,58	4,67
Procent osób samozatrudnionych	0,0	3,45	0,0
Miesięczne wynagrodzenie (w zł)	2 657	2 428	1 759
Miesięczne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę (w zł)	—	2 520	1 751

Źródło: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, www.absolwenci.nauka.gov.pl

Niestety, istotnym mankamentem zaimplementowanej metodologii badania losów absolwentów jest brak informacji dotyczących poziomu zbieżności wykonywanej pracy z profilem ukończonych studiów. Wymagałoby to realizacji dodatkowych badań, a nie tylko opierania się na analizie danych zastanych generowanych przez ZUS i POL-on.

Sytuacja na rynku pracy absolwentów studiów socjologicznych innych uczelni województwa śląskiego na podstawie analizy danych z systemu monitorowania ELA jest podobna do sytuacji osób kończących socjologię na Uniwersytecie Śląskim, dlatego też w tekście skoncentrowano się na przedstawieniu informacji z systemu ELA, które dotyczą byłych studentów socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Dane

z systemu ELA dostępne on-line (www.absolwenci.nauka.gov.pl) dla absolwentów socjologii UŚ są poza tym pełniejsze w porównaniu z danymi o absolwentach socjologii innych uczelni z województwa śląskiego.

Zakończenie

Można postulować, aby monitorowanie rynku pracy (m.in. badanie popytu na określone kwalifikacje czy diagnozowanie losów absolwentów) miało charakter cykliczny (por. Muster, 2009, s. 207). Powtarzalność realizowanych analiz powinna pomóc w diagnozie zmian zachodzących na rynku pracy. Z kolei rzetelna informacja o aktualnej sytuacji na rynku pracy i spodziewanych zmianach powinna pomóc w dostosowywaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Tymczasem obecnie — na co zwraca uwagę Leszek A. Gruszczyński — cały system szkolnictwa zbyt wolno reaguje na potrzeby rynku pracy i tworzy tym samym źródło napływu kadry, na której usługi nie ma zapotrzebowania (Gruszczyński, 2006, s. 27). Niewątpliwie w celu dostosowywania strumienia podaży do popytu na pracę przydatne okażą się wielopłaszczyznowe badania rynku pracy, którego w opinii Andrzeja Barczaka nie można planować, ale można obserwować i monitorować. Natomiast wyniki z badań są podstawą do formułowania i realizowania polityki nie tylko gospodarczej, lecz przede wszystkim społecznej (Barczak, 1999). Chociaż należy zwrócić uwagę na fakt, że zjawiska zachodzące w przestrzeni rynku pracy są szczególnie narażone na zmiany wywoływane kryzysami w gospodarce, których wystąpienia — pomimo ich cykliczności — nie jesteśmy w stanie dokładnie przewidzieć. Szczególną uwagę należy zwrócić na poprawność metodologiczną podejmowanych przedsięwzięć badawczych. Tym bardziej że wyniki tych badań mogą stanowić jedną z podstaw podejmowania decyzji o kierunku dalszego kształcenia. Lecz i tu należy zachować daleko idącą ostrożność, gdyż dynamika zmian zachodzących w przestrzeni rynku pracy jest duża i zdiagnozowany w danym roku popyt na pożądane kwalifikacje za kilka lat może już okazać się nadwyżką.

Zasadne byłoby dalsze rozbudowywanie systemu pozyskiwania informacji o losach zawodowych absolwentów kończących studia I, a w szczególności II stopnia, a także zainicjowanie szerszej współpracy uczelni z pracodawcami. Powinno się to przełożyć na głębsze dostosowanie treści kształcenia do realiów rynku pracy.

Należy poddać pod dyskusję i poważną ocenę merytoryczną obowiązujący w publicznych służbach zatrudnienia system monitorowania rynku pracy. System, który obecnie obowiązuje, w większym stopniu powinien być nakierowany na analizy realizowane w firmach i instytucjach (na poziomie każdego powiatu) — szczególnie w kontekście krótkookresowego badania popytu na pracę. Ponadto, co należy zaznaczyć, diagnozując popyt na pracę należałoby poświęcić więcej uwagi analizie zapotrzebowania na pożądane kwalifikacje, umiejętności specjalistyczne,

wiedzę czy kompetencje kandydatów na pracowników. Badanie popytu odnoszące się tylko do przedstawicieli poszczególnych zawodów na współczesnym dynamicznie zmieniającym się rynku pracy jest niewystarczające, aby formułować wnioski o aplikacyjny charakter. W coraz większym stopniu zacierają się granice pomiędzy rolami zawodowymi pełnionymi przez absolwentów uczelni wyższych — szczególnie jeżeli weźmiemy pod uwagę kierunki humanistyczne i społeczne. Dlatego też trzeba wyraźnie zaznaczyć, że chociaż w badaniach realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia zawód socjologa jest nadwyżkowy, to fakt ten wcale nie oznacza braku zapotrzebowania na kompetencje, które nabywają osoby kształcące się na studiach socjologicznych.

Badania realizowane przez publiczne służby zatrudnienia wskazują na dużą nadwyżkę socjologów na rynku pracy, a co za tym idzie — potencjalne problemy z uzyskaniem zatrudnienia przez absolwentów tego kierunku. Natomiast badania losów zawodowych absolwentów socjologii jednoznacznie wskazują na krótki okres poszukiwania przez nich pracy, który z reguły nie przekracza kilku tygodni. W tym miejscu zasadne jest postawienie pytania o poziom zbieżności pełnionych ról zawodowych przez absolwentów socjologii z profilem ukończonych studiów. To jednak wymaga rozszerzenia badań realizowanych przez uczelnie diagnozujące losy zawodowe swoich absolwentów, ale należałoby uwzględnić ten postulat także w monitoringu ELA.

Literatura

- Antończak-Świder K. i in., red., 2015: *Barometr zawodów. Raport podsumowujący badanie w Polsce*. Kraków: WUP Kraków.
- Barczak A., 1999: *Huśtawka na rynku pracy*. „Gospodarka Śląska”, nr 3.
- Gruszczyński L.A., 2006: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: B. Pactwa, P. Rojek-Adamek, red.: *Edukacja całościowa a regionalny rynek pracy*. Tychy: WSiNS.
- Kozek W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Muster R., 2007: *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*. „Humanizacja Pracy”, nr 3—4, s. 237—248.
- Muster R., 2009: *Rynek pracy województwa śląskiego — stan obecny oraz trendy zmian*. „Studia Socjologiczne”, nr 4.
- Muster R., 2013: *Wyodrębnianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Refleksja krytyczna*. W: „Studia Ekonomiczne”. Nr 161: *Społeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*. Red. D. Kotlorz. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
- Studenci i absolwenci szkół wyższych w województwie śląskim*, 2015. Materiały WUP Katowice, Katowice, lipiec 2015, s. 3—6.

Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. 2003. Warszawa: MGPIPS.

Akty prawne

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2015, poz. 149.

Materialy internetowe

www.mz.praca.gov.pl (data dostępu: 07.05.2016).

www.wup-katowice.pl (data dostępu: 24.04.2016).

www.absolwenci.nauka.gov.pl (data dostępu: 04.05.2016).