

Magdalena KACPERSKA

Poznań

Czy system edukacji w Polsce odpowiada na potrzeby współczesnego rynku pracy?

Streszczenie: Rynek pracy w Polsce przez ostatnie dwie dekady uległ niesamowitemu przeobrażeniu. W dużo większej mierze niż kiedyś, potrzebne są dzisiaj kadry dobrze wykształconych i przygotowanych praktycznie inżynierów, czy magistrów, jednak nie należy zapominać o sporej części gospodarki, która wciąż potrzebuje, a w niektórych sektorach nawet zwiększa zapotrzebowanie na zawody „klasyczne”, techniczne, do których niezbędna jest praktyczna nauka zawodu. Polski system edukacji, któremu często zarzuca się, że kształci osoby bezrobotne, nie jest w pełni przygotowany do dostarczania rodzimej gospodarce należycie przygotowanej kadry pracowników. Jednak problem polega nie na tym, że brakuje ludzi wykształconych, ale na tym, że rodzaj, a także poziom wykształcenia nie zawsze są adekwatne do potrzeb. Związane jest to w dużej mierze z wyborami podejmowanymi przez młodych ludzi na etapie wyboru ścieżki edukacyjnej, które to wybory wynikają często z „zawyżonych aspiracji”.

Słowa kluczowe: system edukacji, rynek pracy, zatrudnienie, absolwenci

Bardzo często zarzuca się polskiemu systemowi edukacji, że kształci on ludzi bezrobotnych, że jest niedostosowany do potrzeb rynku pracy oraz nie wyposaża w umiejętności. Jednak nie można się z tym bezkrytycznie zgodzić, bo choć oczywiste jest, że sytuacja w zakresie edukacji oraz sytuacja ludzi młodych (absolwentów) na rynku pracy pozostawiają wiele do życzenia, to jednak wzrost poziomu bezrobocia wśród absolwentów (wszystkich poziomów szkół) jest głównie efektem bieżącej sytuacji w światowej i krajowej koniunkturze, strukturze gospodarki oraz jej przemianach. Z drugiej strony należy jednak zaznaczyć, że brak zmian w obecnym, kształcie tego systemu, sprawi, że Polska nie wykorzysta w pełni swojej szansy na rozwój gospodarki opartej na wiedzy, na wzrost gospodarczy, a co za tym idzie na poprawę sytuacji ekonomicznej społeczeństwa. Głębsze podłoże problemów na rynku pracy oraz niedostatki systemu edukacji, stawiają ludzi młodych w pozycji grupy szczególnie zagrożonej bezrobociem obok takich grup, jak: kobiety, osoby długotrwale bezrobotne oraz ludzie starsi.

W artykule przedstawiony zostanie krótko system edukacji w Polsce i jego adekwatność do potrzeb rynku pracy, sytuacja absolwentów poszczególnych szczebli kształcenia na rynku pracy, przyczyny wyboru określonej ścieżki edukacyjnej i jego konsekwencje, rozbieżności między kwalifikacjami młodych pracowników a oczekiwaniami pracodawców oraz możliwości w zakresie poprawy relacji edukacja – rynek pracy.

Należy się zastanowić, jaką funkcję w gospodarce rynkowej pełni w Polsce edukacja. W nowoczesnych gospodarkach rynkowych proces kształcenia traktowany jest jako inwestycja, zarówno przez jednostki, jak i przez państwo. Jednostka liczy bowiem na

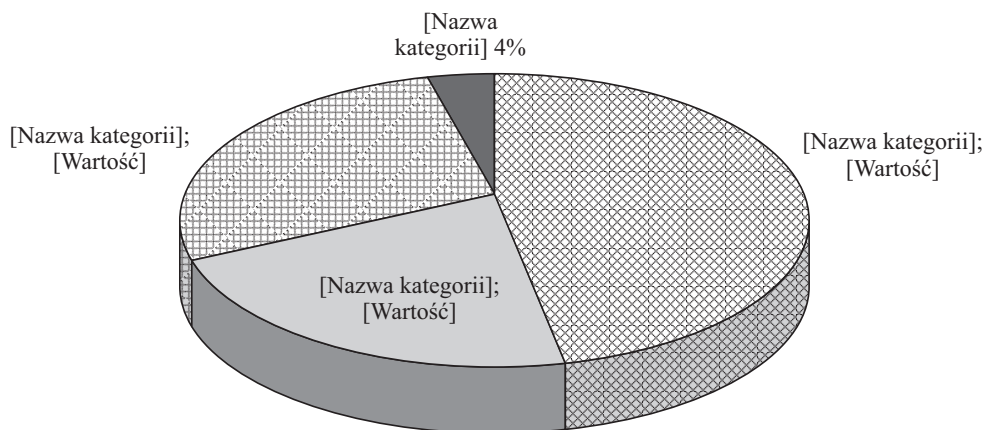
„zwrot” z poczynionej inwestycji, tym wyższy, im więcej i dłużej inwestowała, zaś gospodarka ma z tej inwestycji wymierne korzyści ekonomiczne. Państwo powinno zatem podejmować działania wspierające dążenia edukacyjne, co będzie miało na celu dostosowanie popytu oraz podaży określonych umiejętności i kwalifikacji zawodowych w gospodarce. Jest to zgodne z funkcjonalną teorią uwarstwienia Davisa i Moore’a, która łączy ów inwestycyjny charakter kształcenia z funkcją sortera (Orczyk, 1985, s. 27–29), zakładającą rozpoznanie zdolności, aspiracji i możliwości jednostki do zajmowania określonych stanowisk. W myśl tej teorii w gospodarce istnieją stanowiska o różnym poziomie skomplikowania, które wymagają zróżnicowanego treningu. Im bardziej odpowiedzialne stanowisko, tym dłuższe przygotowanie, im trudniej zastąpić jednostkę przez inną o podobnych kwalifikacjach, tym większe gratyfikacje materialne i niematerialne może ona otrzymać. Stanowi to motywację dla osób ambitnych i uzdolnionych, którzy dążą do obsadzenia tego typu stanowisk (Domański, 2004, s. 45–46). Pracodawcy w coraz większym stopniu zwracają dziś uwagę na to jakie wykształcenie posiadają kandydaci, gdzie je zdobyli oraz ile czasu na to poświęcili.

Rosnący poziom wykształcenia w ciągu ostatnich lat jest efektem wzrostu aspiracji edukacyjnych młodzieży oraz ich rodziców, które wynikają przede wszystkim z chęci zapewnienia sobie lepszej pozycji na rynku pracy, ale również z prestiżu społecznego, jaki wiąże się z lepszym poziomem wykształcenia. Niestety kryje się za tym tzw. „paradoks zawyżonych aspiracji edukacyjnych” (Bondyra, 2008, s. 116–117), który świadczy o rozbieżności między świadomością społeczną a realiami rynku pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać w sytuacji lat 90. XX w., kiedy w efekcie transformacji systemowej i gospodarczej nastąpił znaczący wzrost poziomu bezrobocia, które dotyczyło głównie osób zatrudnionych w przemyśle oraz rolnictwie (likwidacja PGR-ów). Jednoczesny rozwój sektorów nowoczesnej gospodarki sprawił, że rosło zapotrzebowanie na osoby z wyższym wykształceniem, znające języki obce. Ograniczenie dopływu na rynek pracy absolwentów z wykształceniem zawodowym, a z drugiej strony wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym, znajdowało wówczas uzasadnienie w wysokim poziomie bezrobocia strukturalnego oraz rosnącym zapotrzebowaniu na dobrze wykształcone kadry. Doprowadziło to do gwałtownego rozwoju kształcenia ogólnego w polskim systemie edukacyjnym kosztem kształcenia zawodowego, co znalazło swój wyraz w przeprowadzonej w 1999 r. reformie, której głównymi deklarowanymi celami było: dostosowanie struktury kształcenia i treści nauczania do potrzeb współczesnych społeczeństw, upowszechnienie kształcenia na poziomie średnim i wyższym, czy wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci z różnych środowisk. Reforma przedłużyła obowiązkowe kształcenie na najniższych poziomach o rok, gdyż obecnie trwa ono 9 lat: 6-letnia szkoła podstawowa oraz 3-letnie gimnazjum. Po zakończonej obowiązkowej nauce absolwenci mogą wybrać jedną ze szkół ponadgimnazjalnych¹.

¹ Rozpoczęły one działalność w roku szkolnym 2002/2003. Zalicza się do nich: trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe, trzyletnie licea ogólnokształcące, trzyletnie licea profilowane (stopniowo likwidowane od roku 2012/2013) i czteroletnie technika. Umownie zalicza się tu również ogólnokształcące szkoły artystyczne (dające uprawnienia zawodowe) oraz szkoły artystyczne (dające uprawnienia artystyczne). Od roku szkolnego 2004/2005 zaczęły funkcjonować nowe typy szkół ponadgimnazjalnych: dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące, trzyletnie technika uzupełniające oraz trzyletnie spe-

W reformie przyjęto strategię edukacyjną 80:20, gdzie 80% to kształcenie ogólne, zaś pozostałe 20% kształcenie zawodowe, co oznaczało istotne zmniejszenie udziału kształcenia zawodowego na rzecz ogólnego (MEN, 2000, s. 5–6). Reforma stała się przedmiotem krytyki już na etapie jej wdrażania, zaś dziś można zaobserwować efekty tego posunięcia, tzn. niedostatek fachowców z konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi. Jednym z największych jej krytyków był wówczas prof. Mieczysław Kabaj, który podkreślał, że takie proporcje nie przystają do realiów panujących w krajach Europy Zachodniej, gdzie kształtują się one zgoła przeciwnie: 30% to edukacja ogólna i ok. 70% edukacja zawodowa (Kabaj, 2002, s. 31–33). Reforma wg M. Kabaja nie wynikała w żadnej mierze z analiz i prognoz rynku pracy, co więcej, ignorowano fakt, że na wiele zawodów robotniczych zawsze będzie zapotrzebowanie, a tendencja do upowszechnienia pełnego wykształcenia średniego nie jest tożsama z promowaniem wyłącznie średniego szkolnictwa ogólnokształcącego. Zmiany nie wynikały z realnej oceny możliwości młodzieży, ponieważ „istnieje pewien optymalny poziom wykształcenia ogólnego, który w żadnym kraju nie powinien być przekroczony, gdyż może to prowadzić do znacznego spadku efektywności procesu kształcenia średniego” (cyt. za Kabaj, 2004, s. 43). Absurdalnym ponadto jest fakt, iż struktura kształcenia ponadgimnazjalnego w Polsce w coraz mniejszym stopniu podyktowana jest realnymi potrzebami rynku pracy, a w coraz większym jest efektem celów władz centralnych, samorządowych, szkół wyższych oraz aspiracji młodzieży (i rodziców). Niestety oznacza to, że gospodarka nie może liczyć na „dostarczenie” na rynek pracy odpowiedniej struktury wykwalifikowanych pracowników, na czym cierpieć będą również sami zainteresowani – czyli absolwenci i ich rodzice.

Wykres 1. Szkoły ponadgimnazjalne według typów w roku szkolnym 2011/2012



Źródło: Raport Głównego Urzędu Statystycznego *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 68.

cialne szkoły przysposabiające do pracy. Istnieją również szkoły policealne, które są zaliczane do szkół ponadgimnazjalnych, umożliwiające osobom z wykształceniem średnim ogólnym uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu.

Zamieszczony poniżej wykres jest dowodem na „skuteczność” realizacji zamierzenia reformy z 1999 r. o odwróceniu proporcji kształcenia zawodowego i ogólnego. W dalszej części opracowania przedstawiona zostanie sytuacja poszczególnych grup absolwentów na rynku pracy (z uwzględnieniem absolwentów szkół wyższych).

Podsumowując powyższy wykres, zauważyć należy, że już w badanym roku szkolnym osiągnięto założenia reformy. Licea ogólnokształcące, technika i ogólnokształcące szkoły artystyczne oraz licea profilowane to razem 79%, zaś zasadnicze szkoły zawodowe 21%. W tak nielicznych szkołach zawodowych (1872 w roku szkolnym 2011/2012) edukacja powinna odbywać się na najwyższym poziomie zarówno teoretycznym, jak i praktycznym, ale niestety brakuje współpracy między szkołami a pracodawcami, zaś zajęć praktycznych i dobrze wyposażonych pracowni, warsztatów etc. jest zdecydowanie zbyt mało, a to niestety nie odpowiada wymaganiom nowoczesnej gospodarki, gospodarki opartej na wiedzy.

Przedstawiona powyżej struktura kształcenia średniego ma oczywiście ogromny wpływ na strukturę kształcenia wyższego. Bez wątpienia niezwykle istotny dla nowoczesnej gospodarki jest najwyższy segment edukacyjny, gdyż wzrost specjalizacji i wymagań kompetencyjnych, a także rozwój technologiczny oraz postępująca globalizacja wymuszają podjęcie wysiłku na rzecz dostarczenia odpowiednich kadr. Coraz trudniej jest jednak mówić o kształceniu odpowiadającym na potrzeby określonych zawodów, ponieważ w dzisiejszej gospodarce nowe zawody powstają na styku wielu dotychczasowych specjalności, więc absolwenci szkół wyższych powinni być nie tyle przygotowani do wykonywania konkretnego zawodu, ile zdolni do wykorzystania swoich kompetencji na zmieniającym się rynku pracy. Prawidłowo skonstruowane oraz realizowane programy studiów powinny wyposażać studentów w kwalifikacje oraz kompetencje², które umożliwią zdobycie zatrudnienia zgodnego z kierunkiem wykształcenia, a efekty kształcenia, przygotowania zawodowego, które student zdobywa w trakcie studiów ważą o tym, na ile jest on zdolny, aby być konkurencyjnym na rynku pracy po ich zakończeniu (Światowy, 2010, s. 7). Niestety jednak struktura kształcenia wyższego również nie jest w pełni dostosowana do potrzeb rynku pracy i choć w ostatnich latach można zaobserwować pewne pozytywne tendencje, to jednak, jeśli nie będą one wspierane w odpowiedni sposób przez państwo, a także same szkoły wyższe, to również ten segment może okazać się nie w pełni wykorzystany dla gospodarki i dla samych absolwentów.

Poniżej zamieszczone zostały najważniejsze dane statystyczne dotyczące szkolnictwa wyższego, które mogą wskazywać pozytywny kierunek zmian w zakresie wyboru kierunków studiów zgodnych z zapotrzebowaniem ze strony rynku pracy. Pewną rolę odegrał tu program realizowany od 2008 r. przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW), polegający na wspieraniu rozwoju tzw. kierunków zamawianych, którego celem było zwiększenie zainteresowania studentów kierunkami ścisłymi, co również miało przyczynić się do zmniejszenia niedopasowania na rynku pracy poprzez wzrost liczby absolwentów kierunków pożądaných przez pracodawców.

² Kwalifikacje to wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej i są poświadczane odpowiednim dokumentem (prawo jazdy czy certyfikat językowy). Kompetencje rozumiane są jako wiedza, umiejętności oraz postawy związane z wykonywaniem określonych czynności zawodowych.

Według danych MNiSW w roku akademickim 2010/2011 w Polsce istniało 470 uczelni, z czego 132 to uczelnie państwowe, na których studiuje 70,6% ogółu studiujących, a 338 to uczelnie niepubliczne. Jest to ogromny wzrost na przestrzeni ostatnich lat, gdyż w roku akademickim 1992/1993 łącznie funkcjonowały 124 uczelnie, z czego niepublicznych było 18. Tak wysoki udział sektora niepublicznego w edukacji jest ewenementem na skalę przynajmniej europejską, co jest m.in. efektem, wspomnianych wyżej, przemian społeczno-ekonomicznych i dążeń społeczeństwa do zdobywania wykształcenia. Potwierdzają to dane o ilości studentów i absolwentów na przestrzeni ostatnich lat, zamieszczone w poniższej tabeli.

Tabela 1

**Studenci i absolwenci szkół wyższych (z cudzoziemcami) w latach 1990/1991,
1995/1996, 2000/2001, 2005/2006 i 2010/2011**

	1990/1991	1995/1996	2000/2001	2005/2006	2010/2011	2011/2012
Studenci	403 824	794 642	1 584 804	1 953 832	1 841 251	1 764 060
Absolwenci	56 078	89 027	303 966	393 968	497 533	

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.*, GUS, Warszawa 2012, s. 28.

Zamieszczone powyżej dane stanowią potwierdzenie konstatacji o niezwykle wysokim tempie przyrostu liczby szkół wyższych oraz ich studentów i absolwentów. Należy zauważyć, iż od roku 2010/2011 liczba studentów ulega zmniejszeniu, czego główną przyczyną jest sytuacja demograficzna, a nie zmniejszenie zainteresowania studiowaniem.

Zorientowanie na kształcenie ogólne szkolnictwa średniego w Polsce determinuje wybór odpowiednich kierunków studiów. W roku akademickim 2011/2012 najwięcej osób kształciło się na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych (21,9%), pedagogicznych oraz społecznych (po 11,2%), które choć cieszą się popularnością już od wielu lat, to ostatnie lata wskazują, że zainteresowanie tymi kierunkami maleje, a rośnie zainteresowanie kierunkami zaklasyfikowanymi do grupy ochrony i bezpieczeństwa, związanymi z architekturą i budownictwem oraz inżynierijno-technicznymi. MNiSW przedstawiło na swojej stronie internetowej, w dniu 28 listopada 2012 r., zestawienie najpopularniejszych kierunków studiów na przestrzeni kilku ostatnich lat, które potwierdza zdecydowanie pozytywną tendencję wśród absolwentów szkół średnich, podejmujących decyzję o wyborze kierunku studiów. Najważniejsze wielkości poniżej.

Tabela 2

**Najpopularniejsze kierunki studiów na studiach stacjonarnych I stopnia
i jednolitych studiach magisterskich w latach 2007 i 2012
(pow. 10 tys. zgłoszeń, według ogólnej liczby zgłoszeń)**

Nazwa kierunku studiów	Rok akademicki 2007/08	Rok akademicki 2010/11	Rok akademicki 2012/13
1	2	3	4
Informatyka	18 890	25 435	30 639
Zarządzanie	27 707	37 743	27 579
Prawo	31 827	26 943	24 895

1	2	3	4
Budownictwo	16 179	30 944	24 969
Pedagogika	37 490	30 414	20 215
Ekonomia	22 026	24 539	20 202
Inżynieria środowiska	poniżej 10 tys.	19 370	18 973
Zarządzanie i inżynieria produkcji	poniżej 10 tys.	16 806	17 654
Finanse i rachunkowość	10 804	19 997	17 642
Mechanika i budowa maszyn	poniżej 10 tys.	15 192	17 209
Gospodarka przestrzenna	poniżej 10 tys.	13 087	16 854
Automatyka i robotyka	poniżej 10 tys.	14 207	15 815
Psychologia	14 961	19 021	15 621
Administracja	21 014	19 255	14 869
Turystyka i rekreacja	16 746	15 339	13 439

Źródło: http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/0550d75912d508101f1e5b8e5b04a081.pdf, materiał zaczerpnięty w dniu 18 września 2013 r.

Uzupełnieniem danych z tabeli 2 niech będzie przedstawiona przez MNiSW *Informacja o wynikach rekrutacji na studia na rok akademicki 2012/2013 w uczelniach nadzorowanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego*, z której wynika, że wśród uczelni najczęściej wybieranych przez kandydatów (w przeliczeniu na jedno miejsce, cztery i więcej zgłoszeń kandydatów) na studia stacjonarne pierwszego stopnia i jednolite studia magisterskie, w pierwszej czwórce znalazły się uczelnie techniczne³.

Powyższe dane mają zdecydowanie pozytywny wydźwięk dla gospodarki i rynku pracy, choć z pewnością nie cieszą one władz diekańskich na kierunkach, na których studentów ubywa. Receptą dla kierunków humanistycznych jest przede wszystkim dobra organizacja procesu kształcenia, pod kątem wyposażenia studentów w kompetencje oraz umiejętności pozwalające im swobodnie poruszać się na rynku pracy. Na wszystkich tego typu kierunkach można znaleźć szereg przedmiotów, dzięki którym absolwent zdecyduje się na podjęcie własnej działalności gospodarczej w niszowym segmencie rynku. Rolą uczelni jednak jest wskazać odpowiednie możliwości, dać instrumenty, które pozwolą na podjęcie takiej decyzji⁴.

Żeby móc odpowiedzieć na pytanie, czy polski system edukacji odpowiada potrzebom i wyzwaniom zgłaszanym ze strony rynku pracy, należy przedstawić sytuację absolwentów⁵ poszczególnych szczebli edukacji na rynku pracy. Najnowszych szczegółowych

³ Politechnika Warszawska 8,9, Politechnika Gdańska 7,4, Politechnika Poznańska 7,3, Politechnika Łódzka 6,2. Dopiero od piątego miejsca pojawiają się uniwersytety i tak na kolejnych miejscach znalazły się: Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie 6,0, Uniwersytet Warszawski 5,0, Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie 4,5, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu 4,2 Uniwersytet Jagielloński w Krakowie 4,1, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie 4,0 i Politechnika Białostocka 4,0.

⁴ Wytyczne procesu bolońskiego mówią, że upodmiotowienie studenta w procesie kształcenia powinno wiązać się z rozwojem doradztwa zawodowego i edukacyjnego dla studentów, kandydatów na studia i absolwentów. Młodzież nie zawsze potrafi wyznaczyć sobie ścieżkę rozwoju oraz zrozumieć oczekiwania pracodawcy i przedstawiać własne kwalifikacje.

⁵ Wg GUS absolwent to osoba między 15–30 lat, która ukończyła szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy przed badaniem i nie kontynuuje nauki.

danych dostarcza w tym zakresie projekt Bilans Kapitału Ludzkiego, który jest unikatowym na skalę Polski i Europy monitoringiem rynku pracy, realizowanym na zasadzie współpracy partnerskiej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński⁶. Efektem badań prowadzonych w ramach III edycji BKL jest kilka tematycznych raportów, obejmujących: relację młodość – doświadczenie, opinie pracodawców o rynku pracy, wykształcenie, pracę, przedsiębiorczość oraz oczekiwania pracodawców wobec przyszłych pracowników.

Na podstawie danych zawartych w poszczególnych raportach można przedstawić sytuację absolwentów na rynku pracy. Najbardziej ogólnym wnioskiem płynącym z analizy danych jest fakt, iż sytuacja absolwentów szkół wyższych jest na rynku pracy znacząco lepsza, aniżeli sytuacja absolwentów bez wyższego wykształcenia, choć w obu kategoriach sytuacja się nieco pogorszyła. W grupie absolwentów z wykształceniem wyższym w 2011 r. pracujący stanowili 77,6%, bezrobotni 11,5%, zaś nieaktywni 10,9%, w roku 2012 analogicznie było to 74,3%, 11,9% oraz 13,9%, co wskazuje, że osoby te nie zasiły grona bezrobotnych, ale stały się bierne zawodowo. Wśród absolwentów bez wyższego wykształcenia wskaźniki były następujące w 2011 r. pracujący 62,6%, bezrobotni 15,6% i nieaktywni 21,7%, zaś w 2012 było to 59%, 21,2% i 19,8%. W tej grupie widać wyraźnie przyrost bezrobocia i wzrost poziomu aktywności zawodowej (*Młodość*, 2013, s. 109, 123).

Wyraźnie lepsza jest na rynku pracy pozycja osób legitymujących się wyższym wykształceniem, jednak bliższa analiza pod kątem profilu wykształcenia na poziomie średnim oraz poziomu wykształcenia wyższego, pozwala na wyciągnięcie bardziej zaawansowanych wniosków. Dane zaprezentowane zostały w poniższej tabeli.

Tabela 3

**Sytuacja zawodowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych⁷
oraz absolwentów szkół wyższych (BAEL) [w %]**

Profil wykształcenia	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni
1	2	3	4
Ogólne (liceum)	60,90	16,20	22,90
Techniczne (SRED po TECH)	74,40	14,00	11,70
Robotnicze po ZSZ	68,30	19,30	12,40
USLU po ZSZ	52,30	18,30	29,30
Licencjat	63,80	16,90	19,30
Inżynier	76,50	12,30	11,10

⁶ Więcej informacji na temat realizowanego projektu na stronie: <http://bkl.parp.gov.pl/>.

⁷ W przypadku absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przyjęto następujące oznaczenia profilu wykształcenia: 1) ogólne (liceum) – po liceum ogólnokształcącym, 2) profilowane (liceum) – po liceum profilowanym, 3) zawodowe (szkoła policealna lub inna), 4) techniczne (SRED po TECH) – zawody techników i innego średniego personelu zdobywane w technikum, 5) inne po TECH – inne zawody zdobywane w technikum, m.in. należące do grupy zawodów biurowych czy usługowych, 6) robotnicze po ZSZ – zawody robotników wykwalifikowanych zdobywane w zasadniczej szkole zawodowej, 7) inne po ZSZ – zawody należące do grupy zawodów rolniczych, operatorów i monterów, robotników niewykwalifikowanych, 8) USLU po ZSZ – zawody usługowe po zasadniczej szkole zawodowej.

1	2	3	4
Magister	80,70	10,30	9,00
Magister inżynier	85,30	10,10	4,60

Źródło: *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, raport podsumowujący III edycję badania BKL z 2012 r., pod red. J. Górniaka, BKL 2013, s. 138.

Przedstawione dane potwierdzają zdecydowanie lepszą pozycję na rynku pracy osób z wyższym wykształceniem, choć i w tej grupie zauważalne są znaczące różnice. W zależności od poziomu kształcenia, najlepszą pozycję mają absolwenci z tytułem magistra inżyniera oraz magistra, nieco słabszą inżynierowie, ale już licencjaci wypadają znacznie gorzej od absolwentów techników oraz zasadniczych szkół zawodowych w zawodach robotniczych. Robotnicy po ZSZ znajdują zatrudnienie stosunkowo szybko i mogą liczyć na relatywnie wysokie zarobki, ale pod warunkiem, że jest to zawód, na który istnieje na rynku zapotrzebowanie. Najmniejszą pewność zatrudnienia daje nauka w ZSZ o profilu usługowym, gdzie odnotowano, najniższy wskaźnik zatrudnienia, najwyższy poziom bierności zawodowej oraz stosunkowo wysoki poziom bezrobocia. Wśród absolwentów uczelni zauważyć należy, iż największą korzyść z podnoszenia poziomu wykształcenia mają osoby z tytułem licencjata, zaś mniejsze korzyści przynoszą studia II stopnia inżynierom, którzy radzą sobie na rynku pracy dobrze.

Co zatem kieruje młodymi ludźmi przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły? Głównymi przyczynami wyboru była, według danych GUS, chęć znalezienia pracy zgodnej z zainteresowaniami ucznia, chęć znalezienia jakiegokolwiek pracy oraz chęć znalezienia pracy dobrze płatnej. Poniżej przedstawione zostaną motywacje w podziale na typy szkół.

Tabela 4

Przyczyny wyboru zawodu/profilu w średnich szkołach zawodowych, średnich i policealnych oraz szkołach wyższych według typu szkoły

	Ogółem	ZSZ	Średnie/po- licealne	Wyższe
Aby poszerzyć kompetencje/awansować	8,94	0,86	7,18	17,97
Aby łatwiej znaleźć jakąkolwiek pracę	18,52	32,01	18,28	6,36
Aby łatwiej znaleźć dobrze płatną pracę	17,98	17,18	20,01	16,85
Aby znaleźć pracę zgodną z moimi zainteresowaniami	34,66	26,13	34,52	42,64
Aby realizować/poszerzać moje zainteresowania pozazawodowe	4,65	1,67	3,99	8,00
Aby kontynuować tradycje rodzinne	3,57	5,52	3,45	1,88

Źródło: Pracowanie własne na podstawie: *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, GUS, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2013.

W przytoczonym opracowaniu blisko 90% badanych wskazywało, że decyzję o wyborze szkoły podejmowali samodzielnie (94,47% szkołę wyższą, 78,32% zasadniczą zawodową), a jedynie niewielki odsetek wskazał wpływ otoczenia (rodziny, znajomych).

Należy jednak pamiętać, że podjęcie decyzji, nawet deklarowanej, jako samodzielna, zawsze jest podyktowane wpływem jakichś czynników zewnętrznych. Interesującym jest fakt, że znacznie więcej osób zadeklarowało, że przyczyną wyboru szkoły jest chęć znalezienia pracy zgodnej z zainteresowaniami (szczególnie szkołę wyższą), a znacznie mniej wskazało na pracę dobrze płatną (również szkoła wyższa). Motywacja znalezienia jakiegokolwiek pracy leżała u podstaw wyboru szkół zawodowych.

Z jednej strony, zdobywanie kompetencji i kwalifikacji zgodnych z własnym zainteresowaniem jest niezwykle istotne, ale z drugiej, należy zadać pytanie, na ile są one zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Zestawiając potrzeby pracodawców z podażą, można wskazać na kilka obszarów stanowiących źródło potencjalnych problemów na rynku pracy. Wielu pracodawców jako główną przyczynę trudności w rekrutacji nowych pracowników podaje niespełnione wymagania stawiane kandydatom, szczególnie w zakresie posiadanych kompetencji, najczęściej kompetencji zawodowych (związanych ze specyfiką pracy na poszczególnych stanowiskach), samoorganizacyjnych (samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość) oraz interpersonalnych (kontakty z innymi ludźmi). Szukając osób do pracy w danym zawodzie, pracodawcy formułują wymagania dotyczące nie tylko rodzaju potrzebnych kompetencji, ale też ich poziomu. Jeśli potencjalny pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy pod tym względem, mówimy o niedopasowaniu kompetencji (*skill gap* lub *skill mismatch*), gdyż są one np. zbyt niskie wobec wymagań pracodawców albo są innego rodzaju niż te, jakich pracodawca oczekuje na danym stanowisku, jeśli zaś dotyczy to osób już zatrudnionych, mówimy o niedoborze kompetencji. Obie sytuacje prowadzą do zaburzenia równowagi na rynku pracy, które dotyka zarówno pracodawców, oznaczając dla nich wzrost kosztów np. poprzez konieczność doszkalania, jak i pracowników, którzy zmuszeni są do podejmowania zatrudnienia poniżej posiadanych kompetencji (Górnika, 2013, s. 17–18).

W przeprowadzonej w 2012 r. III edycji *Badania Kapitału Ludzkiego*, w opracowaniu *Pracodawcy o rynku pracy*, wśród najważniejszych ogólnych wymagań stawianych kandydatom do pracy przez pracodawców wymienione zostały: płeć oraz doświadczenie zawodowe, mierzone stażem pracy na podobnym stanowisku. Kolejnym czynnikiem było wykształcenie. Kryterium płci miało o tyle znaczenie, że w niektórych zawodach preferowane były kobiety (usługi i sprzedawcy), w innych mężczyźni (stanowiska robotnicze), były też zawody, w przypadku których płeć kandydata była obojętna (zawody umysłowe).

Oczywistym jest, że wymagania stawiane kandydatom różnią się między sobą w zależności od stanowiska, na jakie aplikują. Prawidłowością jest, że im bardziej specjalistyczny zawód, tym wyższe stawiane wymagania. Poniżej zamieszczono krótki obraz wagi ogólnych wymagań stawianych kandydatom przez pracodawców poszukujących osób do pracy na różne

stanowiska. Pod względem znaczenia poszczególnych kryteriów można wyróżnić pięć grup zawodów: **Kierownicze i specjalistyczne** – kwestie wykształcenia i doświadczenia (zwłaszcza ważne dla tych, którzy chcieli zatrudniać kierowników). Przy ocenie kandydatów do zawodów specjalistycznych liczyła się również znajomość języków obcych. **Pracownicy biurowi** – wszystko, z wyjątkiem doświadczenia. **Sprzedawcy i pracownicy usług** – największe znaczenie dla pracodawców miała płeć kandydata, ze wskazaniem na kobiety. **Robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy** – męż-

czyżni mogący się wykazać doświadczeniem w pracy na podobnym stanowisku. **Robotnicy do prac prostych** – kandydat powinien być mężczyzną, a jedynie dla połowy pracodawców powinien on wykazać się doświadczeniem w podobnej pracy (Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2012, s. 50–51).

Uzupełnieniem określonych wymagań, są tzw. umiejętności „miękkie”, które są wymieniane przez pracodawców na kolejnych miejscach. Listę pożądanych kompetencji i umiejętności otwierają kompetencje zawodowe (niemal 2/5 pracodawców), a następnie wymieniane są: umiejętność utrzymywania kontaktów z ludźmi, klientami, komunikatywność czy kultura osobista i umiejętność autoprezentacji. Niemniej ważne są też cechy uzupełniające kompetencje zawodowe, a gwarantujące odpowiednią jakość wykonywanej pracy, czyli odpowiedzialność, dyscyplinę, uczciwość i wiarygodność, pracowitość, a także staranność, dokładność, dbałość o szczegóły. W tabeli poniżej szczegółowe dane.

Tabela 5

**Oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji i umiejętności
młodych pracowników**

Kompetencje	Procent
Kompetencje zawodowe	38,3
Kontakty z ludźmi, klientami	20,5
Odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność	20,2
Komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli	14,4
Kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja, dbanie o wizerunek	11,0
Dyspozycyjne	10,6
Chęć do pracy, pracowitość	9,5
Staranność, skrupulatność, dokładność, dbałość o szczegóły	9,2
Kreatywność, bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań	8,9
Współpraca w grupie	8,3
Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	7,1
Rozwiązywanie problemów	6,5
Przedsiębiorczość	6,3
Zaawansowana umiejętność obsługi komputera	5,9
Odporność na stres	5,6
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	5,4
Punktualność	5,1
Umiejętność uczenia się	5,1
Samodzielność	5,1

Źródło: *Pracodawcy o rynku pracy*, na podstawie badań zrealizowanych w 2012 r. w ramach III edycji BKL, M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, BKL 2012, s. 38.

Pracodawcy podkreślają, że w znaczącej większości sytuacji (85% wskazań) trudności ze znalezieniem pracowników wynikały z faktu, iż kandydaci nie spełniali oczekiwań im stawianych. W głównej mierze chodziło o brak odpowiednich kompetencji (36%), brak doświadczenia (25%) oraz brak motywacji do pracy (25%) (Kocór, Strzebońska,

Dawid-Sawicka, 2012, s. 81–82). W obecnej sytuacji na rynku pracy brak motywacji wydaje się być cechą nieprawdopodobną, a jednak, w ocenie pracodawców, określone podejście jest przeszkodą w zatrudnieniu młodego pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy się zastanowić, czy polski system edukacji sprzyja sytuacji absolwentów na rynku pracy, czy też stanowi wręcz przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia. W świetle przedstawionych danych można odeprzeć wspomniane we wstępie zarzuty, jednak nie bezwarunkowo. Rzeczywiście sytuacja osób z wyższym wykształceniem jest stosunkowo dobra na rynku pracy, tzn. stopa bezrobocia nie jest w tej grupie wysoka, ale należy podkreślić, że nie zawsze pracują oni w swoim zawodzie, a co gorsza, często pracują poniżej swoich kwalifikacji. Wynika to w dużej mierze z faktu, iż zbyt słaby jest przepływ informacji dotyczący możliwości zatrudnieniowych po konkretnych kierunkach studiów, a także z niedostatecznej ilości godzin praktycznych realizowanych w ramach studiów. Wciąż zbyt słaba promocja aktywności studentów i absolwentów na rynku pracy nie pozwala im na świadome poruszanie się wśród ofert pracodawców. Należy jednak podkreślić, że brak miejsc pracy, dla absolwentów wszystkich typów szkół, jest głównie wynikiem obecnej sytuacji gospodarczej.

Kolejnym istotnym zarzutem pod adresem systemu edukacji jest niezdolność do wzbudzania zainteresowania kierunkami „technicznymi”, co w aspekcie ogromnej liczby absolwentów szkół ogólnokształcących sprawia, że wybory przez nich dokonywane dotyczą głównie kierunków humanistycznych. Wydaje się, że jest to, w dużej mierze kwestia zainteresowania i jakości kształcenia z przedmiotów ścisłych, zarówno na poziomie szkoły podstawowej oraz w gimnazjach, jak i szkołach średnich. Należy mieć nadzieję, że zmiany w tym kierunku będą zachęcały do podejmowania decyzji o dalszym kształceniu na studiach technicznych, ścisłych. Trzeba jednak pamiętać, że gospodarka potrzebuje również osób o niższym poziomie wykształcenia, a w prognozowaniu potrzeb rynku pracy należy uwzględnić sytuację społeczno-ekonomiczną w całej gospodarce, a nie rozpatrywać jej tylko w kategoriach potrzeb gospodarki opartej na wiedzy. Jak bowiem wspomniano, zawsze w społeczeństwie będzie potrzebny ktoś, kto zajmie się, choćby fizyczną pracą przy budowie, naprawą i konserwacją maszyn i urządzeń zaprojektowanych przez absolwentów politechnik.

Wyzwaniem dla uczelni oferujących tzw. kierunki masowe, czy humanistyczne jest zapewnienie i uświadomienie swoim studentom możliwości wykorzystania zdobytych w trakcie studiów kompetencji i kwalifikacji do założenia i prowadzenia własnej, czasem nawet niszowej działalności gospodarczej. Praktyczne zajęcia z zakresu przedsiębiorczości powinny być, w ocenie autora, obowiązkowo prowadzone dla wszystkich kierunków studiów, zaś studenci powinni już w trakcie studiowania podejmować pracę dorywczą, wieczorową etc., gdyż daje im to wymierne korzyści: ekonomiczne (własny dochód oraz odciążenie rodziny), kontakt ze światem pracy i nabywanie potrzebnych w życiu zawodowym (co wskazano wyżej) kwalifikacji i umiejętności, takich jak, kontakt z ludźmi, współpraca w zespole, czy wreszcie zarządzanie i organizacja pracy. Stanowi także niezwykle ważną informację dla potencjalnego, przyszłego pracodawcy, który znajdując w CV informację o tym, że młody człowiek łączył z powodzeniem edukację z pracą, może mieć niemalże pewność, że jest to osoba odpowiedzialna, potrafi sobie dobrze zorganizować czas i posiada określone doświadczenie na rynku pracy, co w połączeniu ze

zdobytym wykształceniem, zapewne stawia takiego kandydata w dużo lepszej sytuacji, aniżeli osobę bez takiego „dorobku”.

Podsumowując zawarte powyżej rozważania, należy stwierdzić, że polski system edukacji nie kształci osób bezrobotnych, jednak obecny jego kształt może w sposób istotny ograniczyć możliwości rozwoju krajowej gospodarki w przyszłości. Zbyt mało uwagi przywiązuje się do uświadamiania uczniom gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych potrzeb rynku pracy. Nie prowadzi się w ogóle, bądź prowadzi się w niedostatecznym stopniu, analizy możliwości, uzdolnień, predyspozycji i zainteresowań uczniów gimnazjów, dla profilowania i wskazywania im możliwości dalszego profilu kształcenia. Na poszczególnych szczeblach kształcenia system edukacji nie jest w stanie ukierunkować i uświadomić młodych, przyszłych pracowników, ale również pracodawców, na jakie zawody obecnie (tzn. w najbliższych kilku – kilkunastu latach) będzie popyt i w jaki sposób można swoją karierą pokierować. Być może również resort odpowiedzialny za politykę rynku pracy powinien był włączyć się w tego typu działania.

Deprecjonuje się szkoły zawodowe i technika, a ich wyposażenie techniczne w wielu miejscach jest, eufemistycznie mówiąc, nie wystarczające i nieadekwatne do tego, czym dysponuje gospodarka. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, ogólnokształcących nie otrzymują należytej jakości wiedzy i umiejętności w zakresie przedmiotów ścisłych i technicznych, co determinuje „humanistyczne” wybory szkół wyższych. Szkolnictwo wyższe zaś w niedostatecznym stopniu oferuje i nie promuje aktywności praktycznej, zwłaszcza na kierunkach humanistycznych.

Realizacja wyzwań stojących przed polskim systemem edukacji, głównie konieczność jego usprawnienia i dostosowania w kierunku bardziej odpowiadającego potrzebom rynku pracy to jedno, ale koniecznym jest również realizowanie odpowiedniej polityki ekonomicznej, która będzie prowadziła do prozatrudnieniowego wzrostu gospodarczego. Połączenie tych działań powinno się przyczynić do zapewnienia polskiej gospodarce szansy na rozwój w przyszłości. Polska ma ogromny potencjał do wykorzystania, ale mimo, że gonimy najbardziej rozwinięte państwa europejskie, to jednak należy pamiętać, że one również wciąż się rozwijają, i należy ze zdwojoną mocą podjąć wyzwania i kreować rzeczywistość, a nie tylko biernie jej się przyglądać.

Bibliografia

- Antonowicz D. (2005), *Uniwersytet przyszłości. Wyzwania i modele polityki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Bondyra K., Kwiek M. (2007), *Opracowanie metodologii badań empirycznych służących sporządzaniu i cyklicznej weryfikacji prognozy podaży i popytu na pracę w aglomeracji poznańskiej*, Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM, WSB, Poznań.
- Bondyra K. (2008), *Rozwój lokalny i regionalny w Wielkopolsce a kapitał ludzki*, w: *Region w koncepcjach teoretycznych i diagnozach empirycznych*, red. M. Dziewanowska, J. Styk, Lublin, Wydawnictwo Perfekta info.
- Domański H. (2004), *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Drozdowski R. (2009), *Polska — w połowie drogi między pierwszym a drugim skokiem modernizacyjnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 2.

- Kabaj M. (2000), *Optymalizacja struktur kształcenia zawodowego i popytu na pracę*, w: *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, red. U. Jeruszka, IPiSS, Warszawa.
- Kabaj M. (2004), *Elementy programu ograniczenia bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego*, w: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Mateczewski A. (2002), *Wykorzystanie nowych technologii teleinformatycznych w procesie edukacji – możliwości programów europejskich (Leonardo da Vinci)*, w: S. Swadźba, *Edukacja i innowacyjność w rozwoju regionów*, Tychy.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (2000), *Reforma systemu edukacji, szkolnictwo ponadgimnazjalne*, Warszawa.
- Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce* (2013), raport podsumowujący III edycję badania BKL z 2012 r., pod red. J. Górniaka, BKL.
- Orczyk J. (1985), *Ekonomiczna interpretacja procesu kształcenia*, „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 2.
- Pracodawcy o rynku pracy* (2012), na podstawie badań zrealizowanych w 2012 r. w ramach III edycji BKL, M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, BKL.
- Raport Głównego Urzędu Statystycznego (2012), *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012*, GUS, Warszawa.
- Suchocka R. (red.) (2007), *Misja szkół wyższych – oferta edukacyjna – rynek pracy*, Poznań.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.* (2012), GUS, Warszawa.
- Światowy G. (2010), *Ocena sytuacji w szkolnictwie wyższym w Polsce w zakresie obowiązujących programów kształcenia w stosunku do potrzeb rynku pracy, w tym szczególnie programów PWSZ, część I wprowadzająca*, Ekspertyza podsumowująca dyskusję panelu ekspertów, Warszawa.
- Woźnicki J. (2007), *Czy Polacy tworzą społeczeństwo wiedzy?*, w: *Misja szkół wyższych – oferta edukacyjna – rynek pracy*, red. R. Suchocka, Poznań.
- Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków* (2012), GUS, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa.
- <http://bkl.parp.gov.pl/>.
- http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/0550d75912d508101f1e5b8e5b04a081.pdf.

Does the education system in Poland respond to the demands of the modern labor market?

Summary

Over the last two decades, the labor market in Poland has undergone enormous transformations. Well-educated engineers and MAs with hands-on experience are in considerably greater demand than in the past, but we should not ignore the considerable portion of the Polish economy which continues to need, and in some sectors is even increasing its demand for ‘classical’, technical professions that require a practical vocational education. The Polish education system is frequently accused of producing the unemployed, and it is not fully prepared to provide well-prepared workers to the domestic economy. The problem, however, is not the lack of educated people but the type and level of education, which is not always suited to its needs. To a great extent, this is related to the decisions made by young people when choosing an over-ambitious educational path.

Key words: education system, labor market, employment, graduates

