

## ZMIANY NA RYNKU PRACY A EFEKTYWNOŚĆ KSZTAŁCENIA W POLSCE

Janusz NOWAK<sup>1\*</sup>, Ludmila PANKIV<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Uniwersytet Opolski; jnowak@uni.opole.pl, ORCID: 0000-0002-2633-7918

<sup>2</sup> Kijowski Uniwersytet Narodowy, Kijów

\* Korespondencja

**Streszczenie:** W ostatnim czasie obserwujemy dynamiczne zmiany na rynku pracy. Efektem rozwoju gospodarczego oraz masowej emigracji jest coraz bardziej odczuwalny, przez pracodawców, brak chętnych osób do pracy i to pomimo występującego bezrobocia. Potwierdzają to wyniki ogólnopolskiego badania realizowanego na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt.: „Barometr zawodów”. Rezultaty przeprowadzonych eksploracji dowodzą, że wyraźnie zwiększa się liczba zawodów deficytowych w stosunku do zawodów nadwyżkowych. Informację te mają istotny wpływ na dostosowanie oferty kształcenia zawodowego, na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, przyczyniając się tym samym do zwiększenia jego efektywności.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, efektywność kształcenia, pracownik, pracodawca.

## CHANGES IN THE LABOUR MARKET AND THE EFFECTIVENESS OF EDUCATION IN POLAND

**Abstract:** Recently, we have been dealing with dynamic changes in the labour market. The lack of employees is the effect of economic development and mass emigration. It is more and more noticeable by employers, despite the occurring unemployment. This is also confirmed by the results of a nationwide survey commissioned by the Ministry of Family, Labour and Social Policy under the name "Occupational Barometer". The results of the carried out exploration prove that the number of deficit professions is growing in relation to surplus professions. This information has a significant impact on the adjustment of the vocational education offer, at the upper secondary and higher level, thus contributing to its effectiveness.

**Keywords:** labour market, effectiveness of education, employee, employer.

## 1. Wstęp

Współczesny rynek pracy jest nieprzewidywalny. Globalizacja, rozwój gospodarki opartej na wiedzy, postęp naukowo-technologiczny oraz coraz większa konkurencja wymusza zmiany na rynku pracy. Aktualnie pracownik musi mieć świadomość tego, że zdobyte kwalifikacje na etapie kształcenia szkolnego po krótkim okresie pracy zawodowej okazują się być niewystarczające. Dlatego tak istotne jest uczenie się przez całe życie, ciągłe rozszerzanie, pogłębianie i podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych. Na dzisiejszym rynku pracy powstają miejsca pracy w zawodach, które wcześniej nie istniały. Z drugiej jednak strony niektóre zawody przechodzą do historii, zaś inne ulegają przekształceniu, co zmusza pracowników chcących zachować swoje miejsca pracy do przekwalifikowania się. Dzieje się tak, gdyż dynamiczny rozwój nowych technologii i wszechobecna konkurencja wymusza zmiany na rynku pracy. I jak na każdym rynku rządzi tam prawo popytu i prawo podaży. W obecnej sytuacji zaczyna brakować pracowników. Pracodawcy mają coraz większy problem ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanego personelu, co może stanowić istotne zagrożenie dla rozwijającej się dynamicznie polskiej gospodarki.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie zmian, które zachodzą na rynku pracy w ostatnim czasie. Zmiany te mają istotny wpływ na ofertę kształcenia zawodowego, na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, przyczyniając się tym samym do zwiększenia jego efektywności.

## 2. Istota i sens pracy zawodowej w życiu człowieka

Podstawową formą aktywnością współczesnego człowieka jest praca zawodowa. To ona często nadaje sens życiu człowieka. Środki finansowe pozyskane z tytułu wykonywania pracy pozwalają na zaspokajanie podstawowych potrzeb człowieka. Daje również satysfakcję i umożliwiają rozwój i samorealizację człowiekowi. Coraz większego znaczenia nabiera określenie kariery zawodowa, którą należy utożsamiać z rozwojem i awansem zawodowym. Jakimiuk wskazuje, że „realizacja kariery zawodowej wymaga nieustannego kształcenia i dostosowywania się do aktualnych wymagań, co spowodowane jest dynamicznym rozwojem nowych technologii, zmianą organizacji pracy i sposobów zatrudnienia, dezaktualizacją posiadanych kompetencji, przemianami społecznymi i kulturowymi, które determinują cele, wartości i styl życia. Jeden z kluczowych instrumentów wspomagających radzenie sobie w zmiennych i nieprzewidywalnych warunkach, utrzymanie zatrudnienia i zapewnienie godnego poziomu życia stanowi uczenie się przez całe życie” (Jakimiuk, 2015, p. 12).

Zawód, praca i rynek pracy to nieodłącznie powiązane ze sobą kategorie, które łączą się wokół szeroko rozumianej edukacji, a dokładniej mówiąc edukacji zawodowej. Każdego roku kilkaset tysięcy młodych ludzi w Polsce kończy naukę i rozpoczyna swoją (karierę) drogę zawodową. Niestety nie wszyscy absolwenci szkół znajdują pracę zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Niektórzy już na początku swojego zawodowego życia są zmuszeni do przekwalifikowania się. Taki stan rzeczy budzi frustracje i wywołuje zniechęcenie u młodych ludzi, którzy muszą dostosować się do realiów jakie obowiązują na rynku pracy, który jest coraz bardziej wymagający w stosunku do dzisiejszego pracownika.

Wraz z rozwojem nauki, postępującą automatyzacją pracy oraz zmianami w organizacji pracy zmniejsza się zapotrzebowanie na pracę fizyczną. Pracę, którą wcześniej wykonywał człowiek coraz częściej wykonują maszyny. Za to coraz szerszego znaczenia nabiera praca intelektualna i umysłowa (Kaczor, 2011). Praca fizyczna bardzo często jest utożsamiana z brakiem czystości, a przez to nieestetycznym wyglądem człowieka, wykonującego daną pracę. Taka mentalność, w dzisiejszym wyidealizowanym świecie, nakazuje konieczność ucieczki od „brudnych” zawodów, które mają styczność z pracą fizyczną nawet w najmniejszym zakresie (Kaczor, 2011).

Filozofia myślenia o rynku pracy dzisiejszego młodego człowieka bardzo często sprowadza się do idealizowania wyższego wykształcenia i deprecjonowania wykształcenia zawodowego. Niektórzy młodzi ludzie są przekonani, że posiadając wyższe wykształcenie mają prawo oczekiwać i żądać stanowiska kierowniczego lub dyrektorskiego, natomiast w ich mniemaniu osoby z wykształceniem zawodowym nadają się tylko do przysłowiowej „łopaty”. Często bywa tak, że wykwalifikowani robotnicy z wykształceniem zawodowym nie narzekają na brak pracy i wysokość wynagrodzenia, w przeciwieństwie do większości osób legitymujących się wykształceniem wyższym szczególnie z obszaru nauk humanistycznych i społecznych.

### **3. Edukacja i jej wpływ na rynek pracy**

Edukacja jest kluczowym czynnikiem kształtującym sytuację na współczesnym rynku pracy. Sytuacja ta jest złożona i zależy w znacznej mierze od efektów kształcenia w obszarze jakości zasobów pracy i stopnia ich dopasowania do kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy. Na dzisiejszym rynku pracy maleje popyt na zawody tradycyjne, rośnie zaś na kwalifikacje niezbędne w wysoko zaawansowanym technologicznie przemyśle i nowoczesnych usługach. Polska gospodarka charakteryzuje się wysokim tempem powstawania nowych zawodów, które wymagają wysokich i zróżnicowanych kwalifikacji. Wymusza to konieczność dokonywania zmian w systemie edukacji, polegających na nieustannym dopasowywaniu struktury podaży zasobów pracy do zmieniającej się struktury popytu na pracę. Problem

niedostosowania oferty kształcenia do struktury wymaganych kwalifikacji na rynku pracy stanowi aktualnie poważne wyzwanie dla systemu edukacji zawodowej w Polsce. Problem ten dotyczy zarówno szkolnictwa ponadgimnazjalnego jak i wyższego.

Po okresie transformacji ustrojowej znacznie zmieniło się postrzeganie roli wykształcenia. Znaczna część społeczeństwa zaczęła doceniać jego rolę. Na znaczeniu zyskało głównie wykształcenie wyższe. Jawiło się ono jako swego rodzaju gwarancja zatrudnienia i dobrze płatnej pracy. Rynek pracy początkowo wchłaniał dobrze wykształconych absolwentów. Jednak w miarę upływu czasu okazało się, że nie ma aż tak dużego zapotrzebowania na różnego rodzaju specjalistów. Zwłaszcza, że młodzi ludzie studiowali głównie kierunki humanistyczne i społeczne. Absolwenci tych kierunków zmuszeni byli do przekwalifikowania się lub zasilali szeregi bezrobotnych. W gospodarce rynkowej nie ma już masowego popytu na pracę i nie występuje pełne zatrudnienie. Praca stała się bardziej elastyczna, co przyczynia się do zwiększonej aktywności osób, które chcą pracować. Konsekwencją zastanych realiów rynkowych jest gotowość pracowników do zmiany kwalifikacji i nieustannego uczenia się (Jakimiuk, 2011).

Trochę czasu musiało upłynąć zanim uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci uświadomili sobie jak istotny jest wybór kierunku kształcenia. Aktualnie szansę na zatrudnienie i godziwą płacę dają kierunki, które są silnie skorelowane z oczekiwaniami rynku pracy. Problem niedostosowania młodych absolwentów, którzy poszukują pracy, do oczekiwań pracodawców w zakresie jakości ich wykształcenia, cech charakteru oraz posiadanych umiejętności jest obecnie wyjątkowo widoczny. Ta dysharmonia szczególnie niekorzystnie wpływa na przebieg procesu tranzycji oraz zwiększony udział młodego pokolenia w statystykach bezrobocia w naszym kraju. Takiego stanu rzeczy należy doszukiwać się nie tylko z powodu braku konkretnych uwag ze strony pracodawców w stosunku do systemu edukacji, czy też w nieprzychylności samych pracodawców do ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z rozwojem pracowników, ale również w tempie zachodzących zmian (Duda, 2015). Zmian, które w dobie szybkiego postępu technologicznego są niezwykle dynamiczne i proces kształcenia, który jest rozciągnięty w czasie najzwyczajniej w świecie za nimi nie nadąza. Jak trafnie zauważył Marszałek „dwa rynki – usług edukacyjnych oraz zatrudnienia – nie mogą funkcjonować efektywnie, gdy są oderwane od siebie – przeciwnie, powinny się uzupełniać” (Marszałek, 2010, 49)

Obecnie z powodu niespotykanej dotychczas w wolnorynkowej Polsce sytuacji na rynku pracy, sytuacji, w której pracodawcy mają bardzo duży problem ze znalezieniem pracowników, a część stanowisk pracy pozostaje nie obsadzona pracodawcy coraz chętniej współpracują ze szkołami, które kształcą w interesujących ich zawodach. Dzisiaj pracodawcy „nie obrażają się na szkoły” za to, że źle kształcą potencjalnych pracowników tylko coraz częściej starają się aktywniej uczestniczyć w procesie kształcenia, przyczyniając się tym samym do zwiększenia jego efektywności. Nierzadko przekazują sprzęt do szkolnych laboratoriów oraz opłacają staże w firmach dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Coraz

częstszą praktyką są tzw. klasy patronackie, w których to uczniowie mają znacznie ułatwiony kontakt z przyszłym pracodawcą i uczą się zawodu od strony praktycznej.

#### 4. Rynek pracy w Polsce w roku 2018

Od kilku już lat systematycznie poprawia się sytuacja na rynku pracy w Polsce, o czym świadczą zmiany wskaźników opisujących ten rynek. Jest to w oczywisty sposób związane z dynamicznie rozwijającą się gospodarką<sup>1</sup>. Efektem rozkwitu gospodarki jest wzrost liczby pracujących i wskaźnika aktywności zawodowej. Bardzo pozytywnym sygnałem, zwłaszcza dla pracowników, jest zmniejszająca się stopa bezrobocia oraz dość dynamicznie wzrastający poziom wynagrodzeń. Na rosnące wynagrodzenia wpływają regulacje prawne (m.in. podniesienie płacy minimalnej<sup>2</sup>) i sytuacja na rynku pracy (ze względu na deficyt pracowników wielu pracodawców jest nie tyle skłonnych co zmuszonych do zwiększania poziomu wynagrodzeń swoich pracowników). Coraz łatwiej zatrudnienie znajdują również osoby wkraczające na rynek pracy (15-24 lata). Według Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata wyniosła w II kwartale 2018 roku 10,2% i w ciągu roku zmniejszyła się o 4,4 punktu procentowego. Ta grupa wiekowa jest szczególnie narażona na problemy z podjęciem zatrudnienia, gdyż najczęściej nie posiada doświadczenia zawodowego i charakteryzuje się stosunkowo niskim poziomem wykształcenia, co sprawia, że młodzi Polacy są znacznie mniej atrakcyjnymi pracownikami dla pracodawców. Ponad to młodzi ludzie nie znają jeszcze realiów rynku pracy. Bardzo często mają zbyt wygórowane ambicje i oczekiwania dotyczące warunków pracy i wysokości wynagrodzenia (Jakimiuk, 2017).

Coraz większym problemem dla pracodawców w warunkach spadającego bezrobocia, jest znalezienie chętnych do pracy. Podaż pracy w Polsce jest ograniczona m.in. ze względu na niekorzystną sytuację demograficzną, gdyż roczniki osiągające wiek emerytalny są bardziej liczne niż roczniki wchodzące na rynek pracy.

Należy podkreślić, że sytuacje na rynku pracy w ostatnich latach determinuje również fakt, iż Polska jest postrzegana jako atrakcyjne miejsce do rozmieszczania inwestycji przez zagraniczne podmioty gospodarcze, między innymi dzięki położeniu geograficznemu, stosunkowo dużemu udziałowi ludności w wieku produkcyjnym, stabilnym warunkom prowadzenia działalności gospodarczej i rosnącej sile nabywczej mieszkańców. Atutami polskiego rynku pracy, z punktu widzenia zagranicznych inwestorów, są również stosunkowo niskie płace oraz dostępność pracowników dobrze wykształconych, posługujących się

<sup>1</sup> Wzrost PKB w 2017 r. w Polsce wyniósł 4,6%, a w I i II kwartale 2018 r. przekroczył 5%.

<sup>2</sup> W ciągu 4 lat płaca minimalna wzrosła w Polsce o 25%.

językami obcymi i posiadających wysokie kwalifikacje zawodowe (Antończuk-Świder et al., 2016). Z kolei słabą stroną naszego rynku pracy jest:

- ✓ rosnący deficyt pracowników, szczególnie w tych zawodach, w których oferowane są niskie wynagrodzenia i nieatrakcyjne warunki zatrudnienia,
- ✓ stosunkowo duża liczba osób biernych zawodowo<sup>3</sup> (ok. 30% populacji osób w wieku od 15 do 64 lat),
- ✓ niedopasowanie kompetencji i doświadczenia kandydatów do wymagań pracodawców,
- ✓ niedoskonałość systemu edukacji, w tym słabość doradztwa zawodowego i kształcenia zawodowego, choć widoczny jest wzrost udziału młodzieży decydującej się na kształcenie zawodowe zwłaszcza w technikach,
- ✓ niewystarczające zaangażowanie pracodawców do inwestowania w rozwój umiejętności i kwalifikacji własnych pracowników.

## **5. Przeobrażenia zachodzące na rynku pracy w świetle badań „Barometr zawodów”**

W Polsce od kilku lat systematycznie obniża się stopa bezrobocia. Aktualnie wynosi ona 5,8% co w liczbach bezwzględnych daje blisko milion osób<sup>4</sup> w wieku produkcyjnym pozostających bez pracy. Jednocześnie wiele firm zgłasza problemy z pozyskaniem jakichkolwiek pracowników, biorąc na swoje barki koszty związane z przeszkoleniem i przyuczeniem pracownika do wykonywanego zawodu. Sytuację pracodawców ratują nieco obcokrajowcy, głównie z Ukrainy, których do wyjazdu nakłoniła pogarszająca się sytuacja ekonomiczna jak też konflikt zbrojny we wschodniej części kraju (Chmielewska, Dobroczek, Puzynkiewicz, 2016).

Sytuację na rynku pracy na bieżąco monitorują powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Od 2016 roku na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej corocznie publikowany jest raport podsumowujący wyniki ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów”<sup>5</sup>. Barometr jest badaniem jakościowym, które wykorzystuje m.in. wiedzę i doświadczenie pracowników publicznych służb zatrudnienia (PUP, WUP) i jest doskonałym rozszerzeniem analiz bazujących na danych statystycznych. Raport powstaje w trakcie grupowej dyskusji ekspertów (dyskusja panelowa), dzięki czemu możliwe jest dzielenie się

---

<sup>3</sup> Ludność bierną zawodowo stanowią osoby, które nie pracują i nie poszukują zatrudnienia

<sup>4</sup> Zgodnie z danymi GUS w sierpniu 2018 r. w statystykach urzędów pracy figurowało 958,6 tys. osób bezrobotnych.

<sup>5</sup> Barometr zawodów jest krótkoterminową, jednoroczną prognozą ilustrującą zapotrzebowanie na zawody. Prowadzone jest ono od kilku lat w województwie małopolskim, a w 2015 roku objęło swoim zasięgiem teren całego kraju.

wiedzą i doświadczeniem oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W panelu bierze udział zazwyczaj od czterech do ośmiu osób. Są to (Biernat et al., 2018):

- ✓ pracownicy powiatowych urzędów pracy: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, organizację szkoleń, a także asystenci Europejskich Służb Zatrudnienia i liderzy klubów pracy,
- ✓ w większych miastach w przygotowanie prognoz włączają się również pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat lokalnego rynku pracy (m.in. pracownicy jednostek zarządzających specjalnymi strefami ekonomicznymi, ochotniczych hufców pracy, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier).

Eksperti wnikliwie analizują osobno sytuację w każdej grupie zawodów<sup>6</sup>, które finalnie zostają zaklasyfikowane do jednej z trzech kategorii (Leńczuk et al., 2017):

- ✓ zawodów deficytowych, w których istnieje małe prawdopodobieństwo wystąpienia trudności ze znalezieniem pracy, gdyż popyt, który zgłaszają pracodawcy jest duży, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach stosunkowo mała,
- ✓ zawodów zrównoważonych, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt są we względnej równowadze),
- ✓ zawodów nadwyżkowych, w których znalezienie pracy może być trudne ze względu na niskie zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców i/lub dużą liczbę kandydatów o podobnych kwalifikacjach.

Barometr zawodów pokazuje szanse na podjęcie pracy w danym zawodzie w perspektywie kolejnego roku na obszarze danego powiatu, województwa i terenu całej Polski. Dostarcza on również informacji o popycie na zawody i kwalifikacje, dzięki czemu przyczynia się do dopasowania popytu i podaży pracy. Ponad to barometr zawodów można traktować jako narzędzie wspierające strategię lokalnego rynku pracy, organizowania właściwej polityki edukacyjnej w obszarze kształcenia zawodowego i realizacji zajęć z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego.

---

<sup>6</sup> Zawody ujęte w badaniu opierają się na klasyfikacji zawodów zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 listopada 2016 r.

Są one pogrupowane w jednorodnie kategorie, tzw. grupy zawodów, które dobrze funkcjonują w świadomości pracodawców, osób poszukujących pracy i pośredników pracy.

## 6. Wyniki ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów”

W 2018 roku ukazała się już trzecia edycja ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów”. Zestawiając ze sobą wyniki ze wszystkich 380 powiatów w kraju, prognozuje się 27 grup zawodów deficytowych<sup>7</sup> na 167 objętych badaniem. Zawody deficytowe stanowią 16,2% wszystkich grup zawodów przyjętych do badania. W 2017 roku odsetek ten wyniósł 13,9%, a w 2016 tylko 9%. Zawodów pozostających w równowadze jest 137 (82,0%). Podobne wyniki uzyskano w 2017 – 81,8% i 2016 – 82,5%. Tylko 3 grupy zawodów w 2018 r. wskazano jako na zawody nadwyżkowe. Są to:

- ✓ ekonomiści,
- ✓ filozofowie, historycy, politolodzy, kulturoznawcy,
- ✓ pedagodzy.

W poprzednich badaniach odsetek zawodów nadwyżkowych wynosił: 4,2% w 2017 r. i 8,5% w 2016 r.

Zawody deficytowe dotyczą różnych branż. Najwięcej problemów ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy mają branże związane z budownictwem (m.in. *cieśle i stolarze budowlani, murarze i tynkarze, monterzy instalacji budowlanych*), gastronomią (*szefowie kuchni, kucharze, cukiernicy*), branżą medyczną (*pielęgniarki i położne, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej*), transportem (*kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy autobusów*) oraz usług (*fryzjerzy, mechanicy pojazdów samochodowych*). Większość zawodów deficytowych to zawody typowo rzemieślnicze, w których wykształcenie i uprawnienia do wykonywania zawodu można zdobyć kończąc Zasadniczą Szkołę Zawodową, a obecnie Szkołę Branżową. Jednakże absolwenci gimnazjów coraz rzadziej decydują się na kontynuowanie nauki w tych szkołach. W roku szkolnym 2017/2018 tylko 15,3%<sup>8</sup> uczniów pierwszych klas szkół ponadgimnazjalnych rozpoczęło naukę w Szkołach Branżowych. Odsetek ten z roku na rok jest coraz niższy. Trudno jednoznacznie stwierdzić jaka jest tego przyczyna. Pomimo szeroko prowadzonej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej kampanii promującej szkolnictwo zawodowe, w tym przede wszystkim istniejącej od 2 lat szkoły branżowej nie odnoszą żadnego pozytywnego efektu. Podkreślenia wymaga fakt, iż wiele oddziałów szkół branżowych nie zostało utworzonych z powodu braku zainteresowania danym zawodem ze strony uczniów. A klasy, które powstały są mało liczne, co na pewno nie poprawi sytuacji na rynku pracy w przywoływanych powyżej zawodach.

<sup>7</sup> Aby dany zawód został włączony do grupy deficytowych, musiał zostać przyporządkowany do tej kategorii w ponad połowie powiatów.

<sup>8</sup> Dane uzyskane z Systemu Informacji Oświatowej – stan na dzień 30 września 2017 r.



## 7. Podsumowanie

Sytuacja na rynku pracy stale się poprawia z perspektywy pracowników. Nie mniej jednak występuje bardzo duże zróżnicowanie terytorialne pod względem stopy bezrobocia. Najmniejsza stopa bezrobocia występuje w województwie wielkopolskim (3,3%), natomiast trzykrotnie wyższa jest w województwie warmińsko-mazurskim (9,9%). Duże dysproporcje w liczbie osób pozostających bez pracy występują w obrębie każdego województwa. I tak w województwie zachodniopomorskim w powiecie kołobrzeskim stopa bezrobocia wynosi 2,4%, zaś w położonym w odległości ok. 30 km powiecie białogardzkim aż 17,5%. W skali kraju, w 18 powiatach stopa bezrobocia przekracza 15%. Mieszkańcy tych powiatów na pewno nie mogą być zadowoleni z sytuacji panującej na ich lokalnym rynku pracy. Powyższe przykłady dowodzą jak istotna obecnie jest mobilność pracowników.

Z punktu widzenia pracodawców sytuacja na rynku pracy w wielu powiatach staje się niepokojąca. Część firm posiada wakaty, które pozostają nieobsadzone z uwagi na brak pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami pomimo zatrudniania wielu emigrantów, głównie z Ukrainy.

Znacznie więcej szczegółowych informacji, odnośnie zapotrzebowania na konkretne zawody, dostarcza analiza wyników badań „Barometr zawodów”. Wnioski płynące z tych badań powinny stać się obowiązkową lekturą dla osób, które mają wpływ na organizowanie sieci szkół na terenie danego powiatu. Bezcelowe jest tworzenie klas, których absolwenci nie mają większych szans na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Oczywiście jest tutaj fakt, iż gusta, upodobania i zainteresowania młodych ludzi są niezwykle ważne, ale problem polega na tym, iż uczniowie w momencie wyboru kierunku kształcenia bardzo często nie myślą o podejmowaniu pracy i o rozpoczynaniu kariery zawodowej. Nieco lepiej w tym względzie wypadają studenci, którzy aktualnie wybierając kierunek studiów analizują potencjalne możliwości zatrudnienia. Dlatego też bardzo ważne zadanie stoi przed doradcami zawodowymi, którzy powinni wskazywać uczniom zawody, w których potencjalnie będzie im łatwiej znaleźć pracę. To m.in. od ich pracy w dużej mierze zależy poprawa efektywności kształcenia polskich szkół. Efektywność będzie wyższa jeżeli absolwenci (szkół ponadgimnazjalnych i studiów wyższych) zamiast zasilać szeregi bezrobotnych znajdą satysfakcjonującą ich pracę.

Trudno mówić o podniesieniu efektywności kształcenia w sytuacji, gdy:

- ✓ programy nauczania w danym zawodzie zawierają niedostateczną ilość praktyk zawodowych,
- ✓ są duże zaniedbania w obszarze wyposażenia szkolnych pracowni i laboratoriów,

- ✓ szkoły kształcą nadmierne ilości uczniów i studentów w „modnych kierunkach”, które nie są właściwie skorelowane z oczekiwaniami pracodawców,
- ✓ jest niewystarczająca współpraca pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe.

Obecnie widać zmianę w patrzeniu pracodawców na system kształcenia, zwłaszcza zawodowego. Aktualnie pracodawcy coraz chętniej współpracują ze szkołami, dzieląc się swoimi spostrzeżeniami i uwagami odnośnie programów kształcenia. Sami też doposażają szkolne pracownie i laboratoria oraz organizują staże dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wcześniej tylko narzekali, że szkoły nie kształcą zgodnie z ich potrzebami, teraz sami zgłaszają się do szkół m.in. z propozycją tworzenia tzw. klas patronackich, ofert stażowych oraz przyjęcia na praktyki. Potrzebę zmian widzi też Ministerstwo Edukacji Narodowej, które zaprasza przedstawicieli pracodawców do współpracy przy tworzeniu podstaw programowych. Zgodnie z zapowiedziami ministerstwa warunkiem uruchomienia kształcenia w zawodzie w danej szkole będzie posiadanie pozytywnej opinii wojewódzkiej rady rynku pracy oraz nawiązanie współpracy z pracodawcą. Z całą pewnością tego rodzaju działania przyczynią się do podniesienia efektywności kształcenia w polskich, ale na jej efekty trzeba będzie jeszcze poczekać co najmniej kilka lat.

## Bibliografia

1. Antończak-Świder K., i Biernat A., i Dawid B., i Furmanek M., i Zabrzeńska E. (2015). Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w Polsce. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy.
2. Biernat A., i Furmanek M., i Kałwa O., i Panecka-Niepsuj M., i Perczyk M., i Simonides P. (2017). Barometr zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w Polsce. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy.
3. Chmielewska I., i Dobroczek G., i Puzynkiewicz J. (2016). Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Warszawa: NBP.
4. Duda W. (2015). Zmiany w systemie edukacji wobec założeń krajowych ram kwalifikacji. W W. Duda, i D. Kukła (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*. Częstochowa: Akademia Jana Długosza.
5. GUS (2018). Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu sierpnia 2018 r.
6. Jakimiuk B. (2015). Przygotowanie do kariery zawodowej w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji. W W. Duda, i D. Kukła (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*. Częstochowa: Akademia Jana Długosza.

7. Jakimiuk B. (2017). Bezrobocie wśród polskiej młodzieży i jego dynamika, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia*, tom 30, nr 4.
8. Jeruszka U. (2000). Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
9. Kaczor S. (2010). Praca fizyczna zintelektualizowana w gospodarce. W B. Pietrulewicz (red.), *Edukacja. Praca. Rynek pracy*. Zielona Góra: Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego.
10. Leńczuk M., i Biernat A., i Dawid B., Furmanek M., i Perczyk M. (2016). Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w Polsce. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy.
11. Marszałek A. (2010). Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy, *Doradca zawodowy*, nr 4.
12. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 listopada 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.