



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Głowackiego 28 , 10-448 OLSZTYN ☎ 522-79-05 , fax. 522-79-01 , e-mail: olwu@up.gov.pl

Problematyka kształcenia na Warmii i Mazurach oraz dostosowanie szkolnictwa do potrzeb rynku pracy

Olsztyn, październik 2006

Spis treści

A. Wstęp	3
B. Diagnoza	4
1. Wybrane elementy struktury bezrobotnych w województwie warmińsko – mazurskim	4
1.1 Bezrobotni według wykształcenia	4
1.2 Bezrobotni według wieku	5
1.3 Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy	6
2. Wybór karier edukacyjnych.....	8
3. Rozwój systemu edukacji przez całe życie	9
4. Bezrobotni absolwenci.....	10
5. Przystosowanie bezrobotnych do rynku pracy.....	11
6. Praktyki zawodowe	13
7. Ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych	14
C. Proponowane zmiany w relacjach między systemem edukacji a rynkiem pracy	17
8. Problemy zgłaszane przez partnerów rynku pracy	17
8.1 Pracodawcy	17
8.2 Środowiska akademickie.....	17
8.3 Publiczne służby zatrudnienia	18
9. Rady Zatrudnienia	18
10. Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich	19
11. Budowa systemu kształcenia ukierunkowanego na potrzeby rynku pracy.....	21

A. Wstęp

Województwo warmińsko – mazurskie jest regionem zaliczającym się do grupy województw o niedostatecznie rozwiniętych pozarolniczych działach gospodarki.

Poziom rozwoju gospodarczego w tym regionie wymaga podjęcia działań zamierzających do restrukturyzacji gospodarki.

Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy jest niezbędnym warunkiem osiągnięcia pozytywnych rezultatów we wszystkich obszarach gospodarki, a w efekcie do ograniczenia bezrobocia i zjawiska wykluczenia społecznego.

Współczesny system edukacji musi być zdolny do szybkiego reagowania na wyzwania rynku pracy. Oczekiwania takie wiążą się z ambicją budowania regionu silnego gospodarczo, gwarantującego spełnienie oczekiwań jego mieszkańców odnośnie wysokiego poziomu życia, a także przyciągającego partnerów życia publicznego o znaczącym potencjale intelektualnym.

B. Diagnoza

1. Wybrane elementy struktury bezrobotnych w województwie warmińsko – mazurskim

Rynek pracy w województwie warmińsko-mazurskim należy do najtrudniejszych w kraju, zarówno pod względem popytu jak i podaży pracy. Niekorzystna struktura bezrobocia, zwłaszcza niektórych grup bezrobotnych, powoduje utrwalenie się dotkliwych społecznie i ekonomicznie cech regionalnego rynku pracy. W szczególny sposób na szanse bezrobotnych na rynku pracy wpływają takie cechy socjodemograficzne jak: wykształcenie, wiek oraz czas pozostawania bez pracy.

1.1 Bezrobotni według wykształcenia

Bezrobotni w regionie warmińsko – mazurskim, posiadają na ogół niskie wykształcenie. Utrzymuje się wysoki udział bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym¹ i niższym – 37,6% oraz zasadniczym zawodowym 30,5%, chociaż udział tych grup w ogólnej populacji bezrobotnych spada.

Niepożądanym zjawiskiem z punktu widzenia społecznego i ekonomicznego jest wzrastający udział w populacji bezrobotnych osób z wykształceniem wyższym, mimo że ta kategoria bezrobotnych reprezentowana jest najmniej licznie – obecnie 3,9%.

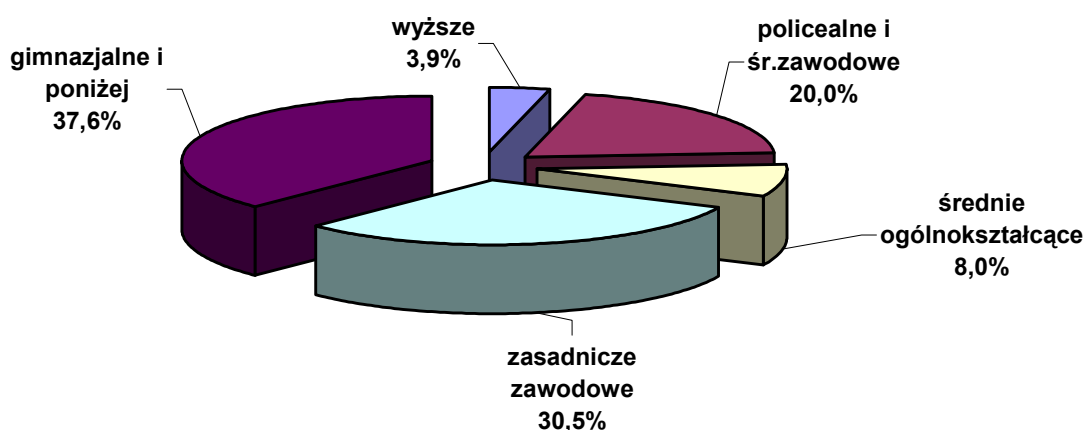
W odniesieniu do I półrocza 2005 roku obserwujemy zmniejszenie liczby bezrobotnych na wszystkich poziomach wykształcenia. Największe spadki odnotowano w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 15,0%) oraz gimnazjalnym i niepełnym gimnazjalnym (o 13,3%). Mimo obniżenia liczby bezrobotnych w tych kategoriach, ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych jest nadal największy: odpowiednio – 30,5% i 37,6%; przed rokiem 31,5% i 38,0%.

Najmniejszy spadek odnotowano w grupie osób z wykształceniem wyższym (o 2,2%) oraz ogólnokształcącym (2,7). Udział tych kategorii w populacji bezrobotnych jest najmniejszy – odpowiednio 3,9% i 8,0%.

Analizując wykształcenie bezrobotnych obserwujemy, iż największe szanse na zatrudnienie mają osoby z wykształceniem wyższym (ok. 4,0% ogółu bezrobotnych) oraz z wykształceniem ogólnokształcącym (8,0% ogółu bezrobotnych), które ze względu na wszechstronny program kształcenia są elastyczne na rynku pracy. Poza tym, absolwenci liceów ogólnokształcących najczęściej kontynuują naukę na studiach wyższych nie wchodząc na rynek pracy.

¹ w tym: z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym – zapis wynika z zasad reformy edukacji

Wykres 1. Bezrobotni według wykształcenia w I półroczu 2006 roku



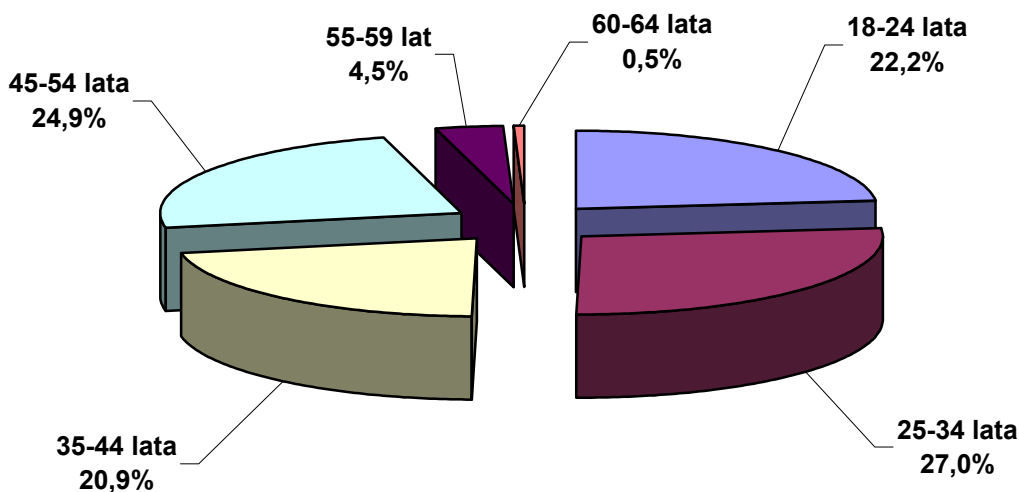
Źródło: Sprawozdawczość MPiPS-01 o rynku pracy, obliczenia własne.

1.2 Bezrobotni według wieku

Regionalne bezrobocie cechuje wysoka reprezentacja osób młodych. Wśród bezrobotnych, młodzież w wieku 18-24 lata stanowi 22,2% (29 363 osoby). Jednak udział tej grupy młodzieży w strukturze zmniejszył się w stosunku do I półrocza 2005r. o 16,7%.

Tendencję spadkową obserwujemy również w grupie bezrobotnych w wieku 35-44 lata (o 15,3 pkt. proc.), natomiast wzrostem liczby bezrobotnych charakteryzowała się grupa osób powyżej 55 roku życia – dla grupy bezrobotnych w wieku 55 - 59 lat wzrost ten wyniósł 9,3%, natomiast dla grupy w wieku 60 – 64 lata wynosił 12,5%.

Wykres 2. Bezrobotni według wieku w I półroczu 2006 roku



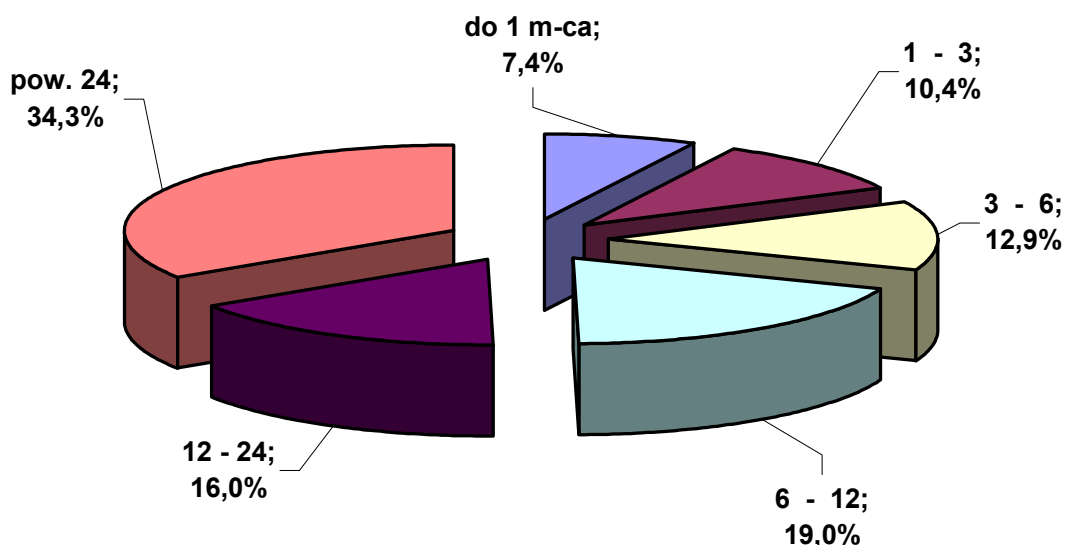
Źródło: Sprawozdawczość MPiPS-01 o rynku pracy, obliczenia własne.

1.3 Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Istotną cechą socjodemograficzną jest czas pozostawania bez pracy. Ponad 50% (66 631 osób) bezrobotnych w regionie pozostaje bez pracy dłużej niż 12 miesięcy, z czego 34,3% (45 457 osób) powyżej 2 lat.

Od 6 do 12 miesięcy przebywa na bezrobociu 19,0% (25 169 osób), od miesiąca do 6 miesięcy bez pracy pozostaje 23,3% (30 879 osób). Krócej niż miesiąc w ewidencji bezrobotnych przebywa 7,4% (9 834 osoby).

Wykres 3. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w I półroczu 2006 roku



Źródło: Sprawozdawczość MPiPS-01 o rynku pracy, obliczenia własne.

Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym w I półroczu 2006 roku jest skrócenie czasu pozostawania bez zatrudnienia. W porównaniu do I półrocza 2005 roku o 16,4% (o 8 906 osób) spadła liczba bezrobotnych powyżej 24 miesięcy oraz o 15,2% (o 3 783 osoby) pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy. Mimo to, na koniec czerwca 2006 roku bezrobotni powyżej 12 miesięcy stanowili 50,3% ogółu osób pozostających bez pracy.

Z punktu widzenia pracodawców, grupa osób długotrwale bezrobotnych jest najmniej atrakcyjna, ponieważ ponowne procesy adaptacyjne na rynku pracy są kosztowne oraz wymagają czasu. Pracodawcy sądzą również, iż długotrwały okres pozostawania bez pracy zmienia w sposób niekorzystny cechy psychospołeczne kandydata na pracownika. Dlatego też, pracodawcy wolą zatrudniać osoby, które kontynuują swoją karierę zawodową, a nie wymagają ponownego przystosowania do funkcjonowania na rynku pracy.

**Tabela. 1. Bezrobotni według cech socjodemograficznych
w I półroczu w latach 2005- 2006**

Kategoria bezrobotnych		I półrocze 2005 roku		I półrocze 2006 roku		Wzrost/Spadek do 2005 roku	
	Ogółem	Ogółem zarejestrowani	% do ogółu	Ogółem zarejestrowani	% do ogółu	w liczbach	w %
		15 1147	100,0	132 513	100,0	-18 634	-12,3
Wykształcenie	-wyższe	5 252	3,5	5 138	3,9	-114	-2,2
	-policjalne i średnie zawodowe	29 980	19,8	26 488	20,0	-3 492	-11,6
	- ogólnokształcące	10 946	7,2	10 650	8,0	-296	-2,7
	- zasadnicze zawodowe	47 604	31,5	40 477	30,5	-7 127	-15,0
	- gimnazjalne i poniżej	57 365	38,0	49 760	37,6	-7 605	-13,3
Wiek bezrobotnych	-18-24	35 245	23,3	29 363	22,2	-5 882	-16,7
	-25-34	41 017	27,1	35 830	27,0	-5 187	-12,6
	-35-44	32 688	21,6	27 676	20,9	-5 012	-15,3
	-45-54	36 086	23,9	32 945	24,9	-3 141	-8,7
	-55-59	5 472	3,6	5 980	4,5	508	9,3
	-60-64	639	0,4	719	0,5	80	12,5
Czas pozostawania bez pracy	do 1-go miesiąca	11 554	7,6	9 834	7,4	-1 720	-14,9
	1-3 miesięcy	14 499	9,6	13 722	10,4	-777	-5,4
	3-6 miesięcy	18 022	11,9	17 157	12,9	-865	-4,8
	6-12 miesięcy	27 772	18,4	25 169	19,0	-2 603	-9,4
	12-24 miesięcy	24 957	16,5	21 174	16,0	-3 783	-15,2
	Pow.24 miesięcy	54 363	36,0	45 457	34,3	-8 906	-16,4

Źródło: Sprawozdawczość MPiPS-01 o rynku pracy, obliczenia własne.

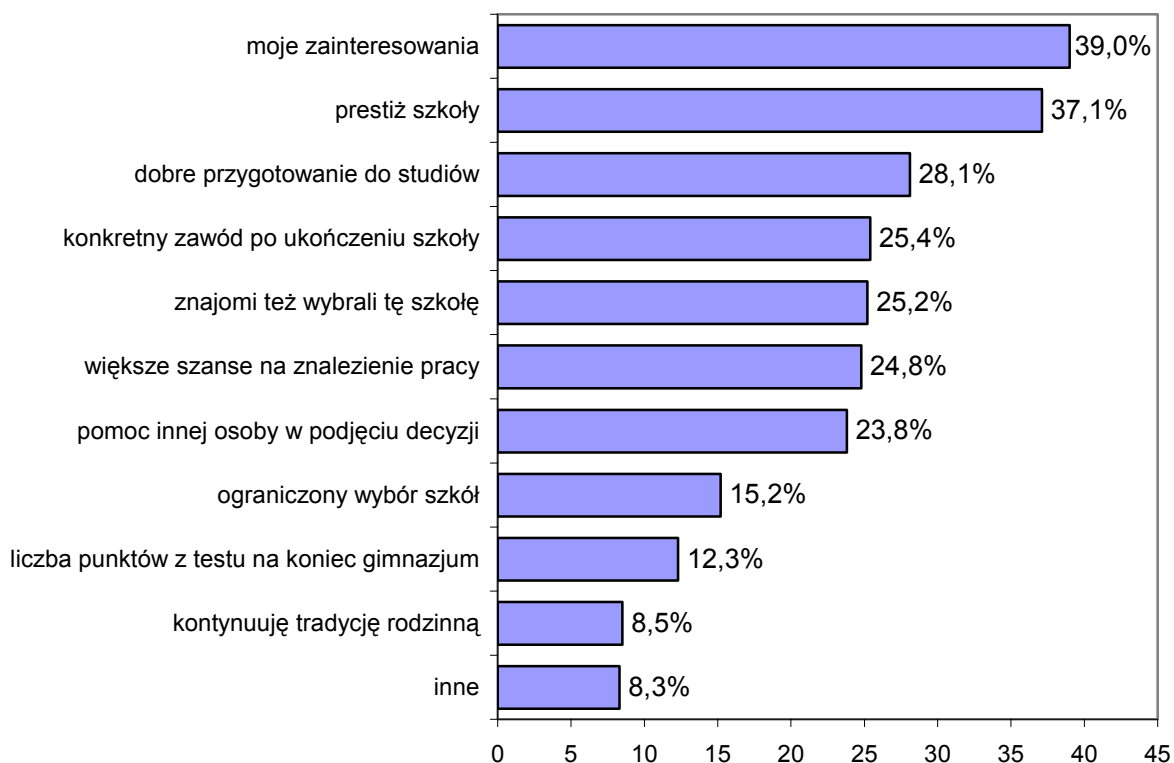
2. Wybór karier edukacyjnych²

W województwie warmińsko – mazurskim w ramach Zintegrowanego Programu Rozwoju Regionalnego Priorytet II – Działanie 2.1 *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie* przeprowadzono projekt „Potencjał Plus. Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy”. Jednym z obszarów działań w/w projektu było zbadanie czynników decydujących o wyborze przez uczniów ścieżki kariery edukacyjnej.

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych wskazują, iż zarówno uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, jak i studenci studiów wyższych bardzo często podejmują decyzje o wyborze kierunku kształcenia biorąc pod uwagę inne czynniki niż większe szanse na znalezienie pracy po zakończeniu edukacji.

Główne kryteria brane pod uwagę przy wyborze szkoły ponadgimnazjalnej przez uczniów to kierowanie się własnymi zainteresowaniami (39,0%) oraz dobrą opinią szkoły (37,1%). Dokonując wyboru bądź to konkretnej szkoły, bądź jej typu, uczniowie kierowali się często odmiennymi przesłankami. I tak respondenci, którzy wybrali liceum ogólnokształcące z jednej strony brali pod uwagę renomę szkoły (55,2%), a z drugiej chcieli mieć dobre przygotowanie do studiów (57,2%). Wybór liceum technicznego i technikum wiązał się głównie z nadzieją na uzyskanie konkretnego zawodu po ukończeniu szkoły (odpowiednio 44,4% i 55,6% wskazań).

Wykres 4. Czynniki decydujące o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej



Źródło: Potencjał Plus, opracowanie własne

² Na podstawie „Potencjał Plus. Analiza ścieżek karier oraz mobilności mieszkańców województwa warmińsko – mazurskiego; wyniki badań wśród pracodawców, pracujących, uczniów i studentów.”

Jeśli chodzi o liceum profilowane to wyznacznikiem wyboru tej szkoły były w decydującej mierze zainteresowania ucznia (59,7%). Można, więc wnioskować, iż oferta liceów ogólnokształcących w największym stopniu spełnia oczekiwania osób planujących podjęcie studiów, natomiast szkoły innego typu (zwłaszcza licea profilowane) są ofertą dla młodzieży pragnącej rozwijać własne zainteresowania (co nie wyklucza możliwości kontynuacji nauki po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej). Jednocześnie wybór szkoły dającej określony zawód po jej ukończeniu jest alternatywą bardziej bezpieczną, gdyż podjęcie studiów nie jest w tej sytuacji (jak w przypadku absolwentów liceów ogólnokształcących) niemal konieczną drogą do zdobycia zawodu.

Generalnie, czynniki determinujące wybór kierunku kształcenia mają często charakter pozamerytoryczny, co jest szczególnie wyraźnie akcentowane przez studentów. Najprawdopodobniej tendencja ta ma związek z przekonaniem, iż sam fakt ukończenia studiów wyższych jest poważnym atutem na rynku pracy. Odsetek bezrobotnych wśród osób legitymujących się wyższym wykształceniem jest rzeczywiście najniższy, jednak w ostatnich latach poziom skolaryzacji społeczeństwa sukcesywnie rośnie i absolwentów studiów różnego typu jest coraz więcej. Zwiększa się także udział osób z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych regionu. Wynika stąd, iż wykształcenie relatywnie traci na wartości. Atutem staje się raczej elastyczność absolwenta i gotowość do przyswajania nowej wiedzy, podejmowania nowych wyzwań. Jednocześnie wydaje się, że osoby decydujące się na podjęcie studiów w dużej mierze korzystają z przywileju odroczenia w czasie trudnego momentu wkroczenia na rynek pracy.

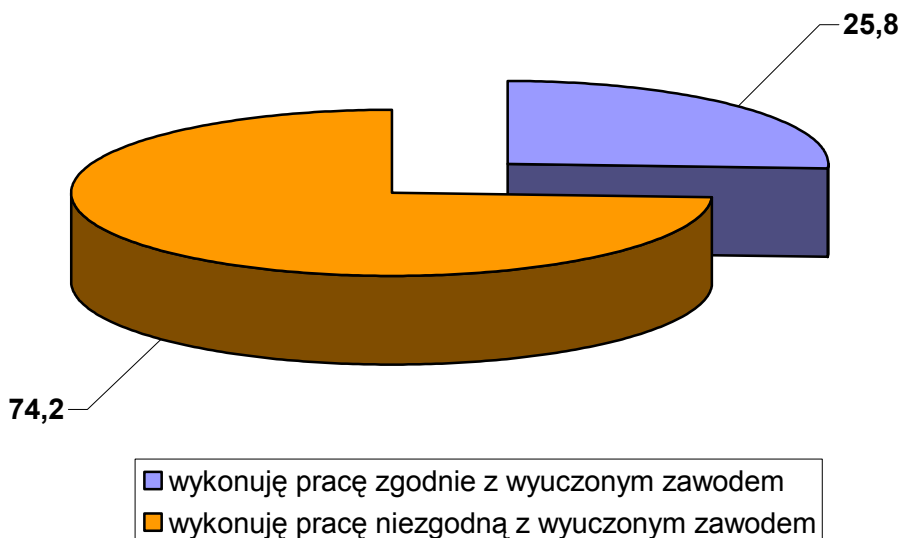
Rynek pracy województwa warmińsko – mazurskiego należy do najmniej atrakcyjnych w kraju. Jednocześnie młodzież ucząca się (zarówno uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, jak i studenci szkół wyższych uczelni) wykazują się pewną niefrasobliwością dokonując wyboru kierunku kształcenia. Biorąc pod uwagę przede wszystkim czynniki o charakterze pozarynkowym, a nawet pozamerytorycznym, zdają się po części na przypadek. Dlatego można mówić o tym, że na lokalnym rynku pracy istnieje miejsce dla działania instytucji o charakterze pomocowo – doradczym, które mogłyby w większym stopniu ukierunkowywać decyzje edukacyjne młodzieży w taki sposób, aby były one świadome i posiadały wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy.

3. Rozwój systemu edukacji przez całe życie

W sytuacji wolnego rynku rzadkim zjawiskiem jest wykonywanie jednego zawodu w ciągu całej kariery zawodowej. Do funkcjonowania na rynku pracy coraz częściej potrzebne są zestawy kwalifikacji z różnych obszarów zawodowych. Uważa się, że co 5 –10 lat konieczna będzie zmiana kwalifikacji zawodowych, a nie tylko miejsca pracy.

Według badań osób aktualnie pracujących przeprowadzonych w ramach projektu „Potencjał Plus” wynika, że aż w 74,2% przypadków ankietowani wykonywali inny zawód niż ich zawód wyuczony. Fakt ten świadczy o wysokim poziomie elastyczności osób pracujących w województwie warmińsko – mazurskim.

Wykres 5. Czy obecnie wykonywana praca jest zgodna z zawodem wyuczonym (N=1520; w%)



Źródło: Potencjał Plus, opracowanie własne

Ważnym elementem jest edukacja ustawiczna, zgodnie z którą proces kształcenia nie kończy się z chwilą zakończenia pewnego etapu rozwoju, ale trwa przez całe życie i obejmuje odnawianie, poszerzanie i pogłębianie kwalifikacji, zarówno ogólnych, jak i zawodowych. Konieczność taka wynika przede wszystkim z postępu naukowo-technicznego, co powoduje szybką dezaktualizację wiedzy nabytej w trakcie nauki szkolnej. Rozbudowa systemu edukacji ustawicznej pozwoli na rozwój form kształcenia dla dorosłych i szkoleń związanych z potrzebą reorientacji zawodowej bezrobotnych i pracujących.

4. Bezrobotni absolwenci

Według danych powiatowych urzędów pracy na koniec sierpnia 2006r. w województwie warmińsko – mazurskim bezrobotni absolwenci stanowili 3,7% (tj. 4 880) ogółu osób pozostających bez pracy.

Z grupy 4 880 zarejestrowanych absolwentów 1 060 osób posiadało wykształcenie wyższe, 338 – policealne, 1 257 – średnie zawodowe, 561 – zasadnicze zawodowe, 1 664 średnie ogólnokształcące.

Wśród 1 060 zarejestrowanych absolwentów z wykształceniem wyższym najliczniejszą grupę stanowią specjaliści administracji publicznej (115 osób), następnie ekonomiści (112 osób) oraz pedagodzy (106 osób).

W drugiej kategorii tj. z wykształceniem policealnym najwięcej zarejestrowanych było techników fizjoterapii (57 osób), techników informatyków (37 osób) oraz techników ekonomistów (34 osoby).

W kategorii bezrobotnych absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym najwyższą liczbę uzyskali technicy ekonomiści (276 osób), technicy handlowcy (179 osób), a także organizatorzy turystyki i pokrewni (145 osób).

Tabela 2. Liczba bezrobotnych absolwentów w województwie warmińsko – mazurskim (stan na koniec sierpnia 2006r.)

Bezrobotni z wykształceniem:	Liczba	Udział w ogóle bezrobotnych absolwentów w %
wyższym	1060	21,7
policealnym	338	6,9
średnim zawodowym	1257	25,8
średnim ogólnokształcącym	1664	34,1
zasadniczym zawodowym	561	11,5
razem	4880	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych PUP

Należy zwrócić uwagę na to, iż z wykazu dotyczącego kategorii wykształcenia wynika, iż na podobnym poziomie kształtuje się liczba zarejestrowanych absolwentów z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym, najliczniejszą grupę stanowią absolwenci z wykształceniem ogólnokształcącym, czyli nie posiadający zawodu, a najmniej liczną są absolwenci z wykształceniem policealnym.

5. Przystosowanie bezrobotnych do rynku pracy

W celu dostosowania struktury zawodowej bezrobotnych do potrzeb lokalnego rynku pracy, służby zatrudnienia prowadzą działania adaptacyjne, poprzez organizowanie i finansowanie szkoleń.

Szkolenia i przekwalifikowania bezrobotnych, zwiększają szanse na zatrudnienie poprzez:

- uzyskanie lub zmianę kwalifikacji,
- doskonalenie kwalifikacji zawodowych,
- nabycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych.

Do końca września 2006 roku szkolenia podjęło 6 078 osób o 4,8% więcej niż przed rokiem. Na ten cel wydatkowano prawie 5 mln zł. Znaczny udział miały tu projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Szkolenia należy zaliczyć do programów efektywnych zatrudnieniowo. Prawie połowa uczestników programu szkoleń otrzymuje zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy po ich zakończeniu.

Na uwagę zasługuje wysoka mobilność szkoleniowa młodych bezrobotnych. Prawie, co trzeci bezrobotny uczestniczący w programie szkoleń (2 270 osób), nie przekroczył 25 roku życia. Wśród tej populacji znajdują się również absolwenci szkół ponadgimnazjalnych.

Szkolenia proponowane absolwentom, wspomagały i podnosiły przede wszystkim kwalifikacje zdobyte w dotychczasowym procesie edukacyjnym. Pozwalały także uzyskać całkiem nowe, dodatkowe kwalifikacje.

Organizacja szkoleń odbywa się w sposób planowy. Dokonując wyboru kierunku szkolenia, urzędy pracy korzystają z wyników okresowych analiz podaży i popytu na lokalnym rynku pracy, a także kierują się:

- zapotrzebowaniem na kwalifikacje pracowników zgłaszanym przez pracodawców,
- oczekiwaniami lub umotywowanymi życzeniami beneficjentów,
- potrzebami konkretnego pracodawcy,

Mając na uwadze powyższe przesłanki, w celu dostosowania do potrzeb rynku pracy bezrobotna młodzież najczęściej kierowana jest na szkolenia w zakresie:

- obsługi komputera i podwyższenia umiejętności z dziedziny informatyki (np. grafika komputerowa, podstawowe techniki informatyczne w firmie, Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych ECDL, kurs dla projektantów i analityków komputerowych),
- gospodarki magazynowej (operator wózków jezdnych, komputerowe techniki prowadzenia gospodarki magazynowej, prowadzenie księgowości magazynowej),
- zdobycia umiejętności prowadzenia pojazdów oraz podwyższenie kategorii uprawnień do prowadzenia pojazdów (prawo jazdy kategoria C, B+C, C+E, operator sprzętu ciężkiego),
- nowoczesnych technik wykańczania wnętrz,
- podwyższenia lub zdobycia kwalifikacji do pracy w gastronomii (np. barman, kelner z nauką języka obcego, prowadzenie małej gastronomii),
- przygotowania do prowadzenia działalności na własny rachunek (np. ABC przedsiębiorczości, mały biznes, księgowość dla małych firm),
- nabycia lub pogłębienia i utrwalenia znajomości języka obcego,
- księgowości z elementami znajomości kadr i płac (dla małych firm),
- nowoczesny sprzedawca z umiejętnością obsługi kas fiskalnych oraz przedstawiciel handlowy,
- podwyższenia kwalifikacji spawacza różnych specjalności.

Informacji na temat zawodów poszukiwanych przez pracodawców w pewnym zakresie, dostarcza również analiza zapotrzebowania pracodawców na organizację staży zawodowych, które mają na celu ułatwienie startu zawodowego bezrobotnej młodzieży w wieku do 25 roku życia. Należy przypuszczać, iż zawody w jakich młodzież odbywa staże cieszą się popytem ze strony pracodawców.

Najczęściej kierowano młodzież do odbycia stażu w zawodach:

- pracownik administracyjno – biurowy,
- sprzedawca,
- pracownik finansowo – ekonomiczny,
- kucharz, barman, kelner, pomoc kuchenna,
- pracownicy budowlani (murarz, tynkarz, posadzkarz, dekarz, wykańczanie wnętrz),
- mechanik samochodowy,
- technik fizjoterapii,
- stolarz,
- recepcjonista,
- informatyk,
- szwacz maszynowy,
- nauczyciel wychowawca w placówkach oświatowych.

Z drugiej strony, istnieją zawody deficytowe, w których pracodawcy mimo ponawiania oferty nie mogą znaleźć chętnych do odbycia stażu. Są to:

- technik drogowy,
- technik budowlany,
- inżynier budownictwa ogólnego,
- inżynier budownictwa komunikacyjnego, budowa dróg i mostów,
- inżynier budowy maszyn i urządzeń,
- inżynier mechanik (spawalnictwo),
- zawody inżynierskie z uprawnieniami pedagogicznymi.

Szybko rozwijająca się infrastruktura komunikacyjna, finansowana z funduszy europejskich, a także konieczność poprawy jakości dróg i mostów stworzyły warunki do rozwoju rynku pracowników drogowych i budowlanych. Niestety, aktualnie rynek odczuwa deficyt pracowników w tych zawodach. Powinno to być przesłanką do zastanowienia się nad możliwością kształcenia młodzieży w tym kierunku, z uwzględnieniem nowych technologii i technik wykonawczych.

6. Praktyki zawodowe

Posiadanie doświadczenia zawodowego jest jednym z najbardziej istotnych kryteriów, jakie biorą pod uwagę pracodawcy prowadzący rekrutację, tymczasem absolwenci z oczywistych względów nie legitymują się stażem zawodowym. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, co czwarty bezrobotny nie posiada stażu pracy bądź praktyki zawodowej.

Z założenia, system edukacji zawodowej obliguje młodzież do odbywania praktyk zawodowych, jednakże według badań przeprowadzonych w ramach projektu Potencjał Plus uczniowie i studenci wskazują, że praktyki mogłyby być wykorzystywane w sposób bardziej efektywny. Wśród najczęściej wykazywanych mankamentów praktyk zawodowych wskazywano na:

- wykonywanie błahych zadań,
- brak określonego programu praktyk,
- brak dyplomów (świadectw) odbycia praktyk zawodowych.

Informacje te wskazują, iż zachodzi konieczność bardziej efektywnego wykorzystania czasu uczniów i studentów, jaki poświęcony jest na uzupełnienie wiedzy teoretycznej przez umiejętności praktyczne. Z punktu widzenia korzyści, jakie mogłyby potencjalnie wynikać z lepszej organizacji tego elementu edukacji, należałoby opracować i wdrożyć systemowe rozwiązania umożliwiające faktyczne zdobycie umiejętności praktycznych, realizowanych zgodnie z przyjętym programem i poświadczone odpowiednimi dokumentami. Wówczas praktyki zawodowe mają szansę stać się rozwiązaniem naprawdę funkcjonalnym i pożytecznym.

Natomiast pozytywnym zjawiskiem jest to, że sami uczniowie i absolwenci wykazują zainteresowanie lepszą organizacją praktyk, co należy potraktować jako dobrą prognozę. Wynika z tego, iż działania mające na celu bardziej efektywną organizację praktyk, są warte większej uwagi, ponieważ młodzież posiada świadomość potencjalnych korzyści wynikających z uporządkowania tej kwestii.

7. Ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych³

Monitoring zawodów to proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym. Stanowi on podstawę do formułowania ocen, wniosków, a także prognoz niezbędnych dla m.in. prawidłowego funkcjonowania systemów kształcenia zawodowego.

W końcu I półrocza 2006 roku wśród ogółu (132 513) zarejestrowanych bezrobotnych 91 988 osób (tj. 69,4%) posiadało wyuczony zawód. Osoby nie posiadające zawodu/specjalności w na koniec czerwca 2006r. stanowiły (tj. 40 525 osób) 30,6% ogółu bezrobotnych.

Na uwagę zasługuje fakt, iż prawie jedna czwarta (tj. 22,9%) bezrobotnych nie posiada żadnego stażu pracy/praktyki zawodowej.

Wnikliwa analiza dużych grup zawodów pozwoliła na sporządzenie rankingu pierwszych trzydziestu zawodów najliczniej występujących wśród bezrobotnych.

Osoby posiadające zawody, wymienione w tabeli 4, w I półroczu 2006 r. stanowiły ponad trzy piąte (62,3%) ogółu zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy bezrobotnych.

³ Na podstawie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i Mazurach w I półroczu 2006r.”

Tabela 3. Wykaz zawodów o największej liczbie bezrobotnych w I półroczu 2006 roku.

Lp.	Kod zawodu	Nazwa grupy zawodu	Bezrobotni		w tym kobiety	
			liczba	%	liczba	%
1	522107	Sprzedawca	11 130	11,10	10 323	18,9
2	743304	Krawiec	3 511	3,50	3 469	6,4
3	341902	Asystent ekonomiczny: technik ekonomista	2 963	3,00	2 550	4,7
4	712102	Murarz	2 775	2,80	9	0,0
5	512201	Kucharz	2 771	2,80	2 419	4,4
6	913207	Sprzątaczką	2 586	2,60	2 557	4,7
7	931301	Robotnik budowlany	2 352	2,30	34	0,1
8	722204	Ślusarz	2 305	2,30	54	0,1
9	914103	Robotnik gospodarczy	2 217	2,20	943	1,7
10	321208	Technik rolnik	2 119	2,10	1 589	2,9
11	743604	Szwaczka	1 989	2,00	1 978	3,6
12	932104	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	1 818	1,80	1 250	2,3
13	611190	Pozostali rolnicy produkcji roślinnej	1 707	1,70	1 054	1,9
14	613101	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej	1 622	1,60	1 279	2,3
15	419101	Technik prac biurowych	1 569	1,60	1 447	2,7
16	723105	Mechanik samochodów osobowych	1 568	1,60	5	0,0
17	311502	Technik mechanik	1 567	1,60	81	0,1
18	742207	Stolarz meblowy	1 349	1,30	66	0,1
19	741203	Piekarz	1 274	1,30	262	0,5
20	742204	Stolarz	1 232	1,20	34	0,1
21	723190	Pozostali mechanicy samochodowi	1 081	1,10	12	0,0
22	833104	Kierowca ciągnika rolniczego	1 058	1,10	1	0,0
23	241102	Ekonomista	1 005	1,00	814	1,5
24	741201	Cukiernik	931	0,90	713	1,3
25	722304	Tokarz	879	0,90	124	0,2
26	341501	Handlowiec	848	0,80	698	1,3
27	832302	Kierowca samochodu ciężarowego	846	0,80	2	0,0
28	311204	Technik budownictwa	843	0,80	202	0,4
29	723306	Mechanik pojazd. rolniczych	832	0,80	5	0,0
30	512302	Kelner	825	0,80	741	1,4

Źródło: załącznik 3 do sprawozdania MPiPS-01. Obliczenia własne.

Struktura zgłaszanego popytu na pracę jest odzwierciedleniem przemian przejawiających się spadkiem zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle na rzecz jego wzrostu w szeroko rozumianych usługach.

Na liście zawodów o największej liczbie ofert pracy niezmiennie pierwsze miejsce zajmują w kolejności:

1. robotnik gospodarczy,
2. sprzedawca,
3. technik prac biurowych,
4. robotnik budowlany,
5. pracownik administracyjny/technik administracji,
6. murarz,
7. robotnik drogowy,
8. sprzątaczką,
9. robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym,
10. szwaczka,
11. stolarz,
12. kierowca samochodu ciężarowego,
13. kucharz,
14. magazynier,
15. pracownik ochrony mienia i osób,
16. pomoc kuchenna,
17. kelner,
18. przedstawiciel handlowy,
19. handlowiec,
20. ślusarz,
21. kasjer handlowy,
22. samodzielny księgowy,
23. robotnik przygotowujący drewno,
24. stolarz meblowy,
25. brukarz,
26. operator urządzenia do obróbki drewna

To dla nich pracodawcy zgłaszają najwięcej ofert pracy - w tych zawodach i specjalnościach z roku na rok systematycznie maleje liczba bezrobotnych. Wynika z tego, że udział w tworzeniu nowych miejsc pracy nadal będą miały zawody, które nie wymagają zbyt wysokich kwalifikacji i są bardzo nisko wynagradzane. Jednakże należy pamiętać, iż do powiatowych urzędów pracy trafia ok. 1/3 wszystkich ofert pracy będących na rynku.

C. Proponowane zmiany w relacjach między systemem edukacji a rynkiem pracy

8. Problemy zgłaszane przez partnerów rynku pracy

8.1 Pracodawcy

Głównym problemem wielokrotnie podnoszonym przez pracodawców jest brak przygotowania praktycznego absolwentów. Poszukiwani są pracownicy młodzi, kreatywni, o otwartych horyzontach, z pewnym doświadczeniem zawodowym. Środowisko pracodawców zwraca uwagę na konkretne rozwiązania, jakimi są:

- Potrzeba utworzenia sprawnego systemu staży absolwenckich, podczas których studenci oraz absolwenci w praktyce zapoznają się z pracą w firmie, zdobędą niezbędną wiedzę i doświadczenie.
- Dostosowanie programów nauczania, tworzenie kierunków kształcenia, wprowadzenie przedmiotów adekwatnych do wymogów lokalnego rynku pracy.
- Korzystanie z konsultacji samych przedsiębiorców przy otwieraniu nowych kierunków kształcenia.
- Wymiana doświadczeń w procesie kształcenia studentów, polegająca m.in. na udziale doświadczonych przedsiębiorców w zajęciach dydaktycznych, prowadzeniu zajęć panelowych, które umożliwią studentom weryfikację oczekiwań.
- Umiejętność praktycznej obsługi komputerów.
- Praktyczna znajomość języków obcych.

8.2 Środowiska akademickie

Środowiska akademickie sygnalizują następujące problemy:

- Poziom przygotowania absolwentów szkół średnich z zakresu przedmiotów ścisłych obniża się z roku na rok i w chwili obecnej jedynie 10% młodzieży uczy się w klasach o profilu matematycznym i fizycznym, prognozowane jest zapotrzebowanie rynku pracy na absolwentów kierunków ścisłych, inżynierskich.
- Uczniowie i studenci wybierają obecnie specjalizacje kierując się często atrakcyjnością samych studiów, a nie potrzebami rynku pracy. Jednocześnie szkoły konkurując między sobą o uczniów, (co związane jest z pozyskaniem środków finansowych), przedstawiają ofertę wygodną dla ucznia i rodziców bez uwzględnienia kierunków rozwoju i potrzeb rynku pracy. Uelastycznienia wymaga proces wywierania wpływu na system edukacyjny, np. poprzez wprowadzenie systemu stypendiów fundowanych przez pracodawców z uwzględnieniem ich potrzeb kadrowych.
- Wspomniane zjawisko dotyczy również kształcenia nauczycieli. Mimo zbliżającego się niżu demograficznego (zmniejsza się liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjalnych) nadal kształci się dużą liczbę młodzieży na kierunkach pedagogicznych. Problem ten wymaga pilnego rozwiązania. Oczekuje się, że uczelnie będą kształcić nauczycieli na kierunkach deficytowych.

8.3 Publiczne służby zatrudnienia

Wśród problemów zgłaszanych przez publiczne służby zatrudnienia wymienić należy:

- Absolwentów kierunków informatycznych, medycznych, nauczycieli języków obcych należy przygotować do pracy w niewielkich miejscowościach, (tam gdzie jest zapotrzebowanie na nich), do wykazywania się większą elastycznością w dziedzinie zmiany wyuczonego zawodu, miejsca pracy, zamieszkania i akceptacji niestandardowych form zatrudnienia.
- Odnotowuje się masowy odpływ absolwentów uczelni wyższych za granicę do krajów Unii Europejskiej, gdzie wystąpiło zjawisko „luki pokoleniowej”. Za kilka lat sytuacja analogiczna spodziewana jest w Polsce. Dlatego dobrym rozwiązaniem byłyby stypendia władz samorządowych dla najlepszych studentów deficytowych kierunków studiów. Propozycją wartą rozważenia może być również podpisanie odpowiednich porozumień z zainteresowanymi państwami, które wspomagałyby finansowanie naszych szkół medycznych.
- Przepływ informacji między praktyką gospodarczą a nauką jest wciąż niewystarczający i w praktyce sprowadza się do zgłoszenia przez pracodawców zapotrzebowania na konkretne profile zawodowe pracowników (podczas, gdy cykl przygotowania absolwenta trwa średnio od 3 do 5 lat od momentu zasygnalizowania zmiany).

9. Rady Zatrudnienia

Na podstawie art. 22 ust. 5 pkt. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań Wojewódzkich i Powiatowych Rad Zatrudnienia należy wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie.

Do kompetencji rad zatrudnienia nie należy weryfikacja już istniejących kierunków kształcenia, a jedynie opiniowanie wniosków dotyczących otwarcia kierunków nowych.

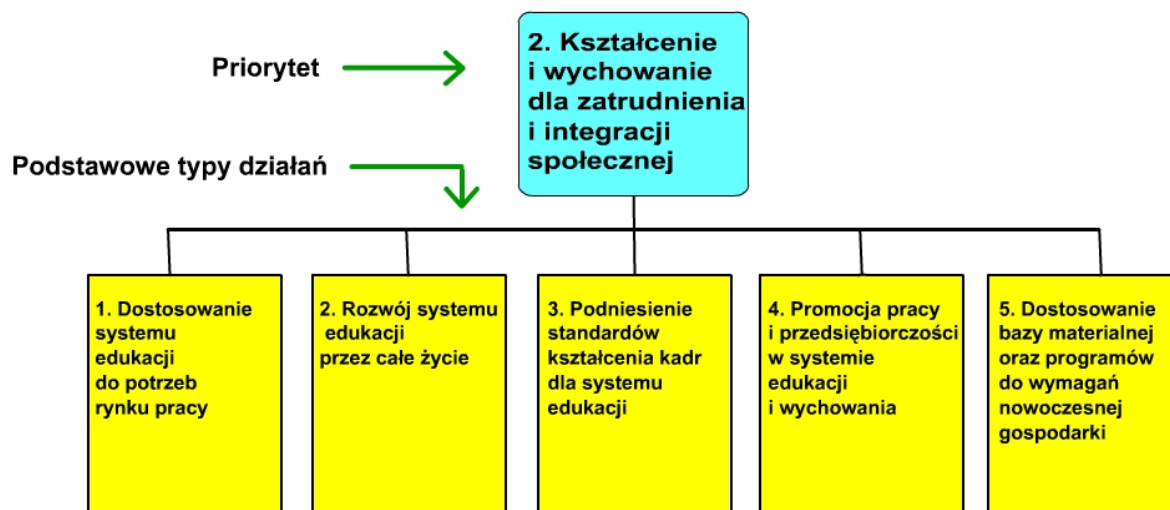
Poprzez analizowanie i opiniowanie wniosków dotyczących otwarcia nowych kierunków kształcenia Powiatowe Rady Zatrudnienia oraz Wojewódzka Rada Zatrudnienia działające w województwie warmińsko-mazurskim przyczyniają się do dostosowania szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. Na przykład, pozytywnej ocenie poddawano wnioski dotyczące przekształcania kierunków rolniczych na potrzeby usług około rolniczych, takich jak: agroturystyka, agrobiznes oraz promujące nowe kierunki w rolnictwie: specjalistyczną uprawę roślin i hodowlę zwierząt. Również pozytywnie oceniano kierunki kształcenia popularne na unijnych rynkach pracy dotyczące opieki społecznej, szczególnie w odniesieniu do ludzi chorych i starszych.

10. Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko – Mazurskim do 2020 roku jest dokumentem o długotrwałym horyzoncie czasowym, który precyzuje cele i priorytetowe kierunki działań, jakie będą podjęte w regionalnej polityce rynku pracy. Strategia została przyjęta Uchwałą nr 46/627/06 na Sesji Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego w dniu 27 czerwca 2006 roku.

Strategia zawiera m.in. Priorytet 2. „Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej”, który odnosi się do problemu edukacji i rynku pracy. Do podstawowych typów działań Priorytetu 2 należą:

- Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy.
- Rozwój systemu edukacji przez całe życie.
- Podniesienie standardów kształcenia kadr do systemu edukacji.
- Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania.
- Dostosowanie bazy materialnej oraz programów do wymagań nowoczesnej gospodarki.



Źródło: Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko – Mazurskim do 2020 roku.

Realizacja Priorytetu 2 pozwoli na lepsze dostosowanie szkolnictwa do potrzeb rynku pracy oraz przyczyni się do wzrostu inwestycji w kapitał ludzki, który jest warunkiem niezbędnym do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Instytucją koordynującą realizację Strategii będzie Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, funkcje organizacyjne i techniczne będą wykonywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, natomiast główni realizatorzy i partnerzy zostali przedstawieni w poniższej tabeli.

Tabela 4. Główni realizatorzy i partnerzy

Priorytet 2		Główni realizatorzy i partnerzy
Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej		
Typy działań	Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty, pracodawcy i organizacje pracodawców, uczelnie i instytucje szkolące, organizacje pozarządowe, Departament Kultury i Edukacji Urzędu Marszałkowskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy.
	Rozwój systemu edukacji przez całe życie z uwzględnieniem cykli życiowych	
	Podniesienie standardów kształcenia kadr dla systemu edukacji	
	Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania	
	Dostosowanie bazy materialnej oraz programów do standardów europejskich	

Źródło: Strategia Zatrudnienia i Rozwojów Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko – Mazurskim do 2020 roku.

W Priorytecie 3 Strategii w Działaniu 1 „Rozbudowa nowoczesnych struktur zarządzania regionalnym rynkiem pracy” dokonano ważnego zapisu o powołaniu niezależnego ośrodka obserwującego rynek pracy, który powinien:

- zbierać informacje o zapotrzebowaniu na pracę w poszczególnych zawodach w skali regionalnej i lokalnej, a następnie przedstawiać stosowne prognozy,
- zbierać i opracowywać dane o potencjalnych zasobach pracy, w tym informacje o obszarach szarej strefy zatrudnienia oraz bierności zawodowej,
- opracowywać i udostępniać informacje pozwalające zainteresowanym podmiotom wyznaczać kierunki edukacyjne i szkoleniowe, zarówno w instytucjach publicznych, jak i prywatnych, a także stanowić informację dla inwestorów o regionalnych i lokalnych zasobach ludzkich.

11. Budowa systemu kształcenia ukierunkowanego na potrzeby rynku pracy

Budowa systemu kształcenia ukierunkowanego na potrzeby rynku pracy wymaga współpracy pomiędzy różnymi partnerami. Należy uwzględniać postulaty instytucji i organizacji mających na celu dostosowanie edukacji do potrzeb rynkowych, aby dążyć do rozwoju gospodarki województwa warmińsko – mazurskiego, a w efekcie do ograniczenia bezrobocia i zjawiska wykluczenia społecznego.

Rolą samorządów terytorialnych jest zainicjowanie nawiązania stosunków partnerskich pomiędzy uczelniami, szkołami kształcącymi na poziomie średnim, wyższym i rynkiem pracy.

Ścisła współpraca przedsiębiorców z wyższymi uczelniami pozwoli przewidywać, jak rynek pracy będzie wyglądał w przyszłości (za 5-10 lat), a w rezultacie wykształcić absolwenta o pożądanej wiedzy i umiejętnościach. Jednocześnie oferta edukacyjna powinna inspirować rozwój określonych dziedzin gospodarki.

Szkoły i uczelnie powinny (szczególnie przy podejmowaniu decyzji o otwarciu nowych kierunków oraz przy określaniu wielkości naboru):

- prowadzić analizy rynku pracy pod względem popytu na pracę (choćby w uproszczonej formie),
- korzystać z informacji dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych będących w zasobach WUP i PUP,
- badać i analizować losy absolwentów,
- analizować sytuację gospodarczą,
- uwzględniać oczekiwania pracodawców,
- brać pod uwagę sytuację demograficzną.

Analizując problem kształcenia pojawiają się pytania otwarte:

- Czy kształcimy dla dzisiejszego rynku pracy czy dla przyszłości?
- Czy kształcimy dla rynku regionalnego, krajowego czy europejskiego?

Do podstawowych elementów dobrze skonstruowanego systemu kształcenia zaliczane są:

- System poradnictwa zawodowego i edukacyjnego, którego zadaniem jest zapewnienie szeroko rozumianej informacji o edukacji i rynku pracy.
- Dostępność różnych form kształcenia oraz zdobywania kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy.
- Zapewnienie wysokiego poziomu jakości kształcenia zawodowego. Bazę merytoryczną w zintegrowanym systemie kształcenia zawodowego obok klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego stanowią standardy kwalifikacji zawodowych. Przy rozumieniu zawodu jako zestawu kwalifikacji można rozważyć wspólne dla szkół i form pozaszkolnych procedury oraz zasady potwierdzania kwalifikacji oraz nadawania tytułów zawodowych (kwalifikacyjnych).

- System staży i praktyk, który zapewni absolwentom zdobycie doświadczenia zawodowego oraz niezbędnych umiejętności praktycznych.

Warte uwagi jest to, iż kompetencje kandydata na pracownika nie są jedynym czynnikiem decydującym, ponieważ miernikiem kapitału ludzkiego jest cały szereg cech, które powinien posiadać pracownik. Należą do nich między innymi: dokładność, rzetelność, predyspozycje interpersonalne, chęć rozwoju, motywacja, mobilność itp.

Dokonując długookresowych analiz przyczyn powstawania bezrobocia, wynika, że nie tylko profil wykształcenia zawodowego ma znaczenie na ilość osób pozostających bez pracy. Należy spojrzeć szerzej na pozostałe czynniki powodujące bezrobocie w województwie oraz w kraju. Czynniki te związane są przede wszystkim z niedostateczną liczbą miejsc pracy oraz zbyt małym wynagrodzeniem, co powoduje ucieczkę bezrobotnych w szarą strefę.

Opracowanie:

Paweł Janukowicz
Barbara Seroka – Piotrowska
Monika Najdzion

Wydział Informacji Analiz, Informacji i Prognoz
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie