

Jarosław Poteralski

RYNEK PRACY ABSOLWENTÓW WYŻSZYCH UCZELNI W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wprowadzenie

Transformacja systemowa w Polsce obok oczywistych korzyści przyniosła również wiele problemów o charakterze społeczno-gospodarczym. Jednym z nich jest zjawisko bezrobocia. Utrzymujący się przez cały okres transformacji wysoki poziom bezrobocia sprawia, że jest to jeden z najbardziej palących problemów trapiących polską gospodarkę. Wystarczy tu wspomnieć, że w 1990 roku bez pracy pozostawało w Polsce 1 126 140 osób, a stopa bezrobocia ogółem wynosiła 6,1%. W 2004 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wzrosła do 2 999 601 osób, natomiast stopa bezrobocia ogółem osiągnęła poziom 19,0%.

Na tle tych wielkości szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest rosnąca i bardzo wysoka stopa bezrobocia w grupie osób młodych, wynosząca w 2004 roku około 40% i stanowiąca ponad dwukrotną wielkość stopy bezrobocia ogółem.

W Polsce od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych XX wieku wystąpiło również niespotykane dotychczas i bardzo niekorzystne zjawisko wzrostu bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych. Liczba bezrobotnych absolwentów z wyższym wykształceniem w latach 1996–2004 w Polsce wzrosła o około 687%, a ich udział w ogólnej liczbie absolwentów pozostających bez pracy wzrósł w tym okresie z około 4% do blisko 23%.

U progu lat dziewięćdziesiątych XX wieku zjawisko bezrobocia w tej grupie społeczno-zawodowej nie występowało, a liczba ofert pracy wielokrotnie przekraczała liczbę absolwentów¹. W 2004 roku odsetek absolwentów wyższych uczelni wśród bezrobotnych absolwentów w województwie zachodniopomorskim wynosił 24,5%, w Szczecinie natomiast osiągnął poziom 53%. W maju 2004 roku, w porównaniu z ostatnim dniem 1999 roku, liczba bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych w województwie zachodniopomorskim wzrosła o ponad 187%. Jednakże w przypadku zestawienia ich liczby z ostatniego dnia 2003 roku oraz 1999 roku można mówić o wzroście na poziomie 240%.

Niniejszy artykuł stanowi streszczenie pracy doktorskiej pt. *Rynek pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim*, obronionej w 2006 roku na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego.

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Część teoretyczną przedstawiono w pierwszym rozdziale, drugi rozdział ma charakter teoretyczno-empiryczny, natomiast pozostałe rozdziały mają charakter wyłącznie empiryczny.

W rozdziale pierwszym – zatytułowanym *Rynek pracy w teorii ekonomii* – zdefiniowano pojęcie rynku pracy oraz omówiono jego podstawowe elementy, takie jak popyt na pracę, podaż pracy, cena pracy, a także problematykę kształtowania się równowagi rynkowej. W dalszej części rozdziału omówiono wybrane współczesne teorie rynku pracy, wśród których ze względu na cel rozprawy więcej uwagi poświęcono teorii segmentacji rynku pracy oraz teorii kapitału ludzkiego.

W rozdziale drugim pt. *Bezrobocie jako skutek nierównowagi podażowej na rynku pracy*, zdefiniowano pojęcie bezrobocia oraz omówiono jego rodzaje. W szerokim aspekcie omówiono przyczyny zjawiska oraz jego skutki, w tym psychospołeczne. Ponadto przedstawiono klasyfikację metod przeciwdziałania oraz zwalczania zjawiska bezrobocia, w tym metody służące ograniczaniu bezrobocia wśród absolwentów.

Rozdział trzeci pt. *Rynek pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim* ma charakter empiryczny. Scharakteryzowano w nim elementy zachodniopomorskiego rynku pracy, takie jak podaż, popyt, poziom wynagrodzeń. Przedstawiono również problem bezrobocia jako skutek głębokiej nierównowagi, charakteryzującej rynek pracy w regionie. Omówiono elementy kształtujące

¹ Z badań realizowanych przez D. Kopycińską w tym okresie wynika, że osoby wykształcone, mając możliwość wyboru pomiędzy różnymi ofertami, zmieniało pracę od 4 do 13 razy. Por. D. Kopycińska, *Pracownicy czy wędrownicy*, „Gospodarka Planowa” 1988, nr 8.

sytuację absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy, przede wszystkim sytuację w szkolnictwie wyższym w regionie.

Rozdział czwarty – *Konkurencyjność bezrobotnych absolwentów szkół wyższych na zachodniopomorskim rynku pracy i ich postawy w świetle badań empirycznych* – w całości poświęcono wynikającym z badań ankietowych czynnikom kształtującym konkurencyjność absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy, ich postawom oraz oczekiwaniom wobec przyszłej aktywności zawodowej.

W rozdziale piątym pt. *Postawy pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych w świetle badań empirycznych* zawarto wyniki badań ankietowych, zrealizowanych wśród pracodawców w regionie zachodniopomorskim, odnoszące się do popytu na pracę adresowanego do absolwentów wyższych uczelni. W szczególności przedstawiono w nim opinie pracodawców na temat absolwentów z wyższym wykształceniem oraz ich oczekiwania wobec tej grupy na rynku pracy.

Rozdział szósty pt. *Szanse i zagrożenia na rynku pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim* zawiera ocenę szans i zagrożeń dokonaną przez autora na podstawie sytuacji w regionie, a także na podstawie deklaracji absolwentów uczestniczących w badaniu, dotyczących ich gotowości do podejmowania własnych inicjatyw gospodarczych oraz do poszukiwania pracy poza regionem. Rozdział szósty kończy próba oceny znaczenia wykształcenia wyższego na rynku pracy.

1. Cel i hipotezy pracy

Zasadniczym celem dysertacji jest **ocena rynku pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim, w kontekście rosnącego bezrobocia w tej zbiorowości.**

Przedstawione powyżej przesłanki zdeterminowały zarówno cel główny dysertacji, jak również przyporządkowane temu celowi następujące zadania badawcze:

- a) analiza rynku pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim,
- b) analiza konkurencyjności absolwentów wyższych uczelni oraz ich postaw na rynku pracy,
- c) analiza postaw pracodawców wobec absolwentów wyższych uczelni,
- d) analiza szans oraz zagrożeń dla rynku pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim.

Zrealizowanie przedstawionego celu głównego dysertacji oraz zadań badawczych posłużyło do zweryfikowania hipotezy badawczej, sformułowanej w następujący sposób: **istotną przyczyną bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych, oprócz czynników makroekonomicznych, jest niewłaściwa bądź niewystarczająca struktura ich kwalifikacji zawodowych oraz postawy nieadekwatne do realiów rynku pracy.**

2. Metody badawcze

Dla potrzeb rozprawy przeanalizowano liczne wtórne źródła informacji, takie jak: literatura przedmiotu, publikacje w czasopismach i gazetach, opracowania statystyczne opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny oraz Urząd Statystyczny w Szczecinie, a także materiały uzyskane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie w Wydziale Informacji Badań i Analiz oraz w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Szczecinie.

Podstawowy okres badawczy, który został przyjęty do analizy, obejmuje lata 1999–2004. Uzasadnieniem wyboru 1999 roku przyjętego jako bazy był fakt, że od tego czasu datuje się powstanie nowego podziału administracyjnego państwa². Określenie 2004 roku jako zamykającego okres badawczy wynika z faktu przystąpienia Polski do UE i zamknięcia pewnego okresu w historii zarówno Polski, jak i województwa. Ewentualne konsekwencje tego faktu mogą stanowić przedmiot poszerzonych badań nad sytuacją młodych wykształconych osób na regionalnym rynku pracy.

Dostępne wtórne źródła informacji okazały się niewystarczające dla rozpoznania uwarunkowań sytuacji absolwentów z wyższym wykształceniem na zachodniopomorskim rynku pracy. Analiza danych wtórnych była również niewystarczająca dla poznania postaw oraz opinii uczestników rynku pracy. W związku z tym dla potrzeb zgromadzenia danych pierwotnych zastosowano metodę badań ankietowych. Badania zrealizowano w dwóch grupach respondentów: bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie zachodniopomorskim oraz wśród pracodawców.

² Zgodnie z ustawą o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa z 24 lipca 1998 roku (DzU 1998, nr 96, poz. 603).

W przypadku podażowej strony rynku pracy badaniami objętych zostało 611 osób, legitymujących się dyplomem uczelni wyższej, które w momencie badania były zarejestrowane jako bezrobotne w powiatowym urzędzie pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego i nie ukończyły 27. roku życia.

W przypadku badania popytowej strony rynku pracy absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim badaniem objęto 308 pracodawców zaliczanych do grupy średnich i dużych podmiotów, zarejestrowanych w rejestrze REGON w Urzędzie Statystycznym w Szczecinie³.

Badania ankietowe bezrobotnych absolwentów z wyższym wykształceniem zrealizowano w okresie od 01.06.2004 roku do 30.04.2005 roku w powiatowych urzędach pracy w województwie zachodniopomorskim. Na podstawie danych statystycznych dotyczących bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego zdecydowano się na wytypowanie do badania urzędów pracy w tych powiatach, które charakteryzowały się najwyższym udziałem bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych w ogólnej liczbie bezrobotnych absolwentów.

Badania pracodawców były realizowane w okresie od 01.03.2005 roku do 31.05.2005 roku. W tym celu w rejestrze REGON Urzędu Statystycznego w Szczecinie zamówiono próbę 450 rekordów, zakładając, że 15% podmiotów odmówi udziału w badaniu.

3. Charakterystyka problemu w literaturze przedmiotu

Problematyka rynku pracy jest przedmiotem licznych opracowań naukowych, zawierających zarówno jego definicje, jak i charakterystykę. W związku z tym w dysertacji przyjęto powszechnie występującą definicję rynku pracy, według której można określić go jako **proces polegający na konfrontacji popytu na pracę, reprezentowanego przez pracodawców oraz podaży pracy,**

³ Za podmiot średni uznano instytucję, w której wielkość zatrudnienia jest równa bądź wyższa niż 50 i nie przekracza 249 pracowników, natomiast podmiot duży zdefiniowano jako taki, w którym zatrudnienie wynosi 250 bądź więcej pracowników.

reprezentowanej przez pracobiorców, w ramach którego dochodzi do ustalenia rynkowej ceny pracy⁴.

Rynek pracy jest rynkiem szczególnym. Jego specyfika wynika z charakteru przedmiotu transakcji zawieranych na tym rynku. Na rynku pracy w roli towaru jako przedmiotu wymiany występuje praca, przy czym może być ona rozumiana jako samo jej świadczenie (usługa pracy), bądź też jako potencjał pracy (siła robocza, kapitał ludzki). W tym drugim przypadku należy podkreślić, że jest to towar szczególny, tym różniący się od towarów materialnych, że w wyniku użycia (nabycia) go przez pracodawcę nie zmienia właściciela, lecz nadal pozostaje własnością świadczącego pracę. Praca jest szczególną usługą, jaką człowiek oferuje na rynku pracy. Usługa polega na udostępnianiu kwalifikacji i czasu przeznaczonych na wytwarzanie dóbr i usług przez ludzi, dysponentów pracy. Transakcja na rynku pracy sprowadza się do oferowania kwalifikacji i czasu pracy z jednej strony, a z drugiej na otrzymywaniu płacy za ten czas i kwalifikacje⁵. Praca jest zatem traktowana jako szczególny rodzaj towaru, kupowany na rynku pracy przez pracodawcę według stawki płacowej stanowiącej rynkową cenę pracy.

Rynek pracy nie stanowi jednolitego systemu, składa się bowiem z wielu rynków częściowych, zwanych segmentami, które tworzą jego strukturę. Segmenty te mogą być wyodrębnione na podstawie różnych kryteriów. Do najczęściej wymienianych w literaturze przedmiotu kryteriów podziału rynków pracy można zaliczyć:

- a) rozległość obszaru wzajemnego oddziaływania popytu i podaży siły roboczej (lokalny, regionalny, narodowy i międzynarodowy rynek pracy);

⁴ R.J. Barro, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997; D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, *Ekonomia. Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 2003; *Podstawy mikroekonomii*, red. Z. Dach, Wydawnictwo Naukowe Synaba, Kraków 2001; Z. Hasińska, *Systemowe ujęcie rynku pracy*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 597, Wrocław 1991; D.R. Kamerschen, R.B. McKenzie, D. Nardinelli, *Ekonomia*, Fundacja Solidarności, Gdańsk 1991; *Mikroekonomia*, red. B. Klimczak, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2003; *Mikroekonomia*, red. D. Kopycińska, Szczecin 2005; M. Rekowski, *Wprowadzenie do mikroekonomii*, Polsoft-Akademia, Poznań 1994; P.A. Samuelson, W.D. Nordhaus, *Ekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996; *Teorie rynku pracy*, red. I.M. Smandek, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adameckiego, Katowice 1993; Z. Wiszniewski, *Mikroekonomia współczesna. Syntetyczne ujęcie*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu, Warszawa 1994 i in.

⁵ T. Kruszewski, *Rynek pracy w wybranych modelach rynków sprzężonych*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002, s. 13.

- b) kategorie społeczno-zawodowe poszukujących pracy (zawodowe rynki pracy, rynki pracy pracowników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych itp.);
- c) cechy demograficzne, głównie płeć pracobiorców (rynek pracy kobiet i rynek pracy mężczyzn);
- d) sposoby rekrutacji pracowników (wewnętrzny rynek pracy, gdzie źródłem pozyskiwania pracowników na określone stanowiska pracy są osoby już zatrudnione w przedsiębiorstwie, oraz zewnętrzny rynek pracy);
- e) sposoby prowadzenia pośrednictwa pracy (zinstytucjonalizowany rynek pracy, na którym zetknięcie się podaży i popytu na pracę następuje w wyniku działania odpowiednich instytucji rynku pracy, oraz wolny rynek pracy, na którym zetknięcie się podaży i popytu na pracę odbywa się bez pośrednictwa tych instytucji)⁶.

Kategorią istotnie różnicującą rynek pracy jest przestrzeń geograficzna. Jest ona podstawą wyodrębnienia regionalnych i lokalnych rynków pracy⁷.

Analizując regionalny rynek pracy można go standardowo zdefiniować jako obszar geograficzny, w obrębie którego występuje wyraźna specyfika określonych przestrzennie możliwości zatrudnienia dostępnych dla pracowników bez potrzeby zmiany miejsca zamieszkania⁸. W kontekście administracyjnego podziału terytorialnego region należy traktować jako podporządkowaną bezpośrednio szczeblowi centralnemu jednostkę terytorialną, posiadającą swoją reprezentację polityczną (samorząd regionalny), dysponującą własnym budżetem i ustawowo określonymi źródłami dochodów⁹.

Regionalne rynki pracy różnią się między sobą, z jednej strony – pod względem rozmieszczenia miejsc pracy, z drugiej zaś – społecznego potencjału roboczego, zarówno w wymiarze ilościowym (liczba ludności w wieku produkcyjnym), jak i jakościowym (struktura ludności wg płci, wieku, kwalifikacji, stosunku do pracy itp.).

⁶ J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999, s. 24–25 oraz *Mikroekonomiczne aspekty gospodarowania*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 1998, s. 82.

⁷ K. Barański, *Bezrobocie strukturalne na lokalnych rynkach pracy w województwie zachodniopomorskim*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2004, s. 24.

⁸ *Relacje między samorządem terytorialnym i podmiotami rynku regionalnego*, red. J. Karwowski, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2003, s. 57.

⁹ A. Gołębiowska, M. Poniatowicz, *Zróżnicowanie Polski w układzie regionalnym w kontekście integracji z UE*, w: *Regionalne zróżnicowanie jakości życia*, red. J. Karwowski, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2003, s. 43–44.

Odmienne również kształtują się regionalne struktury zatrudnienia w układzie działowo-gałęziowym oraz ruchliwość zatrudnionych w poszczególnych regionach. Ogólna sytuacja na regionalnych rynkach pracy może także różnić się od sytuacji na rynku krajowym, ponieważ np. deficytowi miejsc pracy w skali kraju może towarzyszyć ich nadmiar w niektórych regionach¹⁰.

4. Propozycje autorskich rozwiązań

Autorskim rozwiązaniem podjętym w trakcie procesu badawczego było zbadanie jednocześnie opinii zarówno reprezentantów podażowej strony rynku pracy – absolwentów wyższych uczelni, jak również pracodawców, reprezentujących popyt na zachodniopomorskim rynku pracy.

Niezbędnym elementem badań prowadzonych nad kompetencjami absolwentów uczelni wyższych, stało się określenie ich profilu zawodowego oraz porównanie go z oczekiwaniami pracodawców.

W tym celu skonstruowano profil absolwenta z wyższym wykształceniem poszukującego zatrudnienia, w ramach którego wyróżniono następujące kategorie:

- a) ocena na dyplomie;
- b) umiejętności zawodowe, a wśród nich: umiejętności praktyczne, wiedza teoretyczna, znajomość języków obcych, obsługa komputera oraz obsługa sprzętu biurowego;
- c) umiejętności pozazawodowe, a wśród nich: autoprezentacja, praca w zespole, adaptacja do zmieniających się warunków, łatwość nawiązywania kontaktów, umiejętność postępowania z klientami;
- d) cechy charakteru, a wśród nich: kreatywność, ambicja, komunikatywność, odpowiedzialność, zaangażowanie, punktualność, lojalność.

Zdaniem bezrobotnych absolwentów uczestniczących w badaniu ankietowym, pracodawcy największą wagę spośród umiejętności zawodowych przywiązują do znajomości języków obcych, umiejętności obsługi komputera, a także umiejętności praktycznych. Wszystkie te umiejętności otrzymały średnią ocenę wyższą niż 4,0¹¹.

¹⁰ E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa 1990, s. 208.

¹¹ Rangi nadawano w skali od 0 do 5.

W przypadku umiejętności pozazawodowych pracodawcy najwyższą rangę – zdaniem badanych absolwentów – mieliby przypisywać łatwości nawiązywania kontaktów oraz umiejętności postępowania z klientami.

Wśród zaproponowanych w formularzu ankietowym cech charakteru kandydatów na pracowników, które miałyby największe znaczenie dla pracodawców, absolwenci zdecydowanie wyróżnili odpowiedzialność, zaangażowanie i lojalność.

Absolwenci, oceniając samych siebie, wskazali, że najlepiej potrafią radzić sobie z komputerem i sprzętem biurowym, a ponadto ich atutem jest posiadanie wiedzy teoretycznej. Trzeba jednak zauważyć, że tylko w przypadku obsługi komputera ocenili swoje umiejętności na więcej niż 4. Najniżej bezrobotni absolwenci ocenili siebie w kontekście posiadanych umiejętności praktycznych, co z kolei jest, ich zdaniem, bardzo istotne z punktu widzenia pracodawców poszukujących kandydatów do pracy.

Najwyżej wśród umiejętności pozazawodowych absolwenci oceniali u siebie łatwość w nawiązywaniu kontaktów, adaptację do zmieniających się warunków. Twierdzili również, że potrafią pracować w zespole. W tych przypadkach średnie oceny wyniosły powyżej 4.

Na zakończenie bezrobotni absolwenci uczestniczący w badaniu oceniali posiadane przez nich cechy charakteru. W tej kategorii absolwenci określili siebie jako osoby odpowiedzialne, zaangażowane, lojalne i punktualne. Tylko w przypadku kreatywności średnia ocena wyniosła poniżej 4. Jeżeli potwierdziłyby się przewidywania absolwentów, dotyczące oczekiwań pracodawców, odnoszących się do cech charakteru pracowników, to w tej kategorii absolwenci wypadliby najlepiej. Preferencje obu stron byłyby bardzo zbliżone.

5. Ocena uzyskanych wyników

Jak wynika z przeprowadzonych badań, zdecydowana większość respondentów, około 70%, wykazała się świadomością, że odpowiedzialność za ich sytuację na rynku pracy spoczywa przede wszystkim na nich. Już w czasie studiowania podejmowali wiele działań, które miały w przyszłości ułatwić im znalezienie pracy: uczyli się języków obcych, uczestniczyli w praktykach oraz podejmowali prace dorywcze. Po ukończeniu edukacji, posiadając portfel swoich kwalifikacji, umiejętności i doświadczeń, decydowali się na poszukiwanie pracy, która pozwoliłaby im realizować się zawodowo.

Pomimo ich aktywności, znalezienie zatrudnienia w warunkach zachodniopomorskiego rynku pracy stanowiło poważny problem.

W realiach rynku pracy, charakteryzującego się niewydolnością absorpcji zasobów siły roboczej, niezwykle trudno wypowiadać się o sukcesie całej grupy reprezentującej podaż. Dla poszczególnych jednostek oznacza to konieczność uświadomienia sobie, że fundamentalną zasadą gospodarki rynkowej jest konkurencja, także między osobami ubiegającymi się o pracę. Absolwenci konkurują o posady nie tylko z innymi uczestnikami rynku pracy, ale również między sobą. Z pewnością sukces będzie należał do najlepszych, reprezentujących najwyższy – zdaniem pracodawców – poziom umiejętności i zestaw pożądanych cech charakteru. Cóż jednak, kiedy może się okazać, że i dla tych najlepszych po prostu nie ma możliwości zatrudnienia. Podstawową przyczyną odmowy zatrudnienia, deklarowaną w badaniu przez pracodawców, był brak wolnych etatów, dopiero w dalszej kolejności wskazywali oni na możliwe niedostatki w umiejętnościach kandydatów. Kwestia niedoborów w doświadczeniu czy podstawowych umiejętnościach absolwentów z wyższym wykształceniem może kształtować ich sytuację w konkretnych relacjach z pracodawcami jedynie w przypadku poszukiwania przez nich pracowników i zadeklarowania chęci do podjęcia próby weryfikacji kwalifikacji i przydatności zawodowej kandydata w warunkach konkretnego miejsca pracy. W przypadku braku takiej deklaracji nie ma mowy o zatrudnieniu, a co za tym idzie – ocenie kwalifikacji kandydata.

Na podstawie badań można stwierdzić, że do głównych przyczyn bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni w województwie zachodniopomorskim należy zaliczyć czynniki makroekonomiczne. Na żadnym etapie badań ankietowych, realizowanych zarówno wśród bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych, jak i pracodawców, nie pojawiły się przesłanki, które mogłyby świadczyć o niskiej ocenie wyższego wykształcenia jako cechy charakteryzującej osoby poszukujące zatrudnienia.

Niewystarczający popyt na pracę, ewentualność zatrudnienia poniżej kwalifikacji, niesatysfakcjonujący poziom oferowanych wynagrodzeń, mogły stanowić o uznaniu zachodniopomorskiego rynku pracy za mało konkurencyjny w porównaniu z rynkami pracy w innych regionach kraju lub za granicą i skłaniać absolwentów wyższych uczelni do opuszczenia województwa.

Trudny rynek pracy i wysoką gotowość wykształconych ludzi do poszukiwania pracy poza województwem należy traktować jako podstawowe zagrożenie dla gospodarki regionu. Przy braku impulsów mających służyć ożywieniu gospodarczemu województwa decyzje absolwentów wyższych uczelni o poszukiwaniu zatrudnienia poza regionem będą oznaczały, że z czasem zachodniopomorski rynek pracy stanie się rynkiem pozbawionym jego najcenniejszego kapitału.

Podsumowanie

W wyniku badań przeprowadzonych zarówno wśród bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych w województwie zachodniopomorskim, jak również zachodniopomorskich pracodawców, odnoszących się do rynku jako materii niezwykle złożonej, ujmowanej w aspekcie interakcji między takimi kategoriami, jak podaż pracy i popyt na pracę, negatywnie zweryfikowano hipotezę główną dysertacji jako **by istotną przyczyną bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych, oprócz czynników makroekonomicznych, była niewłaściwa bądź niewystarczająca struktura ich kwalifikacji zawodowych oraz postawy nieadekwatne do realiów rynku pracy.**

Literatura

- Barański K., *Bezrobocie strukturalne na lokalnych rynkach pracy w województwie zachodniopomorskim*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2004.
- Barro R.J., *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997.
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia. Makroekonomia*, PWE, Warszawa 2000.
- Dach Z., *Podstawy mikroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Synaba, Kraków 2001.
- Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., *Zarys problematyki zatrudnienia*, PWE, Warszawa 1990.
- Hasińska Z., *Systemowe ujęcie rynku pracy*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 597, Wrocław 1991.
- Kamerschen D.R., McKenzie R.B., Nardinelli D., *Ekonomia*, Fundacja Solidarności, Gdańsk 1991.
- Regionalne zróżnicowanie jakości życia*, red. J. Karwowski, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2003.
- Relacje między samorządem terytorialnym i podmiotami rynku regionalnego*, red. J. Karwowski, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2003.
- Mikroekonomia*, red. B. Klimczak, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2003.

- Mikroekonomia*, red. D. Kopycińska, Szczecin 2005.
- Mikroekonomiczne aspekty gospodarowania*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 1998.
- Kruszewski T., *Rynek pracy w wybranych modelach rynków sprzężonych*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002.
- Rekowski M., *Wprowadzenie do mikroekonomii*, Polsoft–Akademia, Poznań 1994.
- Samuelson P.A., Nordhaus W.D., *Ekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996.
- Smandek I.M., *Teorie rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego, Katowice 1993.
- Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999.
- Wiszniewski Z., *Mikroekonomia współczesna. Syntetyczne ujęcie*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu, Warszawa 1994.

ARBEITSMARKT DER HOCHSCHULABSOLVENTEN IN WESTPOMMERISCHEN WOIWODSCHAFT

Zusammenfassung

Transformation in Polen statt natürlichen Vorteile, bringt auch viele Nachteile, die den sozialen und wirtschaftlichen Bereich betreffen. Ein der Probleme ist die Arbeitslosigkeit, besonders unter jungen Leuten, auch wenn sie Diplom der Hochschule besitzen.

Die Arbeitslosigkeit unter jungen Leuten betrug im Jahr 2004 c.a. 40% und war zwei Mal höher, als die Arbeitslosigkeit in Allgemeinen. Die Zahl der Arbeitslosen Absolventen der Hochschulen in Polen ist in Jahren 1996–2004 um 687% gestiegen. Der Anteil der arbeitslosen Hochschulabsolventen in der gemeinsamen Zahl der arbeitslosen Absolventen ist von 4% auf 23% gestiegen.

In der Dissertation wurde es versucht, die Gründe der Arbeitslosigkeit der Hochschulabsolventen zu erklären.

Übersetzt von Jaroslaw Poteralski