

Absolwenci szkolnictwa zawodowego
w Lublinie i Chełmie
wobec sytuacji na rynku pracy

Raport z badania desk research
oraz pracodawców



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Absolwenci szkolnictwa zawodowego w Lublinie i Chełmie wobec sytuacji na rynku pracy

Raport z badania desk research oraz pracodawców

Redakcja naukowa i koordynacja
Bożena Słomińska

Warszawa 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Stowarzyszenie Rozwoju
Triada
Aktywności Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Recenzja naukowa

dr hab. Anna Dąbrowska

Redakcja i korekta

Robert Klonowski

Skład komputerowy

Anna Jarząbek

© Copyright by Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur
Warszawa 2010



Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur
Institute for Market, Consumption and Business Cycles Research
02-001 Warszawa, Al. Jerozolimskie 87
tel.: (48) 22 628-55-85, 22 813-46-50, 22 813-51-81
fax: (48) 22 628-24-79
e-mail: ibrkk@ibrkk.pl
<http://www.ibrkk.pl>

Publikacja bezpłatna



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Wprowadzenie	7
Rozdział 1	
Charakterystyka rynku pracy w Lublinie i Chełmie – <i>Lidia Kuczevska, Sławomir Tajer</i>	9
1.1. Pracujący w Lublinie i Chełmie na tle województwa lubelskiego	9
1.2. Bezrobocie w Lublinie i Chełmie ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży i absolwentów szkół zawodowych	16
1.3. Popyt na pracę.....	22
1.4. Formy pomocy bezrobotnym.....	25
1.5. Zawody zagrożone bezrobociem i poszukiwane na terenie działania PUP w Chełmie	27
Rozdział 2	
Udział szkół zawodowych w kształtowaniu podaży pracy na terenie Lublina i Chełma – <i>Bożena Słomińska</i>	34
2.1. Rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim ze szczególnym uwzględnieniem Lublina i Chełma	34
2.2. Absolwenci szkół zawodowych w Lublinie i Chełmie wobec możliwości zatrudnienia na lubelskim rynku pracy	37
2.2.1. Absolwenci szkół zawodowych w Chełmie według kierunków kształcenia a potrzeby lokalnego rynku pracy.....	37
2.2.2. Podaż pracy w Lublinie i Chełmie w ocenie lokalnych pracodawców	41
2.3. Uwarunkowania sytuacji absolwentów szkół zawodowych na lubelskim i chełmskim rynku pracy związane z funkcjonowaniem rynku edukacyjnego.....	45
2.3.1. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego, motywy wyboru szkół i zawodów oraz jakość przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu w opiniach uczniów.....	45
2.3.2. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego oraz mechanizm jej kształtowania w analizach ekspertów rynku szkolnictwa zawodowego oraz rynku pracy	46
2.3.3. Doradztwo zawodowe w kształtowaniu podaży.....	50
Rozdział 3	
Zachowania pracodawców na lubelskim i chełmskim rynku pracy – <i>Robert Nowacki</i>	51
3.1. Sposób rekrutacji pracowników	51
3.2. Ocena aktywności podmiotów działających na lokalnym rynku pracy	52
3.3. Zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych	55
3.4. Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi – stan obecny i perspektywy na przyszłość	58
Rozdział 4	
Absolwenci szkół zawodowych w opiniach pracodawców: stan aktualny i pożądany – <i>Edward Maleszyk</i>	65
4.1. Ocena wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów	65
4.2. Oczekiwania pracodawców w zakresie wiedzy i postaw absolwentów szkolnictwa zawodowego.....	70
4.3. Cechy i predyspozycje pracowników szczególnie cenione przez pracodawców	73
4.4. Ocena cech i predyspozycji występujących u absolwentów szkół zawodowych.....	75

Rozdział 5

Kreowanie wizerunku szkolnictwa zawodowego jako warunek dostosowania podaży absolwentów

do potrzeb rynku pracy – Urszula Kłosiewicz-Górecka	78
5.1. Znaczenie i istota kreowania wizerunku firmy/organizacji	78
5.2. Wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce	79
5.3. Czynniki kształtujące wizerunek szkolnictwa zawodowego	81
5.4. Pożądany wizerunek szkolnictwa zawodowego	82
5.5. Działania zmierzające do kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego	85

Rozdział 6

Zmiany zapotrzebowania na pracowników w ocenie lubelskich i chełmskich pracodawców

a perspektywy rozwoju województwa lubelskiego – Sławomir Tajer	89
6.1. Perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego województwa lubelskiego	89
6.2. Przewidywane zmiany w zatrudnieniu według zawodów w opiniach lubelskich i chełmskich pracodawców	90

Podsumowanie i rekomendacje	97
--	----

Wprowadzenie

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest drugim z kolei opracowaniem podsumowującym kolejny etap badań i analiz prowadzonych w ramach realizacji projektu pt.: "Nowy wizerunek szkół zawodowych w Lublinie i Chełmie – większe szanse na rynku pracy". Prezentujemy w nim wyniki badań prowadzonych przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur (IBRKK), który jest jednym z wykonawców projektu, a w szczególności:

- badania desk research dotyczącego sytuacji na rynku pracy w Lublinie i Chełmie, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz sytuacji szkolnictwa zawodowego,
- badania desk research rozpoznającego sytuację lokalnych rynków edukacyjnych kształcących przyszłych techników i wyspecjalizowanych zawodowo pracowników fizycznych,
- badania bezpośredniego pracodawców funkcjonujących na lubelskim i chełmskim rynku pracy na temat bieżącej sytuacji i przewidywanych zmian w zakresie wielkości i struktury miejsc pracy, przygotowania zawodowego absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników oraz oczekiwań pracodawców wobec pracowników.

Badanie bezpośrednio przeprowadzone zostało na podstawie skategoryzowanego kwestionariusza wywiadu opracowanego autorsko na potrzeby realizacji projektu. Pytania sformułowane w kwestionariuszu nosiły charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy, pozwalający rozpoznać oceny i opinie pracodawców na temat problemów lokalnego rynku pracy oraz rynku edukacyjnego dostarczającego potencjalnych pracowników. Badaniem objęto 329 pracodawców, reprezentujących firmy zróżnicowane pod względem wielkości, zasięgu działania i rodzaju prowadzonej działalności. Szczegółową strukturę badanej populacji zamieszczono w zestawieniu.

Struktura badanej populacji pracodawców według cech przyjętych za wyznaczniki zróżnicowania (w %)

Wielkość przedsiębiorstwa mierzona liczbą zatrudnionych	
do 9 osób	42,9
10 -49 osób	43,8
50 osób i więcej	13,4
Wielkość przedsiębiorstwa mierzona zasięgiem działania	
zasięg lokalny	76,6
zasięg regionalny	10,0
zasięg ogólnopolski	8,2
zasięg międzynarodowy	5,2
Rodzaj działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwa	
usługowa	56,8
handlowa i handlowo-usługowa	29,5
produkcyjna i produkcyjno-handlowa	13,7
Siedziba przedsiębiorstwa	
Lublin	63,8
Chełm Lubelski	36,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców przeprowadzonego w połowie 2010 roku.

Zastosowane zróżnicowanie podejść badawczych umożliwiło ocenę rynku pracy zarówno z punktu widzenia popytu na pracę ze strony lokalnych pracodawców, jak i podaży pracy w postaci absolwentów szkolnictwa za-

wodowego. Jednocześnie pozwoliło wskazać braki obecnej oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego w zestawieniu z oczekiwaniami pracodawców dotyczącymi pracowników posiadających zasadnicze i średnie wykształcenie zawodowe.

Wyniki przeprowadzonych badań i analiz zawarte zostały w sześciu autorskich rozdziałach, prezentujących zasadnicze dla diagnozowanego zagadnienia grupy problemów.

W rozdziale 1 przedstawiono relacje występujące na badanych rynkach pracy pomiędzy podażą miejsc pracy a popytem na pracę, posługując się podstawowymi dla analizy tego zagadnienia charakterystykami. W szczególności dotyczyły one pracującej i bezrobotnej młodzieży, w tym absolwentów szkół zawodowych, popytu na pracę, zawodów najbardziej zagrożonych bezrobociem i poszukiwanych przez pracodawców.

W rozdziale 2 scharakteryzowano rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie, ze szczególnym uwzględnieniem Lublina i Chełma, i podjęto próbę oceny podaży absolwentów szkół zawodowych i techników wobec występującego na rynku popytu na zawody kształcone w tych szkołach. Omówiono także uwarunkowania sytuacji absolwentów szkolnictwa zawodowego związane z funkcjonowaniem rynku edukacyjnego.

W rozdziale 3 zawarto ocenę działań i zachowań pracodawców na badanych rynkach pracy w obszarach istotnych z punktu widzenia możliwości zatrudniania absolwentów szkolnictwa zawodowego, a w szczególności sposobu naboru pracowników, trudności w znalezieniu pracowników, zatrudniania absolwentów szkół zawodowych, współpracy ze szkołami zawodowymi obecnie i w przyszłości.

W rozdziale 4 przedstawiono analizę wymagań pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych, tj. predyspozycji i umiejętności pracowników cenionych przez pracodawców oraz ich opinii o absolwentach dotyczących umiejętności i wiedzy wyniesionej ze szkoły.

Rozdział 5 poświęcono zagadnieniu kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego. Jego treść zawiera z jednej strony przybliżenie pojęcia wizerunku firmy/instytucji i teoretycznych podstaw jego kształtowania, z drugiej – prezentację szeregu działań zmierzających do kreowania nowego wizerunku zasadniczych szkół zawodowych i techników.

W rozdziale 6 przedstawiono zarysowane w strategii województwa perspektywy rozwoju gospodarczego, który kształtować będzie kierunki rozwoju regionalnego i lokalnych rynków pracy, a także zmiany w zatrudnieniu w Lublinie i Chełmie przewidywane przez badanych pracodawców do 2015 roku. Ich plany zatrudnieniowe określać powinny kształt przyszłej oferty edukacyjnej.

Raport kończą rekomendacje dotyczące kierunków działań rozwojowych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Lublinie i Chełmie.

Mamy nadzieję, że wiedza pozyskana w badaniach i prezentowana w raporcie będzie użyteczna w procesie przystosowania planów rozwojowych szkolnictwa zawodowego do potrzeb rozwijającego się rynku pracy i tym samym wpisuje się w cel ogólny projektu, zarysowany jako rozszerzenie i pogłębienie wiedzy o rynku instytucji decydujących o rozwoju lokalnego szkolnictwa zawodowego i młodzieży wybierającej przyszły zawód.

Rozdział 1

Charakterystyka rynku pracy w Lublinie i Chełmie

Lidia Kuczevska, Sławomir Tajer

Lubelszczyzna jest trzecim województwem w Polsce pod względem wielkości, jednak najslabiej zaludnionym i zurbanizowanym. Cechuje ją też słabnąca dynamika rozwoju, niski poziom usług rynkowych i przemysłu oraz wysoki udział rolnictwa. W województwie lubelskim przeważają firmy mikro oraz małe i średnie. W pierwszej połowie 2010 r. firmy mikro stanowiły 95,1%, natomiast małe i średnie 4,8% ogółu podmiotów gospodarczych¹. Przemysł zdominowany jest przez tradycyjne gałęzie (o przestarzałej technologii), natomiast rolnictwo charakteryzuje się bardzo silnym rozdrobnieniem i niską wartością dodaną. Lubelski rynek pracy cechuje duża nadwyżka podaży nad popytem. Z danych GUS wynika, że jest ona większa niż średnia krajowa, pomimo niższej oficjalnej stopy bezrobocia. Wskazuje to na wysoki poziom tzw. bezrobocia ukrytego². Z racji charakterystycznych cech społeczno-gospodarczych Lubelszczyzna nie leży w centrum zainteresowań inwestorów zagranicznych. Udział spółek handlowych z kapitałem zagranicznym w ogólnej liczbie spółek handlowych województwa w pierwszej połowie 2010 r. wynosił 12,4%. Dla porównania, w skali kraju udział ten kształtował się na poziomie 13,9%³.

1.1. Pracujący w Lublinie i Chełmie na tle województwa lubelskiego

Liczba pracujących w województwie lubelskim w latach 2003-2008 systematycznie rosła; łącznie w całym okresie zwiększyła się o 6,1%. Wyjątkiem był 2004 r., gdy liczba pracujących nieznacznie spadła (o 340 osób), natomiast w 2008 r. nastąpiło wyhamowanie rosnącego tempa wzrostu, co należy wiązać z wpływem na polską gospodarkę światowego kryzysu finansowego (wykres 1.1).

Bardziej pogłębiona analiza lubelskiego rynku pracy jest utrudniona, ponieważ dane statystyczne prezentowane w różnych przekrojach nie uwzględniają dwóch dużych grup: osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w skali mikro oraz pracujących w rolnictwie. Oznacza to, że prawie połowa pracujących (46% w 2008 r.) nie jest uwzględniana w wojewódzkich statystykach. Analiza rynku pracy jest zatem niepełna i do wyciąganych na jej podstawie wniosków należy podchodzić ostrożnie.

W województwie lubelskim przeważająca część pracujących to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. W latach 2003-2008 odsetek tych osób wahał się od 52,5% do 55%. Relatywnie dużą część stanowili pracodawcy i pracujący na własny rachunek. Ich udział w ogólnej liczbie pracujących w województwie lubelskim był tylko o kilka punktów procentowych mniejszy niż w przypadku osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, jednak zmalał z 47,1% w 2003 r. do 44,6% w 2008 r., co może oznaczać, że jest to grupa reagująca silniej niż inne na zmiany warunków rynkowych. Pozostałe kategorie pracujących, tj. osoby wykonujące pracę nakładczą, agenci oraz członkowie spółdzielni produkcji rolniczych, miały nieznaczne udziały w strukturze pracujących (tabela 1.1).

Istotnych informacji na temat sytuacji na lubelskim rynku pracy dostarcza analiza współczynników przyjęć i zwolnień. Zaprezentowano je dla wszystkich sekcji PKD (tabela 1.2).

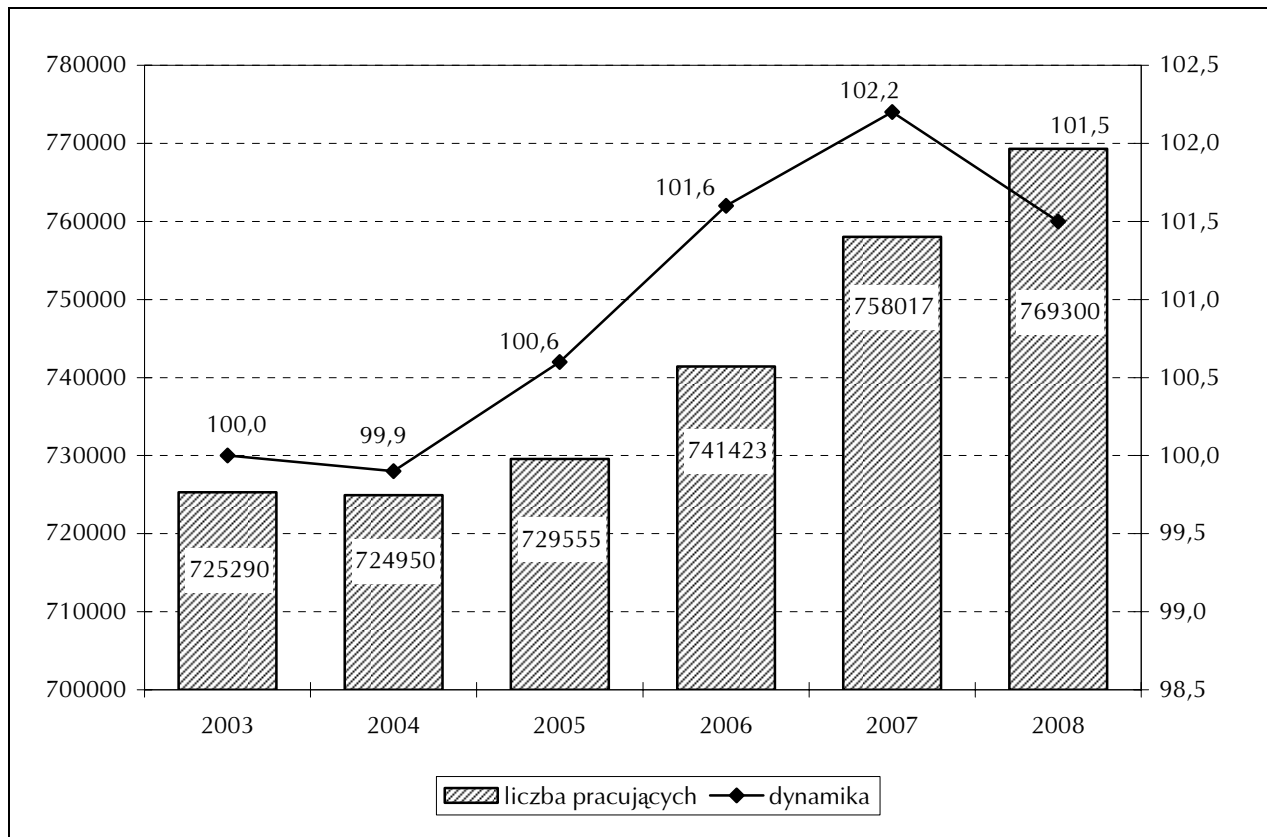
¹ Obliczenia własne na podstawie: *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I połowie 2010 roku*, GUS, Warszawa 2010, s. 37.

² <http://www.platforma.org/forum/index.php?topic/24843-strategia-rozwoju-województwa-lubelskiego/>

³ Obliczenia własne na podstawie: *Zmiany strukturalne...*, op. cit., s. 151.

Wykres 1.1

Liczba i dynamika pracujących w województwie lubelskim w latach 2003-2008



Źródło: Rynek pracy w województwie lubelskim w 2003 r., WUS, Lublin 2004; Rynek pracy w województwie lubelskim w 2004 r., WUS, Lublin 2005; Rynek pracy w województwie lubelskim w 2005 r., WUS, Lublin 2006; Rynek pracy w województwie lubelskim w 2006 r., WUS, Lublin 2007; Rynek pracy w województwie lubelskim w 2007 r., WUS, Lublin 2008; Rynek pracy w województwie lubelskim w 2008 r., WUS, Lublin 2009. Opracowanie własne.

Tabela 1.1

Liczba i udziały pracujących w województwie lubelskim wg statusu zatrudnienia w latach 2003-2008

Lata		Status zatrudnienia				
		zatrudnieni na podstawie stosunku pracy	pracodawcy i pracujący na własny rachunek	osoby wykonujące pracę nakładczą	agenci	członkowie spółdzielni produkcji rolniczej
2003	liczby bezwzględne	367128	329317	48	478	800
	udział procentowy	52,5	47,1	0,01	0,07	0,12
2004	liczby bezwzględne	370275	326125	16	734	758
	udział procentowy	52,9	46,6	0,01	0,011	0,11
2005	liczby bezwzględne	374251	324644	15	672	708
	udział procentowy	53,3	46,2	0,01	0,1	0,1
2006	liczby bezwzględne	381658	327629	16	608	718
	udział procentowy	53,6	46,0	0,01	0,09	0,1
2007	liczby bezwzględne	393500	333370	19	616	668
	udział procentowy	53,9	45,7	0,01	0,09	0,1
2008	liczby bezwzględne	409296	332054	7	586	522
	udział procentowy	55,0	44,6	0,001	0,08	0,07

Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Tabela 1.2

Współczynniki przyjęć i zwolnień wg sekcji PKD w województwie lubelskim w latach 2004-2008

Sekcje PKD	Współczynniki		Bilans
	przyjęć	zwolnień	
2004			
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	15,1	20,5	-5,4
Przemysł	24,1	20,7	3,4
Budownictwo	47,2	44,7	2,5
Handel i naprawy	35,6	28,0	7,6
Hotele i restauracje	28,2	26,1	2,1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	13,4	12,8	0,6
Pośrednictwo finansowe	15,5	23,2	-7,7
Obsługa nieruchomości i firm	16,3	16,0	0,3
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	16,0	14,3	1,7
Edukacja	10,5	10,9	-0,4
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	9,5	11,1	-1,6
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	13,0	12,6	0,4
Ogółem	19,5	18,1	1,4
2005			
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	17,4	17,8	-0,4
Przemysł	21,2	17,1	4,1
Budownictwo	43,7	37,6	6,1
Handel i naprawy	29,5	26,4	3,1
Hotele i restauracje	25,6	23,5	2,1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	10,1	9,9	0,2
Pośrednictwo finansowe	13,6	15,3	-1,7
Obsługa nieruchomości i firm	20,2	17,7	2,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	15,6	11,6	4,0
Edukacja	10,1	10,1	0,0
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10,8	8,8	2,0
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	10,1	9,5	0,6
Ogółem	17,7	15,5	2,2
2006			
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	21,7	18,6	3,1
Przemysł	21,0	19,2	1,8
Budownictwo	50,7	40,2	10,5
Handel i naprawy	33,8	28,1	5,7
Hotele i restauracje	34,3	27,2	7,1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	19,9	18,8	1,1

Sekcje PKD	Współczynniki		Bilans
	przyjęć	zwolnień	
Pośrednictwo finansowe	17,9	13,9	4,0
Obsługa nieruchomości i firm	33,6	22,7	10,9
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	12,7	11,4	1,3
Edukacja	9,9	10,3	-0,4
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11,2	8,7	2,5
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	10,4	10,4	0,0
Ogółem	19,7	17,1	2,6
2007			
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	16,8	18,0	-1,2
Przemysł	25,1	23,4	2,0
Budownictwo	49,9	38,1	11,9
Handel i naprawy	49,6	35,2	14,4
Hotele i restauracje	33,1	29,8	3,3
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	16,5	14,9	1,6
Pośrednictwo finansowe	17,2	16,5	0,7
Obsługa nieruchomości i firm	21,2	30,6	-9,4
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	16,8	13,2	3,6
Edukacja	10,4	11,1	-0,7
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10,9	9,2	1,7
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	14,2	12,4	1,8
Ogółem	22,4	19,7	2,7
2008			
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	14,1	16,7	-2,6
Przemysł	20,0	21,4	-1,4
Budownictwo	41,9	41,7	0,2
Handel i naprawy	38,9	32,2	6,7
Hotele i restauracje	31,1	27,3	3,8
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	18,2	16,9	1,3
Pośrednictwo finansowe	19,9	16,3	3,6
Obsługa nieruchomości i firm	30,3	22,7	7,6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	15,6	13,6	2,0
Edukacja	9,2	10,6	-1,4
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10,2	8,9	1,3
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	13,3	13,2	0,1
Ogółem	20,2	19,2	1,0

Źródło: Jak w wykresie 1.1. Opracowanie własne.

W omawianym okresie współczynniki przyjęć w całym województwie były wyższe niż współczynniki zwolnień, ale skala tego zjawiska była różna w poszczególnych latach. Najkorzystniejsza sytuacja miała miejsce w 2006 r. i 2007 r., gdy różnica wyniosła odpowiednio 2,6 oraz 2,7 pkt. proc., natomiast w 2008 r. – zaledwie 1 pkt proc.

Obiektywną prawidłowością rozwojową jest malejący udział rolnictwa w strukturze gospodarek. Potwierdza się to także w przypadku województwa lubelskiego, bowiem we wszystkich prezentowanych latach współczynniki zwolnień w tej sekcji były wyższe niż współczynniki przyjęć. Trudna sytuacja była także w sekcji „Edukacja”, gdyż tylko w 2005 r. odnotowano identyczny współczynnik przyjęć i współczynnik zwolnień, w pozostałych latach bilans ruchu pracowników był ujemny. W sekcji „Pośrednictwo finansowe” współczynniki zwolnień były wyższe niż współczynniki przyjęć w 2004 i 2005 r., w sekcji „Ochrona zdrowia” jedynie w 2004 r., w sekcji „Obsługa nieruchomości i firm” w 2007 r. Naturalne jest, że sekcja „Przemysł” zareagowała na spowolnienie gospodarki i w 2008 r. po raz pierwszy w tej sekcji odnotowano większy odpływ pracowników niż przyływ.

Największa fluktuacja pracowników cechuje sekcje: „Budownictwo”, „Handel i naprawy” oraz „Hotele i restauracje”; najmniejsza – sekcję „Edukacja”. W przypadku pierwszej i trzeciej sekcji wynika to głównie z sezonowości produkcji i świadczenia usług, w drugiej natomiast związane jest z niskim poziomem płac.

Lublin, z uwagi na fakt, że jest obszarem metropolitalnym, skupia największą liczbę pracujących, ponad 30% zasobów pracy województwa (tabela 1.3). Rosnące udziały pracujących w Lublinie w ogólnej liczbie pracujących w województwie lubelskim pozwalają sądzić, że to miasto – podobnie jak inne aglomeracje w Polsce – jest „magnesem” przyciągającym osoby poszukujące pracy.

Chełm, miasto o znacznie mniejszej populacji, angażuje niewiele ponad 4% wojewódzkich zasobów pracy. Co więcej, jego znaczenie jako pracodawcy maleje od 2007 r. Był to prawdopodobnie wynik pogarszającej się koniunktury gospodarczej. Jej efekty (np. w postaci rosnącego bezrobocia) bardziej odczuli mieszkańcy mniejszych miast, w tym m.in. Chełma. Lublin jako stolica województwa skupia natomiast znaczną liczbę podmiotów gospodarczych, a więc szanse na znalezienie pracy w tym mieście są relatywnie duże.

Tabela 1.3

Pracujący w Lublinie i Chełmie na tle pracujących w województwie lubelskim w latach 2003-2008

Wyszczególnienie		Lata					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pracujący w województwie lubelskim	liczby bezwzględne	335255	339995	345362	351236	359447	366403
	udział procentowy	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pracujący w Lublinie	liczby bezwzględne	99412	101321	102864	105724	108853	112712
	udział procentowy	29,7	29,8	29,8	30,1	30,3	30,8
Pracujący w Chełmie	liczby bezwzględne	14396	14005	14176	14687	15905	15480
	udział procentowy	4,3	4,1	4,1	5,0	4,4	4,2

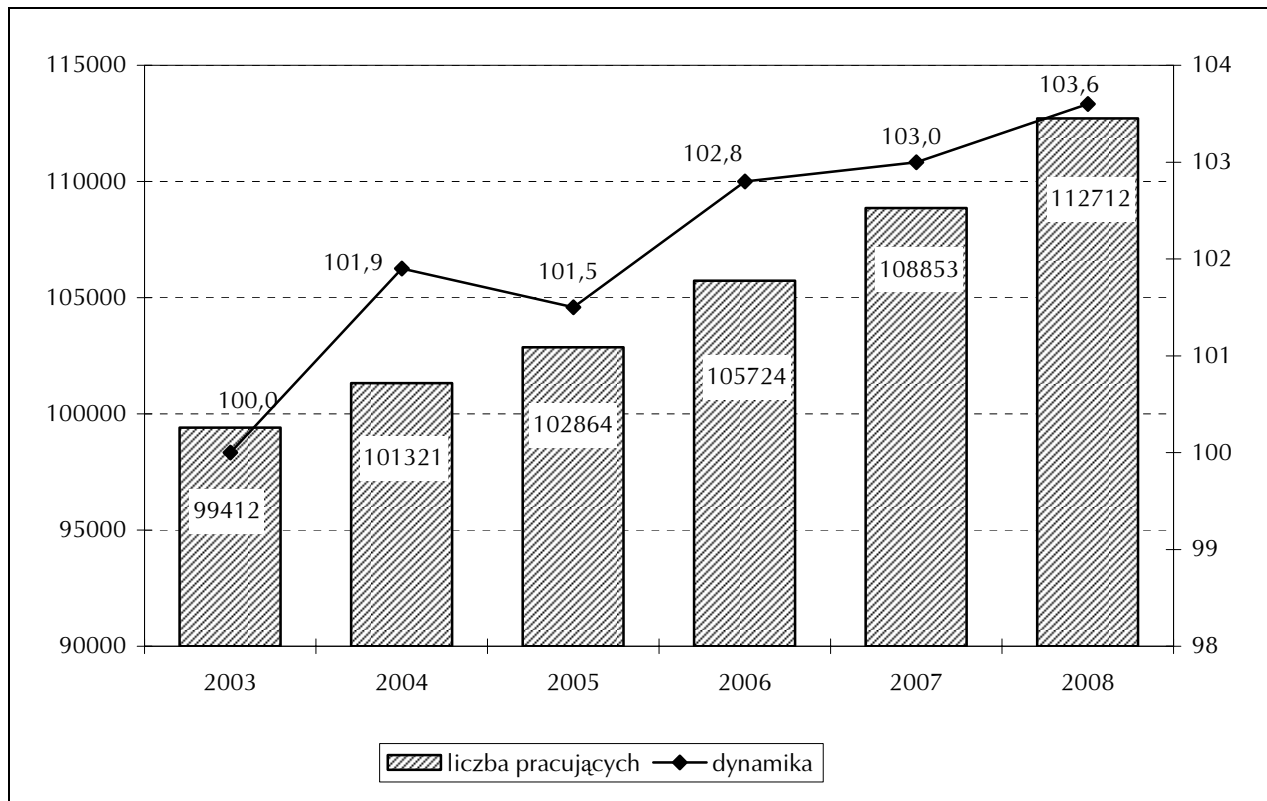
Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Przedstawione tendencje mają odzwierciedlenie w tempie zachodzących zmian (wykres 1.2 i 1.3). W Lublinie liczba pracujących systematycznie wzrastała, natomiast w Chełmie dynamika liczby pracowników w poszczególnych latach była zmienna – w 2004 r. i w 2008 r. była ujemna.

Z punktu widzenia określania kierunków kształcenia zawodowego istotne są zmiany w strukturze lokalnej gospodarki, których wyznacznikiem są m.in. zmiany w strukturze pracujących (tabela 1.4 i 1.5).

Wykres 1.2

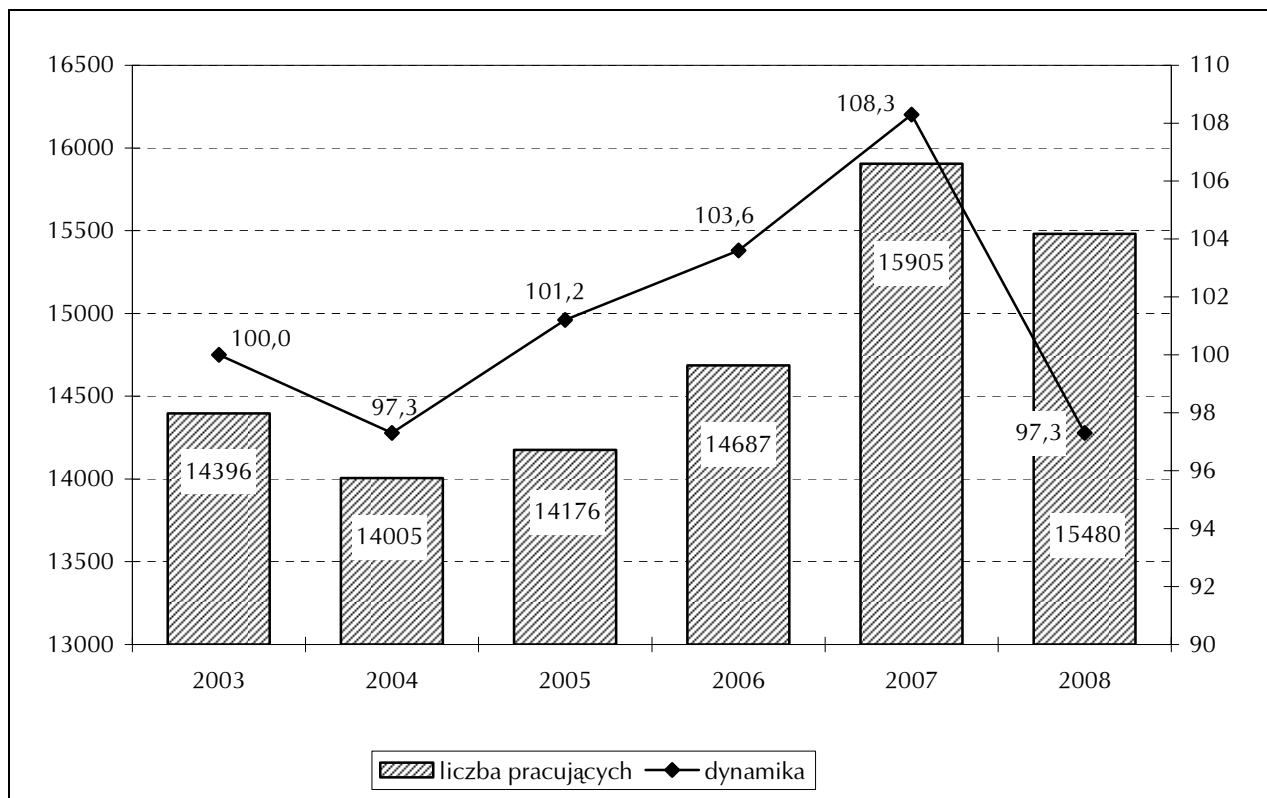
Liczba i dynamika pracujących w Lublinie w latach 2003-2008



Źródło: Jak w wykresie 1.1. Opracowanie własne.

Wykres 1.3

Liczba i dynamika pracujących w Chełmie w latach 2003-2008



Źródło: Jak w wykresie 1.1. Opracowanie własne.

Tabela 1.4

Liczba i udziały pracujących w Lublinie wg sekcji PKD w latach 2003-2008

Sekcje PKD		Lata					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	liczby bezwzględne	387	418	408	332	363	305
	udział procentowy	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Przemysł	liczby bezwzględne	17800	16644	16010	16444	16899	16565
	udział procentowy	17,9	16,4	15,6	15,6	15,5	14,8
Budownictwo	liczby bezwzględne	5255	4553	4937	5426	6242	8506
	udział procentowy	5,3	4,5	4,8	5,1	5,7	7,6
Handel i naprawy	liczby bezwzględne	13755	15126	15711	16210	16912	17183
	udział procentowy	13,8	14,9	15,3	15,3	15,5	15,3
Hotele i restauracje	liczby bezwzględne	1406	1429	1539	1592	1528	1787
	udział procentowy	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4	1,6
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	liczby bezwzględne	7580	8451	8142	8246	7393	7662
	udział procentowy	7,6	8,3	7,9	7,8	6,8	6,8
Pośrednictwo finansowe	liczby bezwzględne	4173	4461	4565	4665	4995	5431
	udział procentowy	4,2	4,4	4,4	4,4	4,6	4,8
Edukacja	liczby bezwzględne	18927	19632	19668	19783	19751	19696
	udział procentowy	19,0	19,4	19,1	18,7	18,2	17,5
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	liczby bezwzględne	12322	12231	11957	12335	13032	13253
	udział procentowy	12,4	12,1	11,6	11,7	12,0	11,8

Źródło: Jak w wykresie 1.1. Opracowanie własne.

Tabela 1.5

Liczba i udziały pracujących w Chełmie wg sekcji PKD w latach 2003-2008

Sekcje PKD		Lata					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	liczby bezwzględne	39	43	44	49	48	48
	udział procentowy	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Przemysł	liczby bezwzględne	3075	2891	2932	3120	3356	2984
	udział procentowy	21,4	20,7	20,7	21,3	21,1	19,3
Budownictwo	liczby bezwzględne	736	646	637	767	863	945
	udział procentowy	5,1	4,6	4,5	5,2	5,4	6,1
Handel i naprawy	liczby bezwzględne	1659	1605	1836	2032	2122	2367
	udział procentowy	11,5	11,5	13,0	13,8	13,4	15,3
Hotele i restauracje	liczby bezwzględne	112	96	71	80	122	114
	udział procentowy	0,8	0,7	0,5	0,6	0,8	0,7
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	liczby bezwzględne	1440	1464	1405	1388	1503	1541
	udział procentowy	10,0	10,5	9,9	9,5	9,5	10,0
Pośrednictwo finansowe	liczby bezwzględne	460	434	380	389	459	449
	udział procentowy	3,2	3,1	2,7	2,7	2,9	2,9
Edukacja	liczby bezwzględne	2125	2236	2281	2347	2413	2401
	udział procentowy	14,8	16,0	16,1	16,0	15,2	15,5
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	liczby bezwzględne	1673	1715	1770	1765	1840	1704
	udział procentowy	11,6	12,3	12,5	12,0	11,6	11,0

Źródło: Jak w wykresie 1.1. Opracowanie własne.

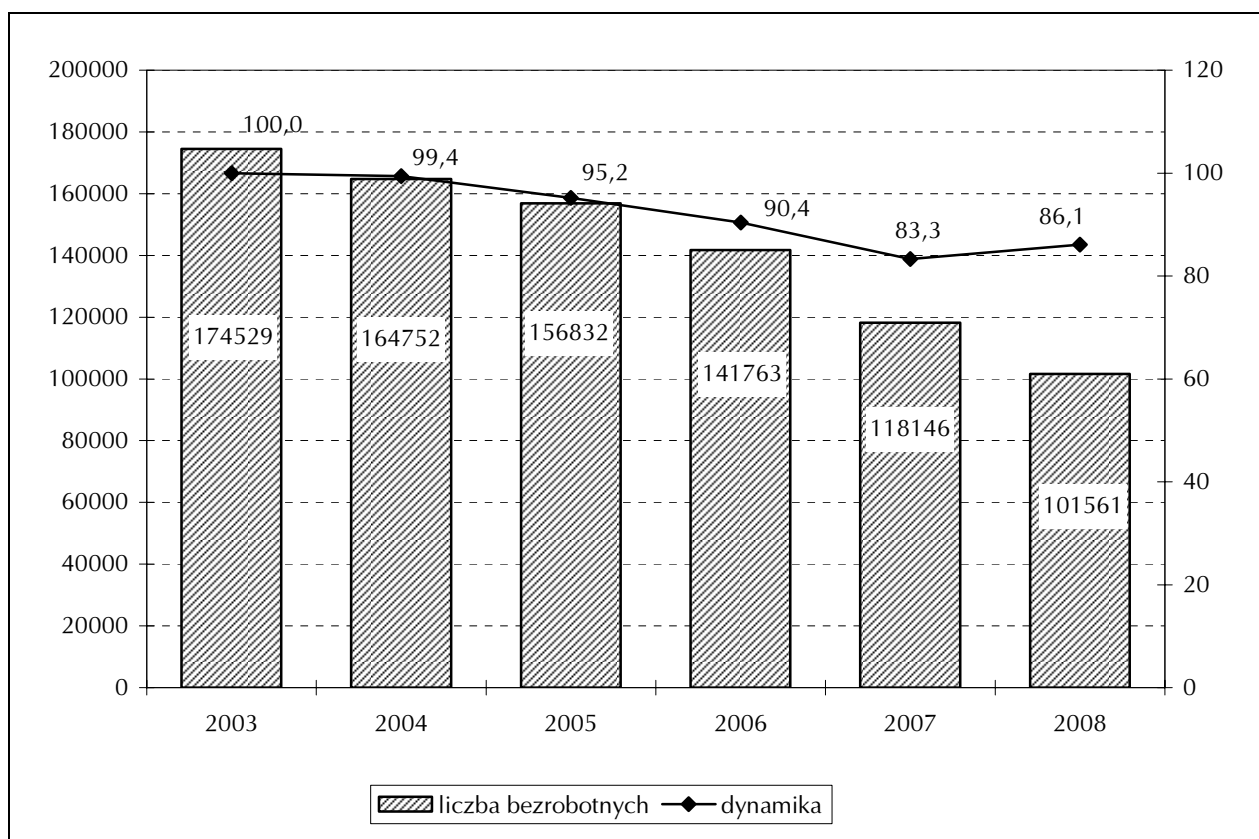
Na lubelskim i chełmskim rynku pracy wyraźnie rysuje się podział na sekcje o rosnącym, ustabilizowanym i malejącym znaczeniu w strukturze pracujących. Z punktu widzenia perspektyw rozwoju rynku pracy istotne znaczenie mają sekcje rozwojowe. Zarówno w Chełmie, jak i w Lublinie coraz większe zasoby pracy angażowane są przez sekcje: „Budownictwo” oraz „Handel i naprawy”. W Lublinie są to dodatkowo sekcje „Hotele i restauracje” oraz „Pośrednictwo finansowe”, w Chełmie zaś „Edukacja”.

1.2. Bezrobocie w Lublinie i Chełmie ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży i absolwentów szkół zawodowych

W latach 2003-2008 liczba bezrobotnych w województwie lubelskim ulegała stałemu spadkowi. Należy jednak odnotować, że tempo tego spadku było powolne, na co wskazują informacje zamieszczone na wykresie 1.4. W 2003 r. liczba bezrobotnych w województwie lubelskim wynosiła 174 529 osób, natomiast w 2008 r. – 101 561. W analizowanym okresie zmniejszyła się więc o 41,8%.

Wykres 1.4

Liczba i dynamika bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2003-2008

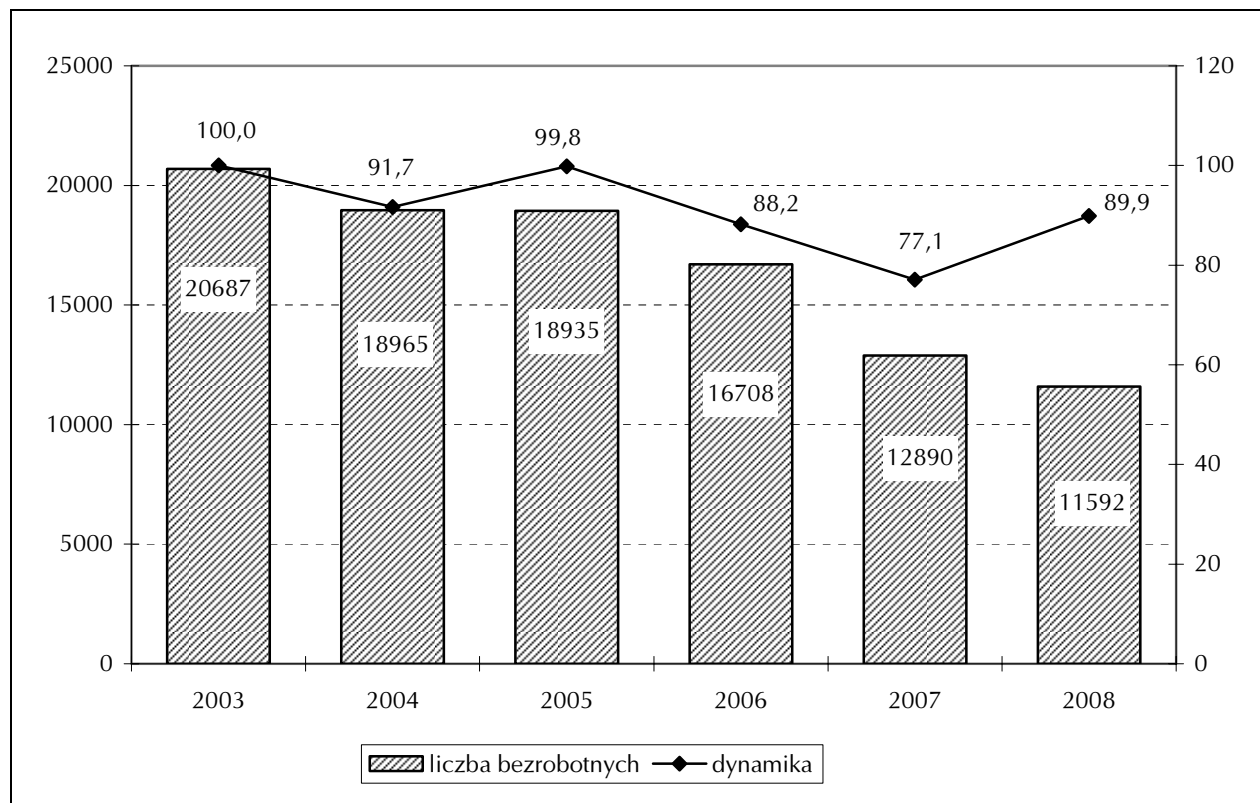


Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Identyczne zjawiska obserwuje się w Chełmie i Lublinie. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) tych miast stale spadała. W Chełmie zmniejszyła się z 6768 osób (w 2003 r.) do 3608 (w 2008 r.), a więc o 46,7%. W Lublinie zaś obniżyła się z 20 687 do 11 592 osób, czyli o 44% (wykres 1.5 i 1.6). Wydaje się, że przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać w następujących faktach. Po pierwsze, w latach objętych analizą miało miejsce wysokie tempo rozwoju krajowej gospodarki, co zaowocowało wzrostem popytu na pracę. Po drugie, w realizację przedsięwzięć w zakresie promocji zatrudnienia oraz przeciwdziałania bezrobociu włączyły się wszystkie instytucje rynku pracy. Po trzecie, zaangażowano w nie znaczne środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Spójności oraz znajdujące się w dyspozycji Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Możliwość wyjazdu do pracy za granicę również przyczyniła się do zmniejszenia liczby bezrobotnych.

Wykres 1.5

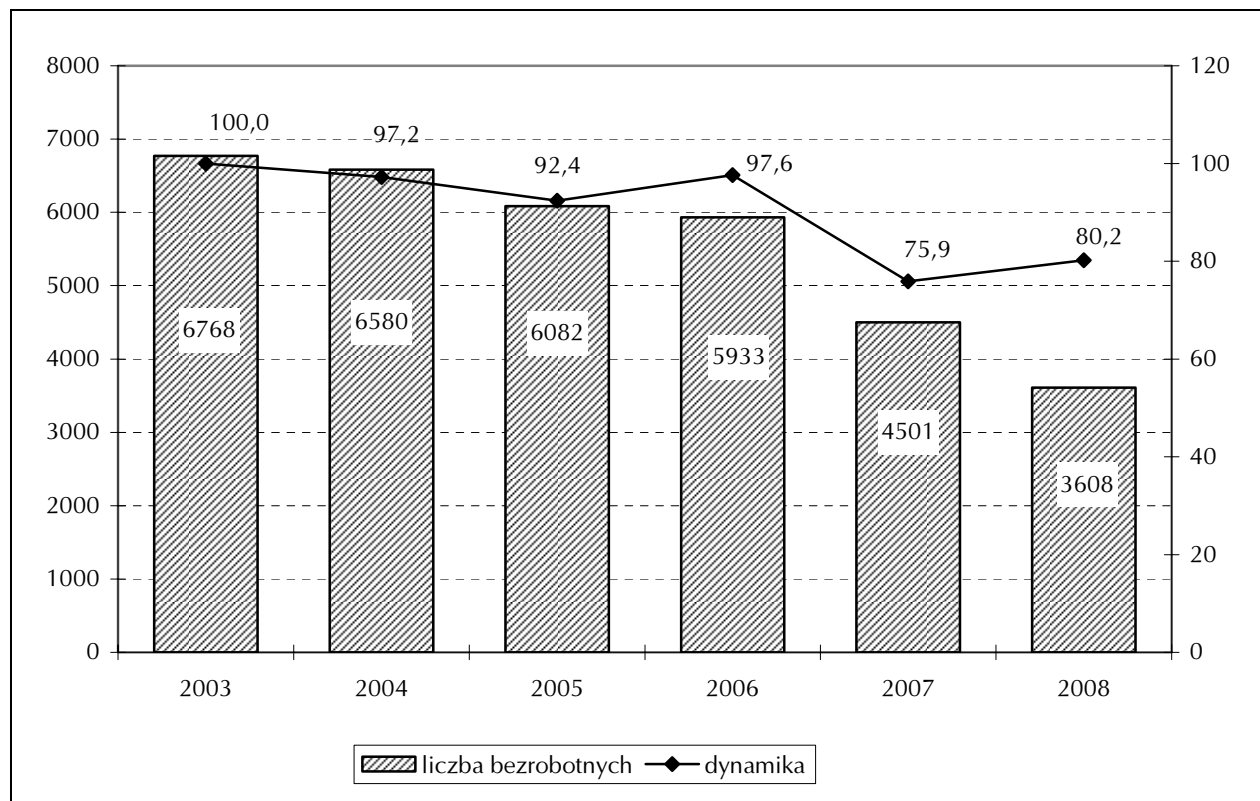
Liczba i dynamika bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lublinie w latach 2003-2008



Źródło: Jak w wykresie 1.1

Wykres 1.6

Liczba i dynamika bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Chełmie w latach 2003-2008



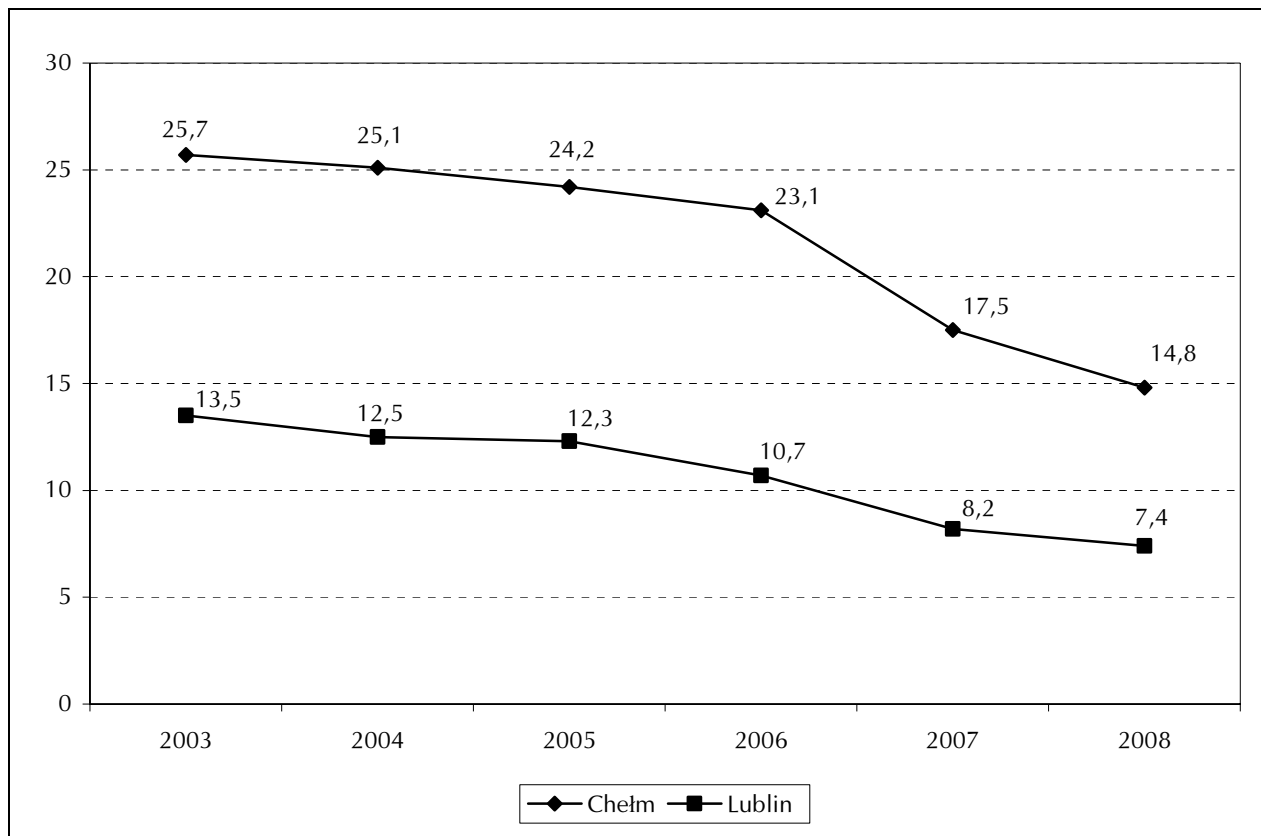
Źródło: Jak w wykresie 1.1.

W celu pogłębienia analizy zmian zachodzących na rynku pracy w Chełmie i Lublinie posłużono się dwoma wskaźnikami – stopą bezrobocia i płynnością bezrobocia.

W końcu grudnia 2008 r. stopa bezrobocia w Lublinie wynosiła 7,4%, natomiast w Chełmie była dwukrotnie wyższa i wynosiła 14,8% (wykres 1.7).

Wykres 1.7

Stopa bezrobocia w Lublinie i Chełmie w latach 2003-2008



Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Uwzględniając przekrój czasowy prowadzonej analizy, daje się zauważyć, że zarówno w Chełmie, jak i Lublinie wskaźnik stopy bezrobocia ulegał stałemu obniżaniu. W pierwszym z wymienionych miast zmniejszył się o 10,9 pkt. proc., natomiast w drugim – o 6,1 pkt. proc. Dla porównania, w województwie lubelskim stopa bezrobocia zmniejszyła się z 18,7% (w 2003 r.) do 11,2% (w 2008 r.), a więc o 7,5 pkt. proc. W skali całego kraju w analizowanym okresie obniżyła się ona z 20,0% do 9,5%, czyli o 10,5 pkt. proc.

Drugim wskaźnikiem pozwalającym na zdiagnozowanie zmian, które zachodzą na rynku pracy w Chełmie i Lublinie, jest płynność bezrobocia. Oznacza on różnicę między „napływem” a „odpływem” bezrobotnych, znajdujących się w ewidencji urzędów pracy.

Spadek bezrobocia zarówno w Chełmie, jak i Lublinie następował w wyniku zmniejszającego się z roku na rok „napływu” bezrobotnych, przy jednoczesnym szybszym wzroście „odpływu” z bezrobocia. Szczególnie korzystne relacje w tym zakresie odnotowano w Lublinie. We wszystkich analizowanych latach (z wyjątkiem 2005 r.) spadek bezrobocia był tam wielokrotnie większy niż w Chełmie (tabela 1.6).

W końcu grudnia 2008 r. do najliczniejszych grup bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w Lublinie i Chełmie należały osoby z wykształceniem:

- gimnazjalnym i niższym (775 osób, czyli 21,5% ogółu bezrobotnych w Chełmie oraz 3227 osób, a więc 27,8% ogółu bezrobotnych w Lublinie),
- policealnym i średnim zawodowym (1067 osób, czyli 29,6% bezrobotnych w Chełmie oraz 2494 osoby, a więc 21,5% ogółu bezrobotnych w Lublinie),

- zasadniczym zawodowym (687 osób, czyli 19,0% ogółu bezrobotnych w Chełmie oraz 1907 osób, a więc 16,5% ogółu bezrobotnych w Lublinie).

Tabela 1.6

Płynność bezrobocia w Chełmie i Lublinie w latach 2003-2008

Wyszczególnienie	Lata					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chełm						
Napływ bezrobotnych	5631	5666	6753	5287	4978	5178
Odływ bezrobotnych	5054	5854	7251	5436	6410	6071
Wzrost/spadek bezrobocia	+577	-188	-498	-149	-1432	-893
Lublin						
Napływ bezrobotnych	18862	19440	19087	18256	16577	17735
Odływ bezrobotnych	19410	21162	19117	20483	20395	19033
Wzrost/spadek bezrobocia	-548	-1722	-30	-2227	-3818	-1298

Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Uwzględniając przekrój czasowy prowadzonej analizy, daje się zauważyć, że prawie stabilne udziały obserwowano w dwóch z wymienionych wyżej grup bezrobotnych, a mianowicie: osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Stałemu obniżaniu ulegała natomiast liczba bezrobotnych, którzy legitymują się świadectwem ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej. Dotyczy to zarówno Chełma, jak i Lublina (tabela 1.7). Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać w następującym fakcie. Gospodarka, która się rozwija, potrzebuje wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Z danych zamieszczonych w tabeli 1.7 wynika, że w latach 2003-2008 liczba bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w Chełmie zmniejszyła się z 1490 do 775 osób, czyli prawie 2-krotnie. Obniżył się również udział tej grupy bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem. W 2003 r. osiągnął on poziom 26,2%, natomiast w 2008 r. – 19%. Tak więc odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie zmniejszył się o 7,2 pkt. proc. Podobna sytuacja miała miejsce w Lublinie. W analizowanym okresie liczba bezrobotnych legitymujących się świadectwem ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej obniżyła się z 5086 do 1907 osób, czyli ponad 2,5-krotnie. Stałemu zmniejszaniu (z wyjątkiem 2007 r.) ulegał również odsetek tych bezrobotnych. W 2003 r. wynosił on 24,6%, natomiast w 2008 r. – 16,5%. W efekcie udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w liczbie bezrobotnych ogółem zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie obniżył się o 8,1 pkt. proc.

Najliczniejszą grupę bezrobotnych w Chełmie stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. W Lublinie taka sytuacja utrzymywała się tylko do 2005 r. W kolejnych latach na czoło wysunęły się osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Należy jednak odnotować, że w obu miastach udział tej grupy w liczbie bezrobotnych ogółem zmniejszył się. W pierwszym przypadku o 2,7 pkt. proc, w drugim o 4,8 pkt. proc.

Przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać m.in. w działaniach podejmowanych przy wykorzystaniu środków finansowych napływających do Polski po przystąpieniu do Unii Europejskiej oraz w realizowanym od 2007 r. Programie Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej. W przeważającej części finansowany on jest z budżetu solidarności w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). Unijne środki finansowe stały się w konsekwencji impulsem przyspieszonego rozwoju wielu sfer życia społeczno-gospodarczego na Lubelszczyźnie (zwłaszcza w stolicy tego regionu). Pociągnęło to za sobą wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowanych robotników (tzn. legitymujących się najczęściej świadectwem ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej), którzy zatrudniani są na przykład w budownictwie, przy rozbudowie i unowocześnianiu infrastruktury technicznej oraz telekomunikacji, a także w sferze usług.

Tabela 1.7

Bezrobotni wg poziomu wykształcenia w Chełmie i Lublinie w latach 2003-2008

Poziom wykształcenia		Lata					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chełm							
Wyższe	liczba bezrobotnych	629	740	737	766	606	556
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	9,3	11,2	12,1	12,9	13,5	15,4
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	117,6	99,6	103,9	79,1	91,7
Policealne i średnie zawodowe	liczba bezrobotnych	2190	2049	1896	1849	1371	1067
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	32,3	31,2	31,2	31,2	30,4	29,6
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	93,6	92,5	97,5	74,1	77,8
Średnie ogólnokształcące	liczba bezrobotnych	689	667	684	732	566	523
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	10,2	10,1	11,2	12,3	12,6	14,5
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	96,8	102,5	107,0	77,3	92,4
Zasadnicze zawodowe	liczba bezrobotnych	1770	1626	1441	1293	917	687
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	26,2	24,7	23,7	21,8	20,4	19,0
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	91,9	88,6	89,7	70,9	74,9
Gimnazjalne i niższe	liczba bezrobotnych	1490	1498	1324	1293	1041	775
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	22,0	22,8	21,8	21,8	23,1	21,5
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	100,5	88,4	97,7	80,5	74,4
Liczba bezrobotnych ogółem		6768	6580	6082	5933	4501	3608
Lublin							
Wyższe	liczba bezrobotnych	3015	2751	2999	2761	2226	2428
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	14,6	14,5	15,8	16,5	17,3	20,9
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	91,2	109,0	92,1	80,6	109,1
Policealne i średnie zawodowe	liczba bezrobotnych	5440	5039	4968	4235	3068	2494
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	26,3	26,6	26,2	25,3	23,8	21,5
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	92,6	98,6	85,2	72,4	81,3
Średnie ogólnokształcące	liczba bezrobotnych	1741	1725	1779	1832	1496	1536
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	8,4	9,1	9,4	11,0	11,6	13,3
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	99,1	103,1	103,0	81,7	102,7
Zasadnicze zawodowe	liczba bezrobotnych	5086	4531	4261	3510	2447	1907
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	24,6	23,9	22,6	21,0	19,0	16,5
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	89,1	94,0	82,4	69,7	77,9
Gimnazjalne i niższe	liczba bezrobotnych	5405	4919	4928	4370	3653	3227
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	26,1	25,9	26,0	26,2	28,3	27,8
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	91,0	100,2	88,7	83,6	88,3
Liczba bezrobotnych ogółem		20687	18965	18935	16708	12890	11592

Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Tabela 1.8

Bezrobotni wg wieku w Chełmie i Lublinie w latach 2003-2008

Wiek osób bezrobotnych		Lata					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chełm							
24 lata i mniej	liczba bezrobotnych	1501	1416	1274	1199	860	757
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	22,2	21,6	20,9	20,2	19,1	21,0
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	94,3	90,0	94,1	71,7	88,0
25-34 lata	liczba bezrobotnych	2087	2058	1845	1896	1370	1117
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	30,8	31,3	30,4	32,0	30,4	30,9
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	98,6	89,7	102,7	72,3	81,5
35-44 lata	liczba bezrobotnych	1669	1503	1376	1185	913	688
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	24,7	22,8	22,6	20,0	20,3	19,1
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	90,1	91,6	86,1	77,0	75,4
45-54 lata	liczba bezrobotnych	1409	1476	1415	1443	1139	855
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	20,8	22,4	23,3	24,3	25,3	23,7
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	104,8	95,9	102,0	78,9	75,1
55 lat i więcej	liczba bezrobotnych	102	127	171	210	219	191
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	1,5	1,9	2,8	3,5	4,9	5,3
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	124,5	134,6	122,8	104,3	87,2
Liczba bezrobotnych ogółem		6768	6580	6082	5933	4501	3608
Lublin							
24 lata i mniej	liczba bezrobotnych	4063	3414	3377	2752	1759	1748
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	19,6	18,0	17,8	16,5	13,6	15,1
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	84,0	98,9	81,5	63,9	99,4
25-34 lata	liczba bezrobotnych	6753	6102	5984	5304	3996	3768
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	32,5	32,2	31,6	31,7	31,0	32,5
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	90,6	98,0	88,6	75,3	94,3
35-44 lata	liczba bezrobotnych	4420	3939	3681	3258	2489	2094
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	21,4	20,8	19,4	19,5	19,3	18,1
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	89,1	93,5	88,5	76,4	84,1
45-54 lata	liczba bezrobotnych	4832	4721	4822	4208	3404	2822
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	23,4	24,8	25,5	25,2	26,5	24,3
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	97,7	102,1	87,3	80,9	82,9
55 lat i więcej	liczba bezrobotnych	639	789	1071	1186	1242	1160
	udział procentowy w liczbie bezrobotnych ogółem	3,1	4,2	5,7	7,1	9,6	10,0
	dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	123,5	135,7	110,7	104,7	93,4
Liczba bezrobotnych ogółem		20687	18965	18935	16708	12890	11592

Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Do interesujących wniosków prowadzi również analiza struktury bezrobotnych według wieku. W końcu grudnia 2008 r. najliczniejszą grupą bezrobotnych były osoby w przedziale wiekowym 24-35 lat. Sytuacja ta występowała zarówno w Chełmie, jak i w Lublinie. Ludzie młodzi (w wieku 24 lata i mniej) mieli natomiast jeden z najniższych udziałów w ogólnej liczbie bezrobotnych (tabela 1.8).

Należy przy tym odnotować, że w przypadku Chełma udział ludzi młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych nie uległ istotnym zmianom. W analizowanym okresie wahał się on w granicach od 22,2% (w 2003 r.) do 21% (w 2008 r.), przy czym najniższy poziom – 19,1% – osiągnął w 2007 r. W przypadku Lublina obserwowano natomiast stały spadek udziału młodzieży w ogólnej liczbie bezrobotnych. Łącznie odsetek tej grupy bezrobotnych obniżył się o 6 pkt. proc. Rok 2008 przyniósł jednak niewielkie w porównaniu z 2007 r. zwiększenie udziału ludzi młodych (w wieku 24 lata i mniej) w ogólnej liczbie bezrobotnych zarówno w Chełmie, jak i w Lublinie. W pierwszym z wymienionych miast odnotowano wzrost o 1,9 pkt. proc., w drugim natomiast – o 1,5 pkt. proc. Prawdopodobnie był on spowodowany pogorszeniem koniunktury gospodarczej. W rezultacie pracodawcy z Chełma i Lublina – podobnie jak i w innych regionach Polski – zmuszeni zostali m.in. do ograniczania naboru nowych pracowników, co szczególnie dotknęło ludzi młodych.

1.3. Popyt na pracę

Popytowa strona rynku pracy jest znacznie trudniejsza do oceny niż sytuacja w zakresie liczby pracujących i bezrobotnych. Wynika to głównie z faktu, że znacznie trudniej dokonać jej pomiaru. W pewnym uproszczeniu popyt na pracę można utożsamiać z liczbą nowo utworzonych i wolnych miejsc pracy oraz liczbą ofert pracy. Liczbę wolnych miejsc pracy w województwie lubelskim, z uwzględnieniem tej ich części, która jest przeznaczona dla osób z wykształceniem zawodowym (średnim i zasadniczym) przedstawiono w tabeli 1.9.

Tabela 1.9

Liczba wolnych miejsc pracy ogółem i przeznaczonych dla osób z wykształceniem zawodowym w województwie lubelskim w latach 2005-2008

Wyszczególnienie	Lata			
	2005	2006	2007	2008
Liczba wolnych miejsc pracy ogółem	945	1476	4155	2080
Dynamika (rok poprzedni = 100%)	-	156,2	281,5	50,1
w tym przeznaczonych dla osób z wykształceniem:				
średnim zawodowym				
liczba	186	212	421	504
udział w ogółem	19,7	14,4	10,1	24,2
zasadniczym zawodowym				
liczba	370	554	2236	544
udział w ogółem	39,2	37,5	53,8	26,1
razem osoby z wykształceniem zawodowym				
liczba	556	766	2657	1048
udział w ogółem	58,9	51,9	63,9	50,3

Źródło: Jak w wykresie 1.1. Obliczenia własne.

We wszystkich omawianych latach przeważająca liczba wolnych miejsc pracy przeznaczona była dla osób z wykształceniem zawodowym, choć jej udział znacznie się wahał (rozpiętość między najwyższym udziałem obserwowanym w 2007 r. a najniższym obserwowanym w 2008 r. wynosiła aż 13,6 pkt. proc.). Wynika z tego, że osoby z wykształceniem zawodowym są w relatywnie korzystnej sytuacji na lubelskim rynku pracy. Rekordową liczbę wolnych miejsc pracy w województwie lubelskim odnotowano w 2007 r. Wtedy też największą ich liczbę przeznaczono dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – prawie 54% ogółu wolnych miejsc pracy.

Ze względu na różną wielkość rynków pracy Chełm i Lublin dysponowały odmienną liczbą nowo utworzonych i wolnych miejsc pracy (tabela 1.10). Okazuje się, że w Lublinie w latach 2005-2007 popyt na pracę wzrastał. Liczba nowo utworzonych miejsc pracy wzrosła w tym czasie o 97,3%, zaś wolnych miejsc pracy o ponad 254,4%. W Chełmie natomiast liczba wolnych miejsc pracy wzrosła o ponad 82%, zaś nowo utworzonych zmniejszyła się o prawie 18%.

Tabela 1.10

Liczba nowo utworzonych i wolnych miejsc pracy w województwie lubelskim w latach 2005-2007

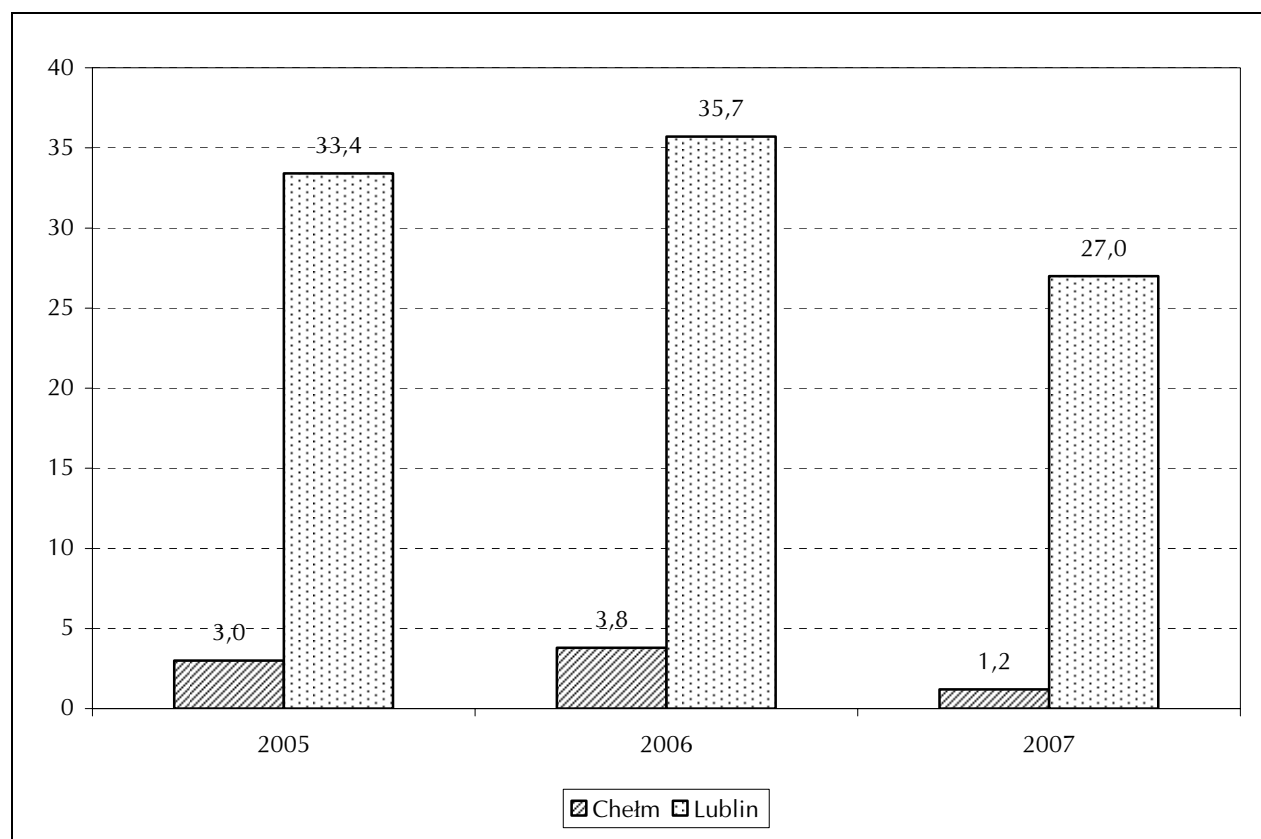
Wyszczególnienie	Lata		
	2005	2006	2007
Chełm			
Liczba nowo utworzonych miejsc pracy	430	324	360
Liczba wolnych miejsca pracy	28	56	51
Lublin			
Liczba nowo utworzonych miejsc pracy	4081	3271	8051
Liczba wolnych miejsca pracy	316	527	1120

Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Udział Lublina i Chełma w popytowej stronie lubelskiego rynku pracy przedstawiono na wykresach 1.8 i 1.9.

Wykres 1.8

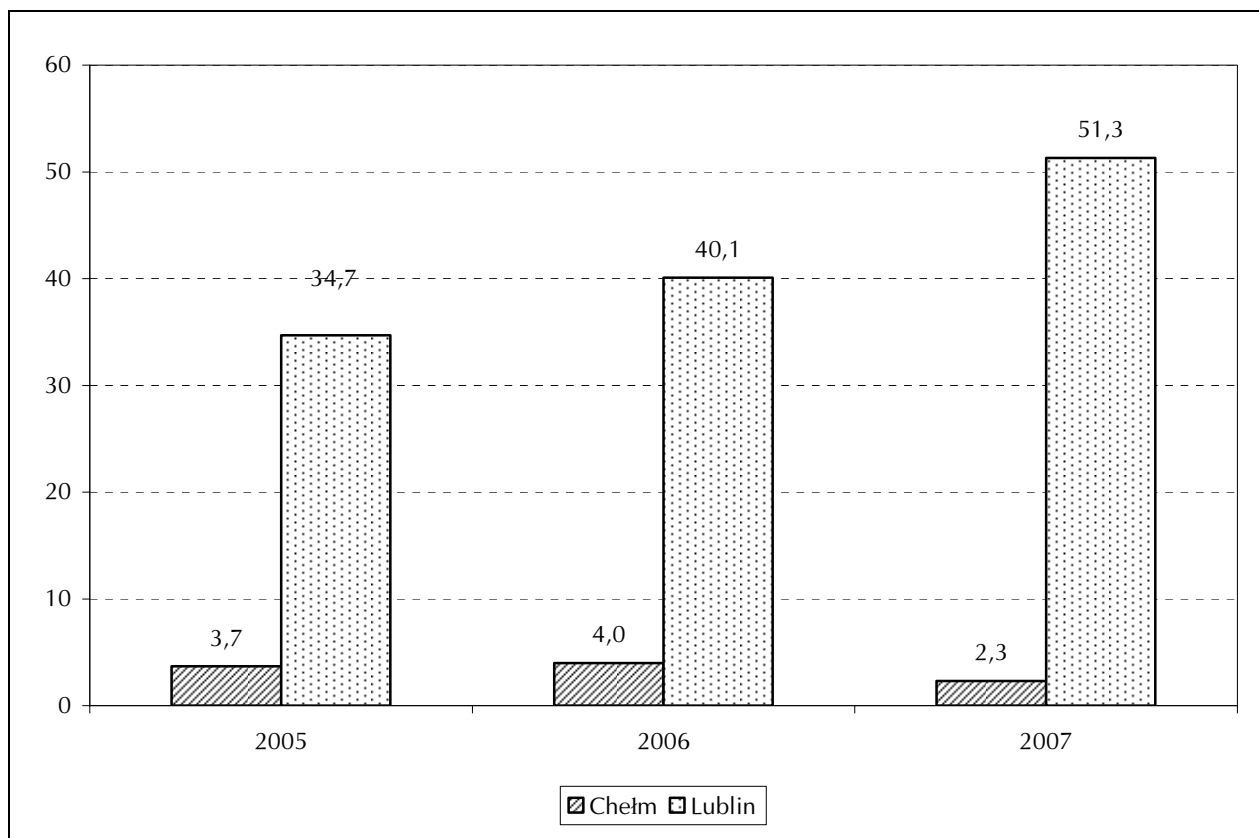
Udział Lublina i Chełma w ogólnej liczbie wolnych miejsc pracy w województwie lubelskim w latach 2005-2007



Źródło: Obliczenia własne na podstawie tabeli 1.9 i 1.10.

Wykres 1.9

Udział Lublina i Chełma w ogólnej liczbie nowo utworzonych miejsc pracy w województwie lubelskim w latach 2005-2007



Źródło: Obliczenia na podstawie roczników statystycznych województwa lubelskiego oraz tabeli 1.10.

Tabela 1.11

Liczba i dynamika ofert pracy w Chełmie, Lublinie i województwie lubelskim w latach 2003-2008

Rodzaje pomocy	Lata					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chełm						
Oferty pracy						
liczba	2485	2737	2816	3049	4157	4187
dynamika	-	110,1%	102,9%	108,3%	136,3%	100,7%
Lublin						
Oferty pracy						
liczba	2667	3339	3000	4439	5641	4977
dynamika	-	125,2%	89,8%	148,0%	127,1%	88,2%
Województwo lubelskie						
Oferty pracy						
liczba	31175	38089	44174	49923	55114	52910
dynamika	-	122,2%	116,0%	113,0%	110,4%	96,0%

Źródło: Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim za lata 2003-2008, WUP, Lublin.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że w przypadku obu miast ich udziały w liczbie nowo utworzonych miejsc pracy w województwie lubelskim są wyższe niż w liczbie wolnych miejsc pracy. Co więcej różnica ta ma tendencję rosnącą – w 2005 r. wynosiła 0,7 pkt. proc. w Chełmie i 1,3 pkt. proc. w Lublinie, natomiast w 2007 r. odpowiednio 1,1 pkt. proc. oraz 24,3 pkt. proc.

Wielkość popytu na pracę, jak już wspomniano, ma także swój wyraz w liczbie ofert pracy. W Chełmie, Lublinie oraz w całym województwie liczba ofert pracy z roku na rok wzrastała, poza 2008 r., w którym odnotowano pierwsze symptomy spowolnienia gospodarki (tabela 1.11).

1.4. Formy pomocy bezrobotnym

Różnorodność narzędzi i działań podejmowanych przez lokalne urzędy pracy w celu ograniczania bezrobocia skłoniła autorów do przedstawienia wybranych instrumentów stosowanych w Chełmie i Lublinie. Należą do nich poradnictwo zawodowe, szkolenia, prace interwencyjne i roboty publiczne.

Szeroko stosowanym przez powiatowe urzędy pracy instrumentem mającym wspierać osoby bezrobotne jest poradnictwo zawodowe. Bezrobotni częściej korzystają z poradnictwa indywidualnego niż grupowego (tabela 1.12).

Za jedno z najbardziej skutecznych narzędzi wychodzenia z bezrobocia uznaje się szkolenia. Liczbę osób, które ukończyły szkolenia, oraz efektywność szkoleń zaprezentowano w tabeli 1.13 i 1.14.

Tabela 1.12

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w Lublinie i Chełmie

Wyszczególnienie	Lata		
	2007	2008	2009
PUP Chełm			
Poradnictwo zawodowe			
- indywidualne (liczba osób)	1511	504	918
- grupowe	292 grupy – 827 osób	70 grup – 495 osób	142 grupy – 521 osób
- liczba osób objęta badaniami testowymi	722	241	5221
Informacja zawodowa			
- liczba klientów indywidualnych	133	347	154
- dla zorganizowanych grup	30 grup – 382 osoby	42 grupy – 431 osób	170 grup – 860 osób
MUP Lublin			
Poradnictwo zawodowe			
- indywidualne (liczba osób)	2254	1368	1150
- grupowe	10 grup – 20 osób	7 grup – 36 osób	9 grup – 110 osób
- liczba osób objęta badaniami testowymi	408	630	865
Informacja zawodowa			
- liczba klientów indywidualnych	330	242	306
- dla zorganizowanych grup	4 grupy – 194 osoby	2 grupy – 77 osób	10 grup – 298 osób
PUP Lublin			
Poradnictwo zawodowe			
- indywidualne (liczba osób)	1208	1040	1310
- grupowe	20 grup – 261 osób	12 grup – 127 osób	4 grupy – 41 osób
- liczba osób objęta badaniami testowymi	0	2	2
Informacja zawodowa			
- liczba klientów indywidualnych	1344	2220	3897
- dla zorganizowanych grup	26 grup – 283 osoby	51 grup – 686 osób	78 grup – 813 osób

Źródło: Jak w tabeli 1.11.

Tabela 1.13

Liczba osób, które ukończyły szkolenia (indywidualne i grupowe) organizowane przez urzędy pracy w Chełmie i Lublinie w latach 2006-2008

Wyszczególnienie	Lata		
	2006	2007	2008
PUP Chełm	517	676	677
MUP Lublin	1239	1006	853
PUP Lublin	501	534	684

Źródło: Efektywność szkoleń dla bezrobotnych zorganizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy z lat 2006-2008.

Tabela 1.14

Efektywność szkoleń^a (indywidualnych i grupowych) w Chełmie i Lublinie w latach 2006-2008 (w %)

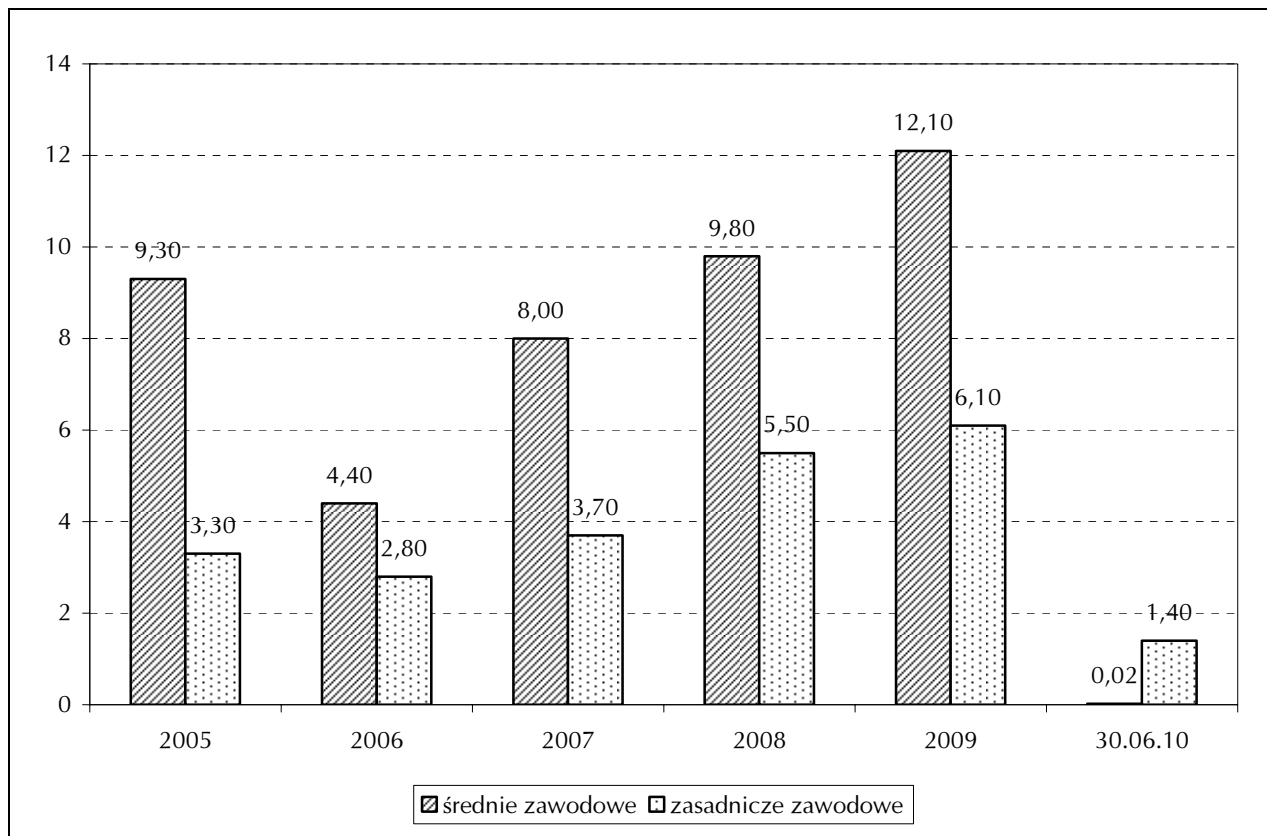
Wyszczególnienie	Lata		
	2006	2007	2008
PUP Chełm	60,2	52,5	47,4
MUP Lublin	42,4	44,7	32,2
PUP Lublin	47,9	51,3	30,7

^a Mierzona udziałem osób, które podjęły pracę, w ogólnej liczbie bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenie.

Źródło: Jak w tabeli 1.13.

Wykres 1.10

Udział osób z wykształceniem zasadniczym poddanych szkoleniu w ogólnej liczbie przeszkolonych w latach 2005 – I półrocze 2010 r.



Źródło: Dane PUP w Chełmie.

Liczba osób kończących szkolenia organizowane przez PUP w Chełmie i Lublinie systematycznie rośnie, natomiast w MUP w Lublinie każdego roku szkolono mniej bezrobotnych. Niepokojące jest zjawisko malejącej efektywności szkoleń, szczególnie w 2008 r., na co miała wpływ słabnąca kondycja gospodarki, a także błędy popełnione w zakresie doboru osób na szkolenia i tematyka szkoleń.

Dane liczbowe pochodzące z PUP w Chełmie pozwalają określić udział osób z wykształceniem zawodowym w ogólnej liczbie osób, które uczestniczyły w szkoleniach. Ogólnie udział był nieduży, jednak znacznie wyższy w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym niż zasadniczym zawodowym (wykres 1.10). Nic dziwnego, osoby które już raz zdobyły określony zawód, na ogół niechętnie przekwalifikują się, lecz nadal poszukują pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami.

W tabeli 1.15 zaprezentowano podstawowe rodzaje pomocy związane z ograniczaniem bezrobocia, tj. roboty publiczne i prace interwencyjne, i liczbę osób, które z niej skorzystały.

Tabela 1.15

Rodzaje pomocy udzielane bezrobotnym w Chełmie i Lublinie oraz w województwie lubelskim w latach 2003-2008

Rodzaje pomocy		Lata					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Chełm							
Zatrudnieni przy pracach interwencyjnych	liczba	618	147	99	98	95	63
	dynamika	-	23,8%	67,3%	99,0%	96,9%	66,3%
Zatrudnienie przy robotach publicznych	liczba	105	61	67	11	57	37
	dynamika	-	58,1%	109,8%	16,4%	518,2%	64,9%
Lublin							
Zatrudnieni przy pracach interwencyjnych	liczba	383	247	255	150	200	162
	dynamika	-	103,2%	58,8%	133,3%	81,0%	103,2%
Zatrudnienie przy robotach publicznych	liczba	127	86	77	9	-	34
	dynamika	-	89,5%	11,7%	89,5%	-	-
Województwo lubelskie							
Zatrudnieni przy pracach interwencyjnych	liczba	7066	4911	3582	3058	2736	2228
	dynamika	-	69,5%	72,9%	85,4%	89,5%	81,4%
Zatrudnienie przy robotach publicznych	liczba	3104	1879	2353	922	1500	2381
	dynamika	-	60,5%	125,2%	39,2%	162,7%	158,7%

Źródło: Jak w tabeli 1.12.

Trudno doszukać się prawidłowości w działaniach interwencyjnych prowadzonych na rynku pracy, są one bowiem uzależnione od bieżących potrzeb związanych z liczbą i strukturą bezrobotnych oraz od możliwości finansowych PUP.

1.5. Zawody zagrożone bezrobociem i poszukiwane na terenie działania PUP w Chełmie

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w latach 2004 – I półrocze 2010 r. zmniejszyła się łącznie o 38,9%. Szczególnie duży spadek wystąpił w 2007 r. i 2008 r. (tabela 1.16).

Udział osób z wykształceniem zawodowym w ogólnej liczbie bezrobotnych był znaczny (w latach 2004-2007 przekraczał 50%) – wykres 1.11.

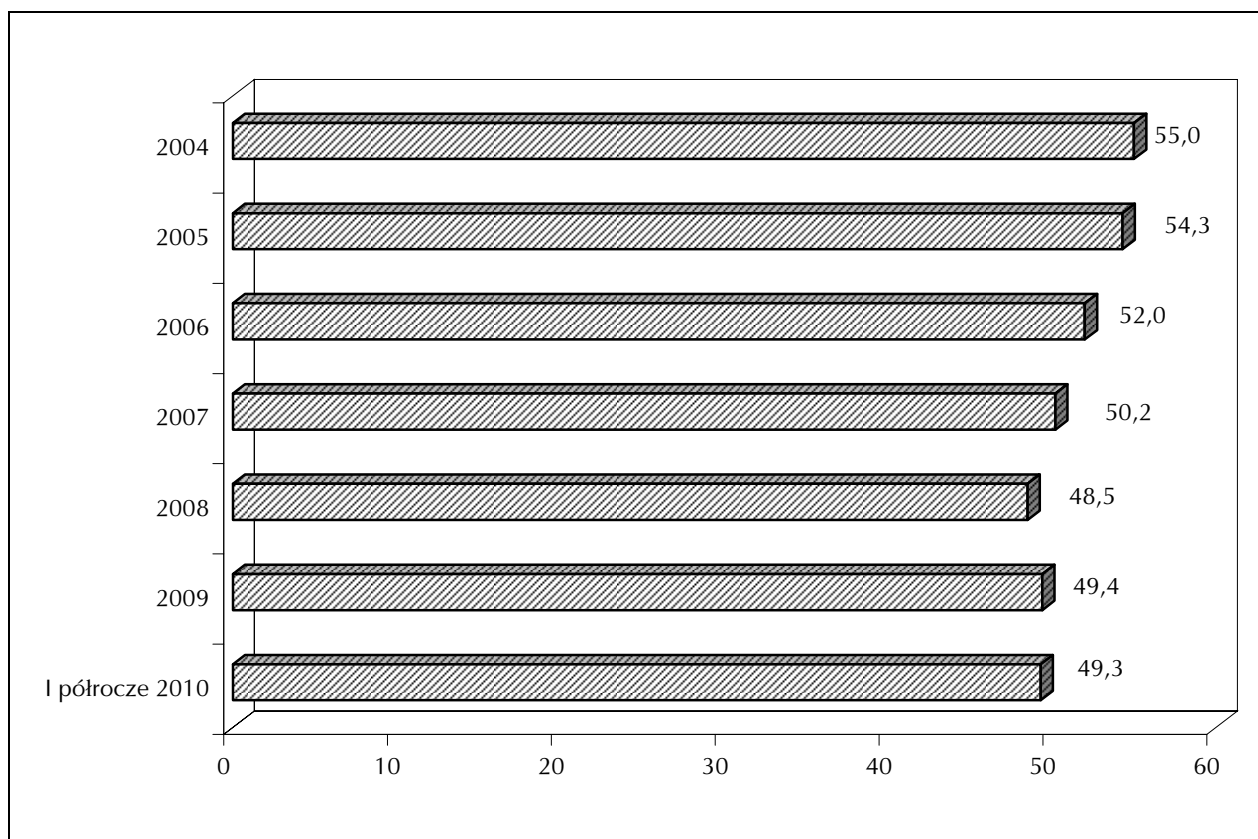
Tabela 1.16

Liczba i dynamika bezrobotnych w Chełmie w latach 2004 – I półrocze 2010 r.

Lata	Liczba bezrobotnych	Dynamika (rok poprzedni = 100%)
31.12.2004	13 890	-
31.12.2005	13 272	95,6
31.12.2006	14 098	106,2
31.12.2007	11 469	81,4
31.12.2008	8 713	76,0
31.12.2009	8 976	103,0
31.06.2010	8 496	94,7

Źródło: Jak w wykresie 1.10.

Wykres 1.11

Udział osób z wykształceniem zawodowym^a w ogólnej liczbie bezrobotnych w Chełmie w latach 2004 – I półrocze 2010 r. (w %)^a Zaliczono do nich osoby z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym.

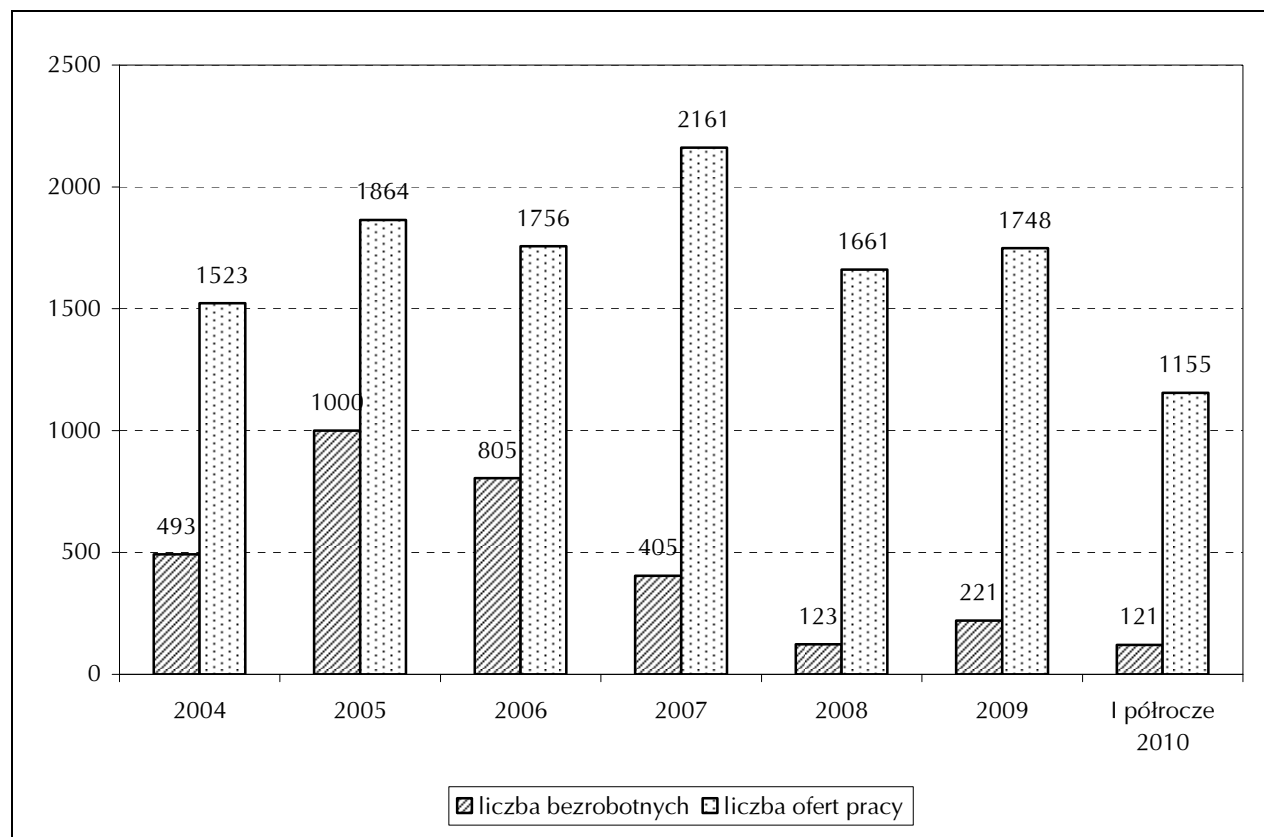
Źródło: Jak w wykresie 1.10. Opracowanie własne.

Sytuacja na chełmskim rynku pracy w latach 2004 – I półrocze 2010 r. dla osób z wykształceniem zawodowym kształtowała się korzystnie, bowiem liczba ofert pracy kierowana do nich była znacznie wyższa niż liczba bezrobotnych (wykres 1.12). Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że w przypadku kilku zawodów do ofert pracy doliczono staże i stanowiska pracy finansowane przez Fundusz Pracy (FP) oraz Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Dotyczyło to następujących zawodów: technik administracji oraz technik prac biurowych (we wszystkich

latach), sprzedawca (poza 2004 r.), kucharz (w 2008 r. i 2009 r.) i murarz (w 2007 r.). Na skutek tego liczba ofert pracy w tych zawodach została zawyżona, co ogranicza ocenę rynkowych możliwości pozyskania pracy (wykres 1.12).

Wykres 1.12

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Chełmie oraz liczba ofert pracy w latach 2004 – I półrocze 2010 r.



Źródło: Jak w wykresie 1.10. Opracowanie własne.

Zawody, w których zarejestrowano najwięcej bezrobotnych i najwyższą liczbę ofert pracy, przedstawiono w tabeli 1.17. Na podstawie informacji zawartych w tej tabeli sporządzono ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych (tabela 1.18).

W najtrudniejszej sytuacji byli bezrobotni w następujących zawodach:

- technik mechanik (liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych w tym zawodzie w latach 2004 – I półrocze 2010 r. była o 331 wyższa niż liczba ofert pracy),
- asystent ekonomiczny – analogicznie o 258,
- pozostali technicy technologii żywności – 199,
- technik budownictwa – 160,
- technik elektronik – 151,
- technik żywienia i gospodarstwa domowego – 109,
- technik elektryk – 100.

W przypadku pozostałych zawodów nadwyżka liczby bezrobotnych nad liczbą ofert pracy była mniejsza niż 100, najmniejsza w zawodzie masażysta – 26, organizator agrobiznesu – 20 i ratownik medyczny – 7.

Zawody deficytowe na chełmskim rynku pracy przedstawiono w tabeli 1.19. Nie uwzględniono w niej wymienionych już zawodów, w przypadku których do ofert pracy doliczono staże i stanowiska finansowane z FP i EFS. Skoro bowiem podjęto się ich organizacji, można przypuszczać, że osoby bezrobotne reprezentujące te zawody miały kłopoty ze znalezieniem pracy.

Tabela 1.17

Zawody, w których zarejestrowano największą liczbę bezrobotnych i największą liczbę ofert pracy w Chełmie w latach 2004 – I półrocze 2010 r.

Zawody i specjalności	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010 (I półrocze)	
	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy
Technik budownictwa	41	7	73	3	41	7	19	1	1	2	5	3	3	0
Technik elektryk	17	7	70	0	49	12	16	22	4	12	4	7		
Technik elektronik	17	7	75	8	60	3	20	5	1	0	3	3	3	2
Technik telekomunikacji	0	0	8	0	23	0	9	0	2	1	2	0		
Technik mechanik	50	8	139	2	98	3	35	1	8	0	14	1	4	2
Technik mechanizacji rolnictwa	7	1	21	3	21	3	3	1	2	0	8	1		
Technik technologii odzieży	17	0	17	0	8	0	2	0	1	0	2	0		
Technik informatyk	9	1	36	0	24	5	6	5	3	14	10	5	4	5
Technik rolnik	26	5	14	0	1	0								
Technik technologii żywności (produkcja piekarsko-ciastkarska)	7	0	18	0	20	0								
Pozostali technicy technologii żywności	49	0	91	0	47	0	9	0					3	0
Technik żywienia i gospodarstwa domowego					50	0	28	0	6	0	15	1	11	0
Masażysta (technik masażysta)			8	1	23	4	9	9	6	13	13	7	10	9
Technik fizjoterapii	27	1	26	7	41	5	26	2	1	5	1	9	0	1
Terapeuta zajęciowy	14	24	29	22	27	30	15	36	3	15	3	15	0	8
Ratownik medyczny	9	0	14	8	5	10	5	14			6	3	4	1
Handlowiec (technik handlowiec)	11	10	19	7	9	26	6	30	0	34	0	31	0	25
Przedstawiciel handlowy			1	14	1	40	1	40	0	51	0	89	0	25
Asystent ekonomiczny (zawód szkolny: technik ekonomista)	38	1	112	2	57	2	29	1	12	2	16	0	2	0
Organizator agrobiznesu (zawód szkolny: technik agrobiznesu)	2	0	11	0	1	0	1	0	2	0	2	0	1	0
Pracownik administracyjny (zawód szkolny: technik administracji)	16	521 ^a	25	566 ^a	21	479 ^a	10	509 ^a	2	172 ^a	5	431 ^a	4	261 ^b

Zawody i specjalności	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010 (I półrocze)	
	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy	liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych	liczba ofert pracy
Księgowy (samodzielny)	2	38	1	48									1	35
Pracownik socjalny			4	16	5	11	4	10						
Animator kultury			2	8	2	7	2	22	0	32	0	26	1	26
Bibliotekarz	1	11	0	18	1	27								
Pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych)	13	170 ^a	14	281 ^a	12	343 ^a	3	319 ^a	1	474 ^a	3	378 ^a	2	281 ^b
Kucharz	15	58	7	46	10	53	11	58	5	102 ^a	11	71 ^a	3	37
Kucharz małej gastronomii					9	5	13	0	8	3	10	3	6	6
Kelner	5	62	2	28	4	50	4	33	3	26	2	47	2	47
Fryzjer (zawody szkolne: fryzjer, technik usług fryzjerskich)	3	29	10	27	6	32	9	47	7	33	6	47	4	35
Kosmetyczka (technik usług kosmetycznych)			4	2	12	13	17	12	9	14	19	14	7	16
Pracownik ochrony mienia i osób	1	19	3	22	4	20								
Sprzedawca	20	281	33	396 ^a	14	321 ^a	12	503 ^a	2	480 ^a	7	386 ^a	4	199 ^b
Murarz	5	110	7	106	9	134	3	323 ^a			4	44	1	58
Ślusarz	13	40	9	33	7	29			1	20	2	4		
Mechanik pojazdów samochodowych							2	15	5	30	7	30	4	21
Elektromonter instalacji elektrycznych							2	28	0	23	0	7	0	7
Cukiernik					8	6	9	24	4	17	6	7	3	8
Piekarz	10	24	5	26	10	23	5	33	4	29	7	19	5	6
Stolarz	2	10	6	6	5	12			1	6	2	5	2	6
Krawiec	3	20	2	13	2	19	2	31	1	22	2	20	1	13

^a Staże, PZ.

^b Duża liczba ofert pracy w zawodach: pracownik administracyjny, pracownik biurowy, sprzedawca, kucharz nie oznacza w pełni, że są to zawody deficytowe na lokalnym rynku pracy, ponieważ miejsca pracy zorganizowano głównie przy współudziale środków z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Źródło: Jak w wykresie 1.10.

Tabela 1.18

Liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych i ofert pracy wg zawodów w Chełmie w latach 2004 – I półrocze 2010 r.

Zawody	Liczba bezrobotnych	Liczba ofert pracy
Zawody zagrożone bezrobociem		
Technik mechanik	348	17
Asystent ekonomiczny (zawód szkolny: technik ekonomista)	266	8
Pozostali technicy technologii żywności	199	0
Technik budownictwa	183	23
Technik elektronik	179	28
Technik elektryk	160	60
Technik fizjoterapii	122	30
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	110	1
Technik informatyk	92	35
Masażysta (technik masażysta)	69	43
Kosmetyczka (technik usług kosmetycznych)	68	7
Technik mechanizacji rolnictwa	62	9
Kucharz małej gastronomii	46	17
Technik technologii żywności (produkcja piekarsko-ciastkarska)	45	0
Technik telekomunikacji	44	1
Technik technologii odzieży	43	10
Ratownik medyczny	43	36
Technik rolnik	41	6
Organizator agrobiznesu (zawód szkolny: technik agrobiznesu)	20	0
Zawody poszukiwane przez pracodawców		
Pracownik administracyjny (zawód szkolny: technik administracji)	83	2939 ^a
Sprzedawca	92	2566 ^a
Pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych)	48	2246 ^a
Murarz	29	775 ^a
Kucharz	62	425
Kelner	22	293
Przedstawiciel handlowy	3	259
Fryzjer (zawód szkolny: fryzjer, technik usług fryzjerskich)	45	250
Handlowiec (technik handlowiec)	45	163
Piekarz	46	160
Terapeuta zajęciowy	91	150
Krawiec	13	138
Ślusarz	32	126
Księgowy (samodzielny)	4	121
Animator kultury	7	121
Mechanik pojazdów samochodowych	18	96
Elektromonter instalacji elektrycznych	2	65
Cukiernik	30	62
Pracownik ochrony mienia i osób	7	61
Bibliotekarz	2	56
Stolarz	18	45
Pracownik socjalny	13	37

^a Duża liczba ofert pracy w tym zawodzie nie oznacza, iż jest on deficytowy, bowiem wliczono w nie staże, a także stanowiąca zorganizowane przy współudziale środków z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 1.17.

Tabela 1.19

Zawody poszukiwane przez pracodawców na terenie działania PUP w Chełmie

Zawody	Nadwyżka ofert pracy nad liczbą nowo zarejestrowanych bezrobotnych w latach 2004-2010
Kelner	271
Przedstawiciel handlowy	256
Fryzjer	205
Krawiec	125
Handlowiec	118
Samodzielny księgowy	117
Animator kultury	114
Piekarz	114
Ślusarz	94
Mechanik pojazdów samochodowych	78
Elektromonter instalacji elektrycznych	63
Kosmetyczka	61
Terapeuta zajęciowy	59
Pracownik ochrony mienia i osób	54
Bibliotekarz	54
Cukiernik	32
Stolarz	27
Pracownik socjalny	24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli 1.16.

Zawody najbardziej poszukiwane przez pracodawców na chełmskim rynku pracy to: kelner, przedstawiciel handlowy, fryzjer. W przypadku tych zawodów liczba ofert pracy w latach 2004 – I półrocze 2010 r. przewyższała o ponad 200 liczbę bezrobotnych.

Na zakończenie warto przytoczyć specyficzną sytuację, jaka miała miejsce w trzech zawodach. W 2004 r. w PUP zarejestrowano jedną bezrobotną szwaczkę, na którą czekało 51 ofert pracy. W 2005 r. odnotowano jedną osobę bezrobotną reprezentującą zawód obuwnik przemysłowy, natomiast w zawodzie tym zgłoszono 104 oferty pracy. Nowoczesny i rozwojowy zawód mechatronik pojawił się w rejestrze PUP w Chełmie dopiero w 2009 r.

Rozdział 2

Udział szkół zawodowych w kształtowaniu podaży pracy na terenie Lublina i Chełma

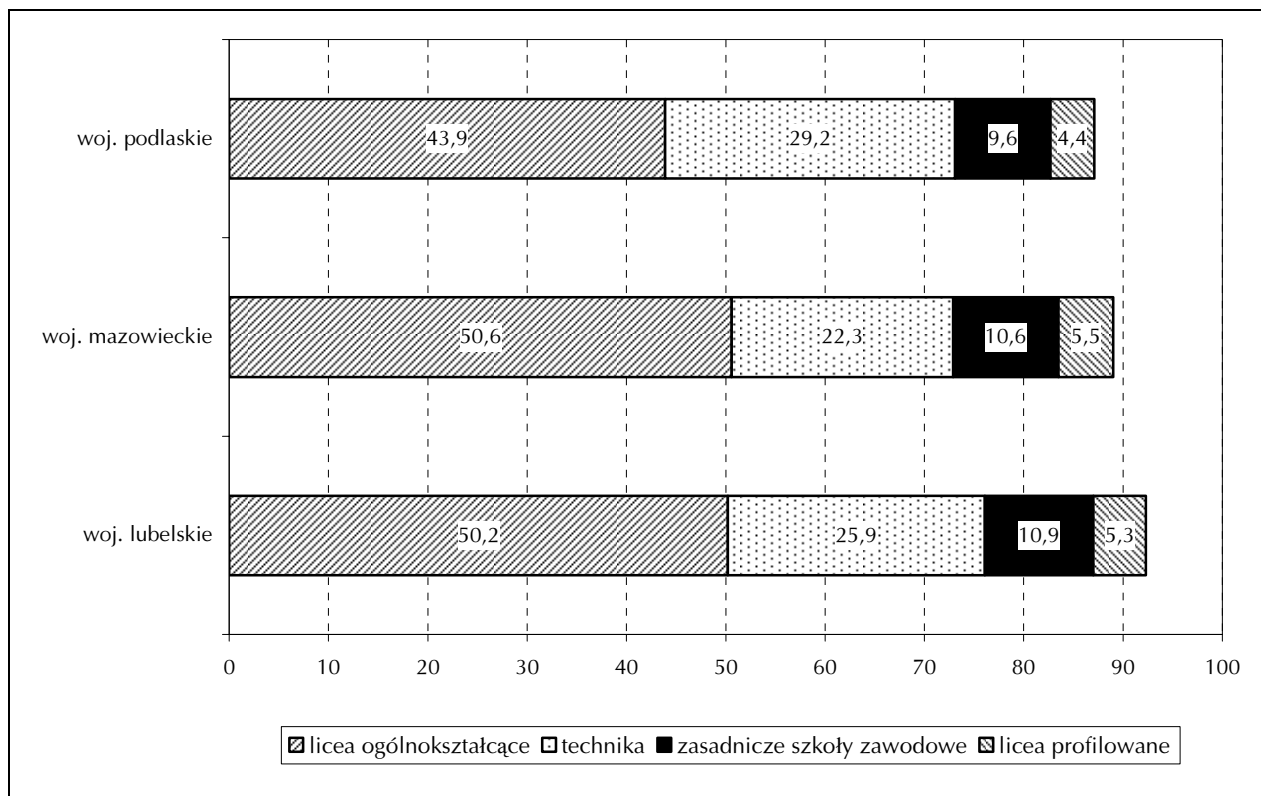
Bożena Słomińska

2.1. Rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim ze szczególnym uwzględnieniem Lublina i Chełma

Ogólne preferencje młodzieży w zakresie wyboru poszczególnych typów szkół odzwierciedlają współczynniki skolaryzacji netto¹, wyliczane i publikowane co roku przez GUS. W roku szkolnym 2008/2009 współczynniki skolaryzacji w szkołach ponadgimnazjalnych dla województwa lubelskiego, podobnie jak dla województw sąsiadujących, podlaskiego i mazowieckiego, wykazywały przewagę szkolnictwa ogólnokształcącego nad zawodowym – wykres 2.1. Współczynnik skolaryzacji w liceach ogólnokształcących w województwie lubelskim i mazowieckim należał do najwyższych w kraju, natomiast w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych kształtował się na niższym poziomie niż w pozostałych województwach. Jednak współczynnik skolaryzacji w roku 2008/2009 w stosunku do roku 2007/2008 w liceach ogólnokształcących i liceach profilowanych wykazywał tendencję malejącą, podczas gdy w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych tendencję rosnącą.

Wykres 2.1

Współczynniki skolaryzacji netto w szkołach ponadgimnazjalnych w województwach lubelskim, mazowieckim i podlaskim w roku szkolnym 2008/2009



Źródło: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*, GUS, Warszawa 2009.

¹ Współczynnik skolaryzacji netto to procentowy stosunek liczby uczniów na danym poziomie kształcenia do całej populacji (wg stanu w dniu 31 grudnia) osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia.

W województwie lubelskim współczynnik w liceach ogólnokształcących zmniejszył się o 0,4 pkt. proc., a w liceach profilowanych o 1,9 pkt. proc., natomiast w technikum wzrósł o 1,1 pkt. proc., a w zasadniczych szkołach zawodowych o 0,6 pkt. proc. Może to wskazywać na powolny wzrost zainteresowania młodzieży szkołami umożliwiającymi naukę zawodu.

Zjawisko to potwierdzają wyniki analizy prowadzonej przez GUS w odniesieniu do wszystkich województw w kraju. Zdaniem analityków obserwowany proces należy wiązać ze stopniowym otwieraniem się rynków pracy krajów Wspólnoty dla polskich pracowników i zwiększeniem krajowego zapotrzebowania na pracowników posiadających certyfikaty określonych specjalności zawodowych.

W województwie lubelskim sygnalizowane zjawisko uwidaczniają przede wszystkim zmiany w liczbie uczniów przyjmowanych do pierwszych klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych i liceów profilowanych, którzy świadectwo ukończenia gimnazjum otrzymali w tym samym roku, w którym rozpoczynają naukę w szkole ponadgimnazjalnej – tabela 2.1.

Tabela 2.1

Uczniowie pierwszych klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, którzy rozpoczęli naukę w latach 2006-2009

Rodzaje szkół	Liczba uczniów wg lat szkolnych		
	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Ogółem szkoły zawodowe w tym:	15555	12492	12660
zasadnicze szkoły zawodowe	3466	3127	3478
licea profilowane	2691	1385	1067
technika	8718	7541	7725
technika uzupełniająca	496	353	256

Źródło: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2006/2007*, GUS, Warszawa 2007; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008*, GUS, Warszawa 2008; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*, GUS, Warszawa 2009. Dane dotyczą liczby uczniów, którzy rozpoczęli naukę w roku ukończenia gimnazjum.

Liczba uczniów ogółem w szkołach zawodowych, po znacznym zmniejszeniu w roku 2007/2008 (80,3%), w roku szkolnym 2008/2009 wzrosła w stosunku do roku poprzedniego o 1,3%, przy czym w zasadniczych szkołach zawodowych zwiększyła się o przeszło 11%, natomiast w technikum o 2,4%. W okresie trzech analizowanych lat spadła natomiast liczba uczniów klas pierwszych w liceach profilowanych.

Tabela 2.2

Uczniowie szkół zawodowych i liceów profilowanych w województwie lubelskim w latach 2006-2009

Rodzaje szkół	Liczba uczniów wg lat szkolnych i klas					
	2006/2007		2007/2008		2008/2009	
	klasa pierwsza	liczba uczniów ogółem	klasa pierwsza	liczba uczniów ogółem	klasa pierwsza	liczba uczniów ogółem
Ogółem szkoły zawodowe w tym:	17969	52388	17337	50939	16135	49613
zasadnicze szkoły zawodowe	4662	10255	4808	10765	4710	11018
licea profilowane	3031	10549	1953	7581	1319	5494
technika	9555	29519	9999	30656	9593	31482
technika uzupełniająca	529	1232	373	1094	314	770

Źródło: Jak w tabeli 2.1.

Inna sytuacja rysuje się, gdy obejmujemy analizą uczniów wszystkich klas szkół zawodowych oraz uczniów klas pierwszych, niezależnie od roku ukończenia przez nich gimnazjów. W takim ujęciu w roku szkolnym 2008/2009 w stosunku do roku poprzedniego notujemy spadek liczby uczniów ogółem (o 2,6%) oraz uczniów klas pierwszych (o 6,9%) – tabela 2.2. Dzieje się tak za sprawą gwałtownego zmniejszania się naboru uczniów do liceów profilowanych i spadku zainteresowania uczniów nauką w zasadniczych szkołach zawodowych. Nabór do technik utrzymuje się na podobnym poziomie. W rezultacie w analizowanych latach z roku na rok zmienia się liczba absolwentów szkół zawodowych i liceów profilowanych – tabela 2.3. Ogółem pomiędzy 2007 r. a 2009 r. ich liczba zmniejszyła się o 8,4%, przy czym liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych zmniejszyła się o 6,4%, natomiast liczba absolwentów liceów profilowanych o 24%. W technikach spadek liczby absolwentów był najmniejszy – ukończyło je o 2,4% mniej uczniów niż rok wcześniej.

Tabela 2.3

Absolwenci szkół zawodowych i liceów profilowanych w województwie lubelskim w latach 2006-2009

Rodzaje szkół	Liczba absolwentów wg lat szkolnych i dynamika rok do roku				
	2006/2007	2007/2008	dynamika w %	2008/2009	dynamika w %
Ogółem szkoły zawodowe w tym:	15471	13432	86,8	12309	91,6
zasadnicze szkoły zawodowe	3300	3161	95,8	2960	93,6
licea profilowane	4469	3947	88,3	3001	76,0
technika	5536	5959	107,6	5817	97,6
technika uzupełniająca	2004	192	9,6	382	19,0

Źródło: Jak w tabeli 2.1.

Tabela 2.4

Szkolnictwo zawodowe ponadgimnazjalne^a w wybranych powiatach województwa lubelskiego w latach szkolnych 2005/2006 i 2007/2008

Wyszczególnienie		Szkoły	Oddziały	Uczniowie	
				ogółem	w tym w klasie I
Miasto Chełm	a. 2005/2006	17	135	3514	1137
	b. 2007/2008	16	138	3331	1130
	c. zmiany/dynamika w %	-1	+3	94,8	99,4
Powiat chełmski	a. 2005/2006	3	12	326	112
	b. 2007/2008	8	24	486	159
	c. zmiany/dynamika w %	+5	+12	149,1	142,0
Miasto Lublin	a. 2005/2006	50	333	8249	2881
	b. 2007/2008	56	402	8727	3243
	c. zmiany/dynamika w %	+6	+69	105,8	112,6
Powiat lubelski	a. 2005/2006	22	83	1920	614
	b. 2007/2008	24	86	1827	528
	c. zmiany/dynamika w %	+2	+3	95,1	86,0
Województwo ogółem	a. 2005/2006	362	2012	52281	17575
	b. 2007/2008	387	2202	52303	17834
	c. zmiany/dynamika w %	+25	+190	100,1	101,5

^a Bez szkół specjalnych i artystycznych.

Źródło: www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/Lublin/ASSETS_educacja2007/2008.pdf, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/Lublin/ASSETS_Edukacja2007/2008.pdf, obliczenia własne.

Dostępne dane statystyczne pozwalają zdiagnozować zmiany w liczbie szkół oraz uczniów szkolnictwa zawodowego w poszczególnych powiatach województwa, w tym w miastach na prawach powiatu, jakimi są Lublin i Chełm. Obejmują one jednak nieco inny okres niż dotychczas prezentowany, to jest lata szkolne 2005/2006 i 2007/2008. W tych latach widoczny jest wzrost liczby szkół o profilu zawodowym, a niekiedy wzrost liczby oddziałów w tego typu szkołach, funkcjonujących na terenie miast objętych pogłębianymi badaniami – tabela 2.4.

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli, w Lublinie w okresie trzech lat szkolnych, tj. pomiędzy rokiem 2005/2006 a rokiem 2007/2008, w grupie szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego przybyło 6 placówek oraz 69 oddziałów, natomiast w Chełmie ubyła jedna szkoła, ale mimo to o 3 wzrosła liczba oddziałów. W całym województwie przybyło 25 szkół oraz 190 oddziałów. W Lublinie zwiększyła się też liczba uczniów szkolnictwa zawodowego ogółem oraz w klasach pierwszych, w Chełmie natomiast nieznacznie zmalała.

Tabela 2.5

Zmiany w strukturze uczniów klas I szkolnictwa ponadgimnazjalnego w latach 2005-2008 w województwie lubelskim i wybranych powiatach (w %)

Wyszczególnienie	Województwo		Chełm		Lublin	
	2005/2006	2007/2008	2005/2006	2007/2008	2005/2006	2007/2008
Szkoły zawodowe, technika i licea profilowane	49,4	50,3	46,8	48,7	37,2	44,7
Licea ogólnokształcące	50,6	49,7	53,2	51,3	62,8	55,3
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Jak w tabeli 2.4.

Zmieniła się również struktura wybieranych przez gimnazjalistów szkół ponadgimnazjalnych. W roku szkolnym 2007/2008 w porównaniu z rokiem 2005/2006 wzrósł udział uczniów decydujących się na kontynuowanie nauki w szkołach o profilu zawodowym. W Chełmie wzrost wyniósł 1,9 pkt. proc., w Lublinie natomiast 7,5 pkt. proc. W obu miastach wzrost był wyższy niż ogółem w województwie lubelskim. Takie kierunki zmian pozwalają przypuszczać, że gimnazjaliści, wybierając „ścieżkę nauki na poziomie wykształcenia średniego”, częściej niż w latach wcześniejszych decydują się na wybór technikum, szkoły zawodowej czy też liceum profilowanego. Obserwowane zmiany nie są jednak na tyle duże, aby w pełni zaspokoić zapotrzebowanie rynku na techników i wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

2.2. Absolwenci szkół zawodowych w Lublinie i Chełmie wobec możliwości zatrudnienia na lubelskim rynku pracy

2.2.1. Absolwenci szkół zawodowych w Chełmie według kierunków kształcenia a potrzeby lokalnego rynku pracy

Informacje uzyskane z Wydziału Oświaty i Wychowania Urzędu Miasta w Chełmie pozwoliły na pogłębienie analizy zmian zachodzących na rynku szkolnictwa zawodowego przez dokładne poznanie liczby i struktury według zawodów absolwentów techników i zasadniczych szkół zawodowych w latach 2005-2009. Jednocześnie uszczegółowione dane z lokalnego urzędu pracy dotyczące nowo rejestrowanych bezrobotnych, obejmujące ten sam okres, umożliwiły zestawienie podaży pracy według zawodów z popytem na pracę, wyrażanym liczbą ofert zgłaszanych przez pracodawców. Stworzyło to szansę oceny dopasowania kierunków wykształcenia absolwentów do potrzeb rynku.

Tabela 2.6

Absolwenci techników, techników uzupełniających i zasadniczych szkół zawodowych w Chełmie według kierunków kształcenia

Zawody szkolne	Liczba absolwentów w roku					Razem 2005-2009
	2005	2006	2007	2008	2009	
Technika						
Technik ekonomista	114	-	107	113	107	441
Technik handlowiec	16	-	22	29	26	93
Technik elektryk	131	94	116	68	75	484
Technik mechanik	17	29	35	60	24	165
Technik elektronik	-	-	29	66	88	183
Technik elektronik, specjalność maszyny i systemy cyfrowe	69	70	63	63	87	352
Technik telekomunikacji	-	-	-	13	24	37
Technik mechanik, specjalność naprawa i eksploatacja pojazdów samochodowych	113	129	113	128	103	586
Kelner	15	12	10	-	-	37
Kucharz	84	117	48	-	-	249
Technik technologii żywności	82	54	-	73	63	274
Technik budownictwa	-	59	85	143	155	442
Technika razem	641	564	628	756	752	3341
Technika uzupełniające						
Technik technologii żywności	21	34	35	50	28	168
Technik technologii odzieży	-	16	18	-	-	34
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	-	-	-	-	31	31
Technika uzupełniające razem	21	50	53	50	59	233
Zasadnicze szkoły zawodowe						
Sprzedawca	26	29	15	72	-	142
Murarz	54	28	38	23	11	154
Malarz	32	18	14	18	-	82
Stolarz	26	24	24	11	8	93
Monter instalacji budowlanych	21	-	-	-	-	21
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	21	17	-	-	38
Technolog robót budowlanych	82	43	-	-	-	125
Technolog dokumentacji budowlanej	59	68	92	-	-	219
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	21	24	11	-	-	56
Monter aparatury gazowniczej	14	-	-	-	-	14
Monter konstrukcji stalowych	6	-	-	-	-	6
Monter maszyn i urządzeń	-	22	-	-	9	31
Monter automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	-	-	12	-	-	12
Monter aparatury radiowej i telewizyjnej	1	-	-	-	-	1
Mechanik	-	-	8	-	-	8
Elektromonter	-	-	24	-	-	24
Elektryk	23	29	15	-	30	97
Ślusarz	26	9	-	-	-	35
Operator obrabiarek skrawających	26	11	-	-	-	37

Zawody szkolne	Liczba absolwentów w roku					Razem 2005-2009
	2005	2006	2007	2008	2009	
Mechanik pojazdów samochodowych	51	62	74	-	32	219
Błacharz samochodowy	9	9	-	-	-	18
Lakiernik	1	-	-	-	-	1
Fryzjer	12	15	-	-	-	27
Cukiernik	6	4	-	-	-	10
Piekarz	22	38	35	-	27	122
Kucharz małej gastronomii	-	-	1	-	15	16
Krawiec odzieży damskiej lekkiej	18	23	-	-	-	41
Krawiec odzieży ciężkiej	-	1	-	-	-	1
Krawiec	13	22	-	-	-	35
Kuśnierz	1	-	-	-	-	1
Aparatowy przetwórstwa mleczarskiego	12	8	-	-	-	20
Aparatowy przetwórstwa mięsnego	1	-	-	-	-	1
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	-	17	-	-	-	17
Technolog produkcji piekarskiej	9	-	-	-	-	9
Szkoły zawodowe razem	572	525	380	124	132	1733

Źródło: Dane uzyskane w Wydziale Oświaty Urzędu Miasta w Chełmie.

Z danych wynika, że w okresie pięciu ostatnich lat w Chełmie naukę w technikach ukończyło łącznie 3574 uczniów, natomiast w zasadniczych szkołach zawodowych 1733 uczniów. O ile w technikach corocznie liczba absolwentów utrzymywała się na podobnym poziomie bądź jak w 2008 r. i 2009 r. zdecydowanie wzrastała, o tyle w zasadniczych szkołach zawodowych z roku na rok zmniejszała się. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w 2009 r. stanowili zaledwie 23% liczby uczniów, którzy ukończyli ten rodzaj szkoły w 2005 r., podczas gdy liczba absolwentów techników w 2009 r. była o 17% wyższa niż w 2005 r.

Biorąc pod uwagę łączną liczbę absolwentów techników z lat 2005-2009, można stwierdzić, że do najbardziej popularnych zawodów nauczanych w technikach należą: technik mechanik o specjalności naprawa i eksploatacja pojazdów samochodowych (16,4% ogółu absolwentów chełmskich techników w pięciu ostatnich latach), technik elektryk (13,6%), technik budownictwa (12,4%), technik technologii żywności (12,4%), technik ekonomista (12,3%) oraz technik elektronik o specjalności maszyny i systemy cyfrowe (9,8%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się natomiast takie zawody, jak: technik telekomunikacji, kelner, technik technologii odzieży, technik żywienia i gospodarstwa domowego. W tym okresie zasadnicze szkoły zawodowe wypromowały najwięcej absolwentów o specjalnościach: mechanik pojazdów samochodowych (12,6% ogółu absolwentów chełmskich zasadniczych szkół zawodowych w pięciu ostatnich latach), technolog dokumentacji budowlanej (12,6%), murarz (8,9%), sprzedawca (8,2%), technolog robót budowlanych (7,2%), piekarz (7,0%). Stosunkowo nieduże zróżnicowanie zawodów reprezentowali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, którzy ukończyli naukę w 2008 r. (4 zawody) i w 2009 r. (7 zawodów). W grupie tych ostatnich przeważali mechanicy pojazdów samochodowych i elektrycy.

Zestawione w tabeli 2.6 dane dotyczące liczby absolwentów w poszczególnych latach uwidaczniają wzrost lub spadek zainteresowania uczniów kształceniem w poszczególnych zawodach. Na przykład w zawodzie technik budownictwa liczba absolwentów w latach 2009/2006 wzrosła przeszło dwukrotnie, natomiast w zawodzie technik elektronik liczba absolwentów w latach 2009/2007 wzrosła trzykrotnie. W latach 2008 i 2009 nie było absolwentów w zawodzie kucharz i kelner, pojawili się absolwenci w zawodzie technik telekomunikacji oraz technik żywienia i gospodarstwa domowego. Zdecydowanie zmniejszyła się liczba absolwentów w zawodzie technik elektryk (57,3%).

Podobne procesy, choć w znacznie większej skali, mają miejsce w zasadniczych szkołach zawodowych, w których w ostatnim roku nie pojawili się absolwenci wielu zawodów, np. sprzedawcy, choć są stale poszukiwani na rynku pracy. Powstaje pytanie, czy obserwowane zmiany w liczbie, dynamice i strukturze absolwentów według zawodów są zbieżne z kierunkami zmian zachodzących w ostatnich latach na rynku pracy Chełmie.

Tabela 2.7

Ocena sytuacji absolwentów szkolnictwa zawodowego na lokalnym rynku pracy na podstawie danych PUP w Chełmie w latach 2005-2009

Wariant I. Rejestrowano nowych bezrobotnych w zawodach, w których pracodawcy nie zgłaszali ofert pracy – bardzo małe szanse na pracę	
Zawody/specjalności	Zmiany w liczbie absolwentów
Technik technologii żywności	liczba absolwentów utrzymywała się na tym samym dość wysokim poziomie
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	absolwenci pojawili się po kilkuletniej przerwie
Technik technologii odzieży	brak absolwentów w ostatnich dwóch latach
Technik agrobiznesu	brak absolwentów
Technik ekonomista	liczba absolwentów utrzymywała się na tym samym dość wysokim poziomie
Technik mechatronik	brak absolwentów
Wariant II. Liczba zgłaszanych ofert pracy była mniejsza niż liczba nowo rejestrowanych bezrobotnych – małe szanse na pracę	
Zawody/specjalności	Zmiany w liczbie absolwentów
Technik mechanik	dosyć wysoka liczba absolwentów; w 2009 r. znacznie zmalała
Technik budownictwa	liczba absolwentów rosła
Technik elektronik	liczba absolwentów rosła
Kucharz małej gastronomii	w 2009 r. pojawiła się niewielka liczba absolwentów
Wariant III. Liczba zgłaszanych ofert pracy była większa niż liczba nowo rejestrowanych bezrobotnych – duże szanse na pracę	
Zawody/specjalności	Zmiany w liczbie absolwentów
Technik elektryk	duża liczba absolwentów
Kucharz	brak absolwentów w latach 2008 i 2009
Kelner	brak absolwentów w latach 2008 i 2009
Technik administracji	brak absolwentów
Technik prac biurowych	brak absolwentów
Fryzjer	brak absolwentów
Kosmetyczka	brak absolwentów
Sprzedawca	brak absolwentów w 2009 r.
Spedytor	brak absolwentów
Murarz	zmniejszająca się liczba absolwentów
Posadzkarz	brak absolwentów
Ślusarz	brak absolwentów w latach 2007-2009
Cukiernik	brak absolwentów w latach 2007-2009
Mechanik pojazdów samochodowych	malejąca liczba absolwentów
Piekarz	malejąca liczba absolwentów
Stolarz	malejąca liczba absolwentów
Krawiec	brak absolwentów w latach 2007-2009
Elektromonter instalacji elektrycznych	brak absolwentów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP oraz informacji z Wydziału Oświaty Urzędu Miasta Chełm.

Do oceny sytuacji absolwentów techników i zasadniczych szkół zawodowych, którzy próbowali wejść na rynek pracy w okresie pięciu ostatnich lat, wykorzystano analizy z rozdziału pierwszego opracowania. Obejmują one liczbę nowo zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie/specjalności i liczbę zgłaszanych ofert pracy (tabela 1.17). W tym celu wyodrębniono trzy warianty sytuacji na rynku pracy, w które wpisane zostały wybrane zawody nauczane w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych.

Zestawione w tabeli oceny, aczkolwiek bardzo ogólne, zdają się świadczyć o braku spójności oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego i dokonywanych przez młodzież wyborów z zapotrzebowaniem rynku pracy. W przypadku niektórych zawodów, mimo małych szans na znalezienie pracy, liczba absolwentów utrzymywała się na wysokim poziomie. Z drugiej strony wiele ofert pracy w wybranych zawodach pozostawało bez pokrycia podażą absolwentów. Dotyczy to szczególnie zawodów nauczanych w zasadniczych szkołach zawodowych, ale nie tylko.

Analiza porównawcza danych pochodzących z rynku pracy i z rynku szkolnictwa pozwala jednak odnotować swego rodzaju dopasowanie, występujące w okresach kilkuletnich pomiędzy liczbą bezrobotnych a liczbą ofert w poszczególnych zawodach. Wchodzenie na rynek kolejnych roczników absolwentów powoduje wzrost rejestrowanego bezrobocia, które przewyższa liczbę ofert pracy. Ta sytuacja powoduje po kilku latach ograniczanie liczby absolwentów (mniejsze zainteresowanie uczniów daną specjalizacją, zamykanie klas), a tym samym mniejszą liczbę rejestrowanych bezrobotnych i lepsze proporcje pomiędzy liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy.

W proces dostosowań włączają się także instytucje rynku pracy, uruchamiając dużą liczbę staży dla absolwentów i stanowisk pracy finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w zawodach chętnie wybieranych przez uczniów. W ostatnich latach na terenie Chełma wiele sponsorowanych ofert pracy czekało na absolwentów takich zawodów, jak: technik administracji, technik prac biurowych, sprzedawca i kucharz. W dwóch pierwszych zawodach nie było absolwentów w analizowanym okresie. Dyplomowani sprzedawcy nie znaleźli się wśród absolwentów szkół zawodowych w 2009 r., natomiast kucharze – w 2008 r. i 2009 r.

Oceniając istniejącą sytuację, należy brać pod uwagę szereg okoliczności, które ją wywołują i w pewnym sensie utrwalają. Po pierwsze, jest to fakt dużej zmienności otoczenia, z jakim mamy do czynienia w warunkach spowolnienia gospodarczego. Po drugie, długi okres (trzy lub cztery lata), jaki musi upłynąć między wystąpieniem wzmożonego popytu na pracowników określonego zawodu lub specjalności a pojawieniem się na rynku absolwentów w tym zawodzie. Po trzecie, konieczność zapewnienia zaplecza dydaktycznego odpowiedniego do nauczania w szkole nowych zawodów. Nie bez znaczenia są również upodobania młodzieży, która postrzega niektóre zawody jako bardziej nobilitujące na rynku pracy i wybiera ich naukę częściej niż naukę innych zawodów, nie zwracając uwagi na zapotrzebowanie rynku. Wymienione czynniki wskazują na obiektywne trudności dostosowania oferty szkolnictwa do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy. Być może dostosowanie powinno polegać nie tyle na dopasowaniu struktury zawodowej oferty, ile na wypracowaniu właściwej struktury nauczanych przedmiotów i zmianie form nauczania, co powinno ułatwić młodzieży dostosowanie się do potrzeb rynku pracy.

2.2.2. Podaż pracy w Lublinie i Chełmie w ocenie lokalnych pracodawców

Problem dostosowania podaży pracowników o wykształceniu zawodowym do potrzeb lokalnych przedsiębiorców był także przedmiotem diagnozy opartej na ocenach pracodawców funkcjonujących na chełmskim i lubelskim rynku pracy. Zaspokojenie potrzeb w tym zakresie oceniane było dwojako – przez pryzmat zadowolenia z zatrudnianej w przedsiębiorstwie kadry pracowniczej (tabela 2.8) oraz opinii, w jakim stopniu rynek pracy jest w stanie dostarczyć pracodawcom fachowców niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania firmy (tabela 2.11). Największy odsetek pracodawców sygnalizujących niewystarczającą liczbę zatrudnionych wystąpił w grupie przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w zawodach rolniczych, ogrodniczych, leśnych oraz budowlanych i geodezyjnych. Pracodawcy na ogół byli zadowoleni z jakości pracy zatrudnianych pracowników. Nieliczni, którzy sygnalizowali niezadowolenie, sytuowali się przede wszystkim w grupie zawodów budowlanych i geodezyjnych oraz transportowych, spedycyjnych i logistycznych.

Pewne różnice w ocenach można zauważyć pomiędzy zbiorowością pracodawców funkcjonujących na terenie Lublina i Chełma (tabela 2.9. i 2.10).

Tabela 2.8

Ocena stanu zatrudnienia pod względem ilościowym i jakościowym w populacji badanych przedsiębiorstw wg grup zawodów (w %)

Grupy zawodów	Liczba zatrudnionych		Jakość zatrudnionych	
	wystarczająca	niewystarczająca	wystarczająca	niewystarczająca
Ekonomiczno-administracyjne	97,7	2,3	100,0	-
Handlowe	100,0	-	100,0	-
Gastronomiczne	87,8	12,2	100,0	-
Elektrotechniczne i informatyczne	81,8	18,2	95,5	4,5
Budowlane i geodezyjne	65,7	34,3	94,3	5,7
Mechaniczne i samochodowe	92,9	7,1	97,6	2,4
Transportowe, spedycyjne, logistyczne	100,0	-	94,3	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	100,0	-	100,0	-
Usług osobistych	89,5	10,5	97,4	2,6
Rolnicze, ogrodnicze, leśne	52,4	47,6	95,2	4,8

Źródło: Badanie pracodawców przeprowadzone w II kwartale 2010 r.

Tabela 2.9

Zróznicowanie oceny stanu zatrudnienia pod względem ilościowym w populacji badanych przedsiębiorstw w Lublinie i Chełmie wg grup zawodów (w %)

Grupy zawodów	Lublin		Chełm	
	wystarczające	niewystarczające	wystarczające	niewystarczające
Ekonomiczno-administracyjne	96,9	3,1	100,0	-
Handlowe	100,0	-	100,0	-
Gastronomiczne	90,6	9,4	82,4	17,6
Elektrotechniczne i informatyczne	78,9	21,1	100,0	-
Budowlane i geodezyjne	88,4	11,6	29,6	70,4
Mechaniczne i samochodowe	93,5	6,5	90,0	10,0
Transportowe, spedycyjne, logistyczne	100,0	-	100,0	-
Związane z turystyką i hotelarstwem	100,0	-	100,0	-
Usług osobistych	87,0	13,0	93,3	6,7
Rolnicze, ogrodnicze, leśne	54,5	45,5	50,0	50,0

Źródło: Jak w tabeli 2.8.

W Lublinie przypadki niewystarczającego zatrudnienia pod względem ilościowym odnotowano głównie w zawodach rolniczych, ogrodniczych, leśnych oraz elektrotechnicznych i informatycznych, w Chełmie natomiast przede wszystkim w zawodach budowlanych i geodezyjnych, a także rolniczych, ogrodniczych, leśnych. W Lublinie właściwie nie wystąpiły przypadki negatywnych ocen jakości pracy zatrudnionych, w Chełmie natomiast pracodawcy zgłaszali niewystarczający poziom kwalifikacji pracowników w kilku grupach zawodów.

Tabela 2.10

Zróźnicowanie oceny stanu zatrudnienia pod względem jakościowym w populacji badanych przedsiębiorstw w Lublinie i Chełmie wg grup zawodów (w %)

Grupy zawodów	Lublin		Chełm	
	wystarczające	niewystarczające	wystarczające	niewystarczające
Ekonomiczno-administracyjne	100,0	-	100,0	-
Handlowe	100,0	-	100,0	-
Gastronomiczne	100,0	-	100,0	-
Elektrotechniczne i informatyczne	100,0	-	66,7	33,3
Budowlane i geodezyjne	100,0	-	85,2	14,8
Mechaniczne i samochodowe	100,0	-	90,0	10,0
Transportowe, spedycyjne, logistyczne	100,0	-	89,5	10,5
Związane z turystyką i hotelarstwem	100,0	-	100,0	-
Usług osobistych	95,7	4,3	100,0	-
Rolnicze, ogrodnicze, leśne	100,0	-	90,0	10,0

Źródło Jak w tabeli 2.8.

Tabela 2.11

Ocena badanego rynku pracy w Lublinie i Chełmie z punktu widzenia zaspokajania potrzeb przedsiębiorstw na pracowników określonych zawodów (w %)

Grupy zawodów	Czy rynek pracy zaspokaja potrzeby pracodawców			
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Ekonomiczno-administracyjne	32,6	67,4	-	-
Handlowe	47,9	51,3	0,9	-
Gastronomiczne	22,4	65,3	10,2	2,0
Elektrotechniczne i informatyczne	9,5	57,1	33,3	-
Budowlane i geodezyjne	-	60,9	23,2	15,9
Mechaniczne i samochodowe	16,7	76,2	4,8	2,4
Transportowe, spedycyjne, logistyczne	11,4	85,7	2,9	-
Związane z turystyką i hotelarstwem	-	100,0	-	-
Usług osobistych	13,5	73,0	2,7	5,4
Rolnicze, ogrodnicze, leśne	-	38,1	57,1	4,8

Źródło: Jak w tabeli 2.8.

Pracodawcy jako wystarczające określali pokrycie popytu podażą pracy przede wszystkim w zawodach ekonomiczno-administracyjnych, handlowych, związanych z turystyką i hotelarstwem, a także transportowych, spedycyjnych i logistycznych. Sygnalizowali natomiast pewne trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników w grupie zawodów budowlanych i geodezyjnych, elektrotechnicznych i informatycznych, rolniczych, ogrodniczych, leśnych, jak również gastronomicznych. Daje się zauważyć nieco inną intensywność pojawiających się trudności z zaspokojeniem popytu na pracę wśród pracodawców Lublina i Chełma (tabela 2.12. i 2.13). Ci ostatni szczególnie mocno eksponowali braki w podaży pracowników w zawodach rolniczych i ogrodniczych, elektro-

technicznych i informatycznych, a także gastronomicznych. Zwracali także uwagę na braki pracowników w zawodach związanych ze świadczeniem usług osobistych.

Tabela 2.12

Ocena rynku pracy w Lublinie z punktu widzenia zaspokajania potrzeb przedsiębiorstw na pracowników określonych zawodów (w %)

Grupy zawodów	Czy rynek pracy zaspokaja potrzeby pracodawców			
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Ekonomiczno-administracyjne	21,9	78,1	-	-
Handlowe	46,3	53,8	-	-
Gastronomiczne	12,5	71,9	12,5	3,1
Elektrotechniczne i informatyczne	5,6	66,7	27,5	-
Budowlane i geodezyjne	-	90,5	9,5	-
Mechaniczne i samochodowe	6,5	87,1	3,2	3,2
Transportowe, spedycyjne, logistyczne	13,3	86,7	-	-
Związane z turystyką i hotelarstwem	-	100,0	-	-
Usług osobistych	-	86,4	4,5	9,1
Rolnicze, ogrodnicze, leśne	-	45,5	45,5	9,1

Źródło: Jak w tabeli 2.8.

Tabela 2.13

Ocena rynku pracy w Chełmie z punktu widzenia zaspokajania potrzeb przedsiębiorstw na pracowników określonych zawodów (w %)

Grupy zawodów	Czy rynek pracy zaspokaja potrzeby pracodawców			
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Ekonomiczno-administracyjne	63,9	36,4	-	-
Handlowe	51,4	45,9	2,7	-
Gastronomiczne	41,2	52,9	5,9	-
Elektrotechniczne i informatyczne	33,3	-	66,7	-
Budowlane i geodezyjne	-	14,8	44,4	40,7
Mechaniczne i samochodowe	50,0	40,0	10,0	-
Transportowe, spedycyjne, logistyczne	10,5	84,2	5,3	-
Związane z turystyką i hotelarstwem	-	100,0	-	-
Usług osobistych	33,3	53,3	-	-
Rolnicze, ogrodnicze, leśne	-	30,0	70,0	-

Źródło: Jak w tabeli 2.8.

Wśród respondentów z Chełma odnotowano natomiast największy odsetek opinii wskazujących na braki w podaży pracowników z grup zawodów budowlanych, elektrotechnicznych oraz rolniczych, ogrodniczych i leśnych.

2.3. Uwarunkowania sytuacji absolwentów szkół zawodowych na lubelskim i chełmskim rynku pracy związane z funkcjonowaniem rynku edukacyjnego

2.3.1. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego, motywy wyboru szkół i zawodów oraz jakość przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu w opiniach uczniów

Istotnym elementem oceny zasobów pracy powstających w rezultacie pozyskiwania przez uczniów wykształcenia w szkołach o profilu zawodowym jest zarówno ich wielkość, jak i jakość, rozumiana jako zestaw predyspozycji i poziomu wiedzy teoretycznej i praktycznej absolwentów zasilających rynek pracy. Jakość ta kształtuje się nie tylko w trakcie procesu nauki w szkole przygotowującej do zawodu, ale już wcześniej, w momencie wyboru przez uczniów kończących gimnazja ścieżki dalszego kształcenia. Rzetelne podejście do nauki wybranego zawodu i planowanie przyszłości zawodowej w wyuczonym zawodzie zależy w dużej mierze od motywacji, która przyświecała decyzjom związanym z wyborem kierunku kształcenia. Kolejnym, ważnym czynnikiem kształtowania jakości przygotowania absolwentów jest zderzenie wyobrażeń o wybranym zawodzie i procesie jego nauczania z rzeczywistością istniejącą w szkolnictwie zawodowym, tj. programami szkolnymi, jakością kadry dydaktycznej, wyposażeniem warsztatów szkolnych, dostępem w trakcie praktyk zawodowych do nowoczesnych rozwiązań technologicznych itp.

Wyniki badania uczniów szkół zawodowych przeprowadzone w ramach realizowanego projektu² uwypukliły kilka niepokojących zjawisk, które w sposób negatywny mogą oddziaływać na jakość pracowników rekrutowanych spośród absolwentów szkolnictwa zawodowego. Do zjawisk tych należy relatywnie duży odsetek uczestniczących w badaniu uczniów, którzy:

- oceniają wybór szkoły o profilu zawodowym jako przypadkowy,
- nie widzą swojej przyszłości w zawodzie, którego się uczą,
- nie dostrzegają żadnych atutów nauki w wybranej szkole,
- źle oceniają możliwości zaistnienia na lubelskim rynku pracy,
- uzyskują bardzo niskie oceny z nauki.

Stwierdzenie przez prawie 17% respondentów, że dokonany przez nich wybór szkoły i zawodu był przypadkowy oraz przez kolejne 21%, że przy wyborze korzystali z zachęty ze strony rodziców lub kolegów niekoniecznie rokuje zainteresowanie tej części młodzieży wybranym kierunkiem kształcenia, a wręcz przeciwnie³. Brak przekonania o wybranym kierunku może powodować frustrację, niechęć do nauki oraz porzucanie rozpoczętej nauki i poszukiwanie innych rozwiązań.

Osoby, które wybrały szkołę bez przekonania, częściej niż pozostałe mogą nie dostrzegać pozytywnych stron nauki w wybranej szkole, tym bardziej, jeśli warunki nauki w tej szkole nie spełniają ich wyobrażeń i oczekiwań. Prawie co trzeci uczeń spośród badanych (31% próby) nie dostrzega żadnych atutów związanych z wybraną szkołą zawodową/technikum.

Na poparcie ocen wyrażonych przez uczniów lubelskich i chełmskich szkół o profilu zawodowym warto przytoczyć opinie ekspertów na temat sytuacji w krajowym szkolnictwie zawodowym. Ich zdaniem „szkoły zawodowe nie kształcą fachowców ponieważ:

- mają ubogą bazę dydaktyczną,
- nie współpracują z pracodawcami,
- nauczyciele są tylko dobrymi teoretykami,
- programy nauczania są niespójne”⁴.

Jak widać eksperci w swoich ocenach są równie krytyczni jak ucząca się młodzież.

Oferta edukacyjna i warunki nauczania w szkolnictwie zawodowym znajdują odzwierciedlenie w zadowoleniu uczniów z wybranej szkoły oraz w wiązaniu przyszłości zawodowej z wybranym zawodem. Co trzeci badany uczeń nie planuje bądź jeszcze nie podjął decyzji o pracy w wyuczonym zawodzie, co zbiega się

² Wyniki zaprezentowano w raporcie: D. Jegorow, I. Niećko, *Preferencje uczniów szkół zawodowych z terenu Lubelszczyzny związane z ich edukacją i planowaną ścieżką kariery*, Stowarzyszenie Rozwoju Aktywności Społecznej „Triada”, Chełm 2010.

³ Wszelkie dane liczbowe zawarte w tym fragmencie opracowania zaczerpnięte zostały z powołanego wyżej raportu: D. Jegorow, I. Niećko, *Preferencje uczniów...*, op. cit.

⁴ J. Góra, *W szkołach zawodowych nauka będzie trwała trzy lata*, „Gazeta Prawna” z 17 stycznia 2008 r. Należy przypuszczać, że mówiąc o niespójności programów nauczania, autor miał na myśli brak korelacji międzyprzedmiotowej.

z poziomem wskazań na brak dostrzeganych przez uczniów atutów kształcenia w wybranej szkole. Ponadto, co trzeci uczeń ma wątpliwości, czy ponownie zdecydowałby się na naukę tego samego zawodu. Wśród tej grupy dominują uczniowie klas czwartych, rozczarowani zakresem i poziomem kształcenia. Zdaniem autorów cytowanego raportu z badania⁵, wyniki potwierdzają niepokojące zjawisko nienadążania kształcenia zawodowego za dynamicznymi zmianami zachodzącymi w gospodarce. Gospodarka polska zmniejsza lukę technologiczną, która dzieli ją od rozwiniętych gospodarczo krajów Unii Europejskiej, natomiast kształcenie zawodowe pozostaje daleko w tyle, nie stwarzając absolwentom mocnego fundamentu do dalszego rozwoju zawodowego. W rezultacie respondenci są nie tylko zawiedzeni systemem nauki w wybranej szkole, ale również źle przygotowani do pracy w zawodzie, co sprawia, że boją się, czy będą mieć możliwość podjęcia pracy po ukończeniu szkoły.

Miernikiem jakości pracowników wchodzących na rynek pracy po ukończeniu nauki w szkołach o profilu zawodowym są uzyskiwane przez nich oceny w trakcie i na zakończenie nauki. Z badania wynika, że średnie semestralne oceny większości ankietowanych uczniów są niskie lub bardzo niskie, co jest w dużej mierze rezultatem zjawiska, że do szkół o profilu zawodowym trafiają uczniowie, którzy słabo sobie radzą z nauką w gimnazjum. Co więcej, często wybierają oni profile wymagające pogłębienia wiedzy z przedmiotów ścisłych, zaliczanych przez uczniów, którzy nie mają uzdolnień w tym kierunku, do grupy przedmiotów trudnych.

Uczniowie na ogół pozytywnie oceniają ofertę edukacyjną szkół pod względem rodzaju nauczanych zawodów. Gorzej wypada ocena przekazywanych treści edukacyjnych, szczególnie pod kątem ich nowoczesności oraz proporcji godzin przeznaczonych na praktyczną naukę zawodu i pogłębianie uzupełniającej wiedzy teoretycznej. Prawie 62% ankietowanych wskazuje na potrzebę ograniczenia tej ostatniej. W zamian proponują zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na praktyki w zakładach pracy.

Opinia ta jest zgodna ze zdaniem ekspertów, którzy od lat optują za wprowadzeniem dualnego systemu kształcenia, dobrze zdającego egzamin w krajach europejskich wysoko rozwiniętych (Niemcy, Austria, Szwajcaria, Węgry), o najwyższej kulturze pracy. W takim systemie w szkole odbywa się tylko kształcenie teoretyczne, a w przedsiębiorstwie praktyczne. Są także dwie grupy nauczających – nauczyciele w szkole i instruktorzy w przedsiębiorstwie⁶. System ten zwiększa w znacznym stopniu praktyczną orientację kształcenia zawodowego i dostosowanie umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy. Uczniom gwarantuje on uzyskanie solidnego, ogólnego i praktycznego wykształcenia, co zwiększa szansę na szybkie znalezienie pracy. W rezultacie wdrożenia tego systemu pracodawcy zyskują możliwość szkolenia pracowników w specjalnościach, których nie ma na rynku pracy, a firma ich potrzebuje, możliwość zatrudnienia najlepiej zapowiadających się absolwentów, a także zmniejszenia fluktuacji kadr, wynikającej ze złego doboru pracowników rekrutowanych na rynku pracy, i zmniejszenia kosztów rekrutacji.

Z drugiej jednak strony wydaje się, że uczniowie szkół zawodowych nie potrafią w pełni docenić znaczenia w ich nauczaniu przedmiotów ogólnych, które mogą być użyteczne przy chęci podjęcia dalszego kształcenia i mogącej wystąpić w perspektywie konieczności zmiany zawodu.

Przy ocenie oferty edukacyjnej szkół warto także zwrócić uwagę na kryteria oceny zawodu, którego uczniowie aktualnie się uczą. Postrzegają oni zawód, w którym się kształcą, głównie z perspektywy jego „wartości rynkowej”, uznając, że jest to zawód z przyszłością (54%), poszukiwany na rynku (31,2%) oraz dobrze płatny (28,4%). Rzadziej zwracają uwagę na jego atrakcyjność samą w sobie. Sugeruje to konieczność ścisłego wiązania oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego z przewidywaną sytuacją na rynku pracy, co jest swojego rodzaju wyzwaniem dla instytucji odpowiedzialnych za tworzenie oferty.

2.3.2. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego oraz mechanizm jej kształtowania w analizach ekspertów rynku szkolnictwa zawodowego oraz rynku pracy

Elastyczna oferta edukacyjna i związana z nią przyszłość absolwentów lubelskich szkół zawodowych jest od kilku lat przedmiotem debat i dyskusji władz samorządowych, dyrektorów szkół, pracodawców oraz przedstawicieli kuratorium oświaty. Zasadniczym problemem podnoszonym w dyskusjach jest konieczność dostosowania podaży pracy absolwentów kończących szkoły o profilu zawodowym do popytu na pracę występującego na regionalnym rynku. Nie jest to problem specyficzny dla województwa lubelskiego, lecz raczej problem o charakterze ogólnopolskim. Grono ekspertów specjalizujących się w zagadnieniach gospodarczych i społecznych oraz

⁵ Tamże, s. 22-23.

⁶ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 194 i dalsze.

pracodawcy wyrażają za pośrednictwem środków masowego przekazu zgodną opinię, że oferta szkół zawodowych w Polsce nie odpowiada wymogom rynku pracy. Jest to rezultat zbyt długo odwołanej modernizacji szkolnictwa zawodowego i tworzenia nowych mechanizmów powiązania go z gospodarką. Zdaniem specjalistów główne problemy szkolnictwa zawodowego koncentrują się wokół⁷:

- braku lokalnych analiz i prognoz rynku pracy, które pozwalałyby dostosowywać ofertę edukacyjną do przewidywanych na rynku zmian,
- braku nowoczesnych programów nauczania,
- niskiej jakości kształcenia,
- deprecjacji szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa; znaczna część rodziców i młodzieży gimnazjalnej postrzega naukę w placówkach szkolnictwa zawodowego jako ostateczność; znacznie wyżej cenione są licea profilowane, które nie dają młodzieży wykształcenia zawodowego.

W badaniach jakościowych prowadzonych przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur metodą zogniskowanego wywiadu grupowego, w którym brali udział zarówno przedstawiciele szkolnictwa zawodowego, jak i pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy⁸, jako powody złej sytuacji w szkolnictwie zawodowym wymieniano również:

- ograniczenia rozwoju szkolnictwa zawodowego, które jeszcze w latach 90. miało mocną pozycję na rynku oświaty,
- zaniedbania ze strony Ministerstwa Edukacji Narodowej, które także miało wpływ na zahamowanie rozwoju szkolnictwa zawodowego; dopiero od trzech lat ponownie wzrosło zainteresowanie władz szkołami zawodowymi i podjęte zostały działania, mające na celu przywrócenie szkolnictwu zawodowemu odpowiedniej rangi,
- wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży i rodziców, przy jednoczesnym postrzeganiu ścieżki kształcenia zawodowego jako wykluczającej studia wyższe.

Mimo sygnalizowanych niekorzystnych uwarunkowań, zdaniem przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, biorących udział w badaniach, oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego jest unowocześniana (kształci się np. techników cyfrowych procesów graficznych, techników informatyków czy monterów automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych) i wystarczająco szeroka w stosunku do możliwości technicznych i dydaktycznych szkół. Szczególnie możliwości techniczne szkół pozostawiają wiele do życzenia, z uwagi na małe środki publiczne przeznaczone na rozwój szkolnictwa zawodowego oraz brak zainteresowania pracodawców wyposażeniem szkolnych pracowni (nie funkcjonują mechanizmy korzystnej dla obu stron współpracy w tym zakresie). Na posiedzeniu Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego poświęconemu kondycji szkolnictwa zawodowego na Lubelszczyźnie postulowano konieczność zwiększenia jego dofinansowania. Według władz samorządowych organu prowadzącego nie stać na zwiększenie wydatków na ten cel. Już obecnie nakłady na jednego ucznia zawodówki są o 15% wyższe od przeznaczanych na ucznia klasy ogólnokształcącej⁹. Tymczasem sprzęt, w jaki wyposażone są pracownie szkolne lubelskich szkół zawodowych, jest przestarzały i od dawna wymaga wymiany. Zdaniem lubelskiego kuratora oświaty w każdym powiecie powinna być co najmniej jedna nowoczesna szkoła z dobrze wyposażonymi pracowniami¹⁰.

Również kadra dydaktyczna powinna mieć możliwość uzupełniania specjalistycznej wiedzy zawodowej przez staże, praktyki i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe, aby zwiększać możliwości kształcenia uczniów w nowoczesnych zawodach. Wprawdzie odnotowuje się działania wychodzące naprzeciw zapotrzebowaniom uczniów i tworzenie przez szkoły nowych kierunków, ale w warunkach braku odpowiedniego zaplecza dydaktycznego nauczanie zawodu nie zawsze jest na odpowiednim poziomie. Według dyrektorów szkół najlepsze w branży placówki szkolne, dające wykształcenie na wysokim poziomie, potwierdzone wysoką zdawalnością egzaminów zawodowych, powinny się specjalizować i kształcić 80% uczniów danej specjalności. Szkoły, które się nie sprawdzają, powinny zmienić profil¹¹, a dofinansowaniem należałoby objąć najlepsze placówki szkolne kształcące w danym zawodzie.

⁷ Szerzej na ten temat patrz: J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Infos nr 16, z 12 czerwca 2007 r.

⁸ S. Tajer, *Raport z badania jakościowego metodą zogniskowanego wywiadu grupowego nt.: Absolwenci szkolnictwa zawodowego a warszawski rynek pracy*, IBRKK, Warszawa, 27 maja 2010 r.

⁹ M. Szlachetka, *Kiedy szkolnictwo zawodowe wyjdzie z kryzysu*, tekst pochodzi z portalu lublin.gazeta.pl, z 5 marca 2008 r.

¹⁰ M. Szlachetka, *Dobra szkoła zawodowa w każdym powiecie*, rozmowa z lubelskim kuratorem oświaty, tekst pochodzi z portalu lublin.gazeta.pl, z 1 lipca 2008 r.

¹¹ B. Pokorska, *Raport z badania jakościowego szkolnictwa zawodowego metodą zogniskowanego wywiadu grupowego*, Białystok, 20 maja 2009 r.

Często podnoszonym w dyskusjach problemem jest również pozyskiwanie przez szkoły nauczycieli zawodu z grona praktyków gospodarczych. Tymczasem pracujący w zawodzie fachowcy rzadko decydują się podjąć pracę w szkole za niską pensję nauczyciela stażysty.

Przedstawiciele szkolnictwa zawodowego, prezentując sytuację na rynku edukacyjnym, podkreślają wzrost aspiracji młodzieży, powodujący intensyfikację ich zainteresowania kształceniem w technikach, przy zmniejszającym się naborze do zasadniczych szkół zawodowych, które dają wykształcenie w konkretnych zawodach poszukiwanych na rynku pracy. Gimnazjaliści wybierają technika, chociaż uzyskają w nich wykształcenie ogólne, w mniejszym stopniu przygotowujące do zawodu, ale zapewniające drogę do studiów. Wśród gimnazjalistów i ich rodziców panuje mylne przekonanie, że zasadnicze szkoły zawodowe blokują ścieżkę dalszego kształcenia. Podkreślane słabe wyposażenie techniczne wielu zasadniczych szkół zawodowych, brak zasilenia finansowego i małe zainteresowanie gimnazjalistów nauką niektórych zawodów skutkuje niewystarczającym udziałem szkół zawodowych w kreowaniu podaży pracy. Pojawia się przy tym swoisty paradoks, zdaniem przedstawicieli szkolnictwa zawodowego absolwenci szkół zawodowych są dużo lepiej przygotowani zawodowo niż absolwenci techników, ponieważ pracują na zlecenia zewnętrzne, wykonują wiele zadań praktycznych i w programie mają szeroki zakres praktyk zawodowych.

Potrzebne są zatem kompleksowe działania zwiększające prestiż zasadniczego szkolnictwa zawodowego. Wskazane byłyby także indywidualne działania promocyjne poszczególnych szkół, prezentujące zakres zajęć, poziom zdobywanego wykształcenia i możliwości przyszłego zatrudnienia przez wskazanie, jaki procent absolwentów znajduje miejsce na rynku pracy. Dobrymi, godnymi naśladowania praktykami w tym zakresie może się pochwalić województwo łódzkie, które poprzez kampanię „Zawodowo dla Łodzi” próbuje zwiększać liczbę uczniów w szkołach o profilu zawodowym i poprawiać wizerunek zasadniczego szkolnictwa zawodowego oraz techników wśród lokalnej społeczności¹². Kampania miała przekonywać, że szkolnictwo zawodowe może zapewnić absolwentom dobrą, stabilną pracę i ciekawą ścieżkę kariery. W kampanię włączyli się pracodawcy (szukający odpowiednio wykształconych fachowców), którzy są gotowi sponsorować klasy patronackie i uświadamiać rodzicom gimnazjalistów, na czym polega praca w nowoczesnych, mało znanych ogółowi społeczeństwa, zawodach.

Z technikami konkurują licea ogólnokształcące. Tworząc klasy wyspecjalizowane (fotograficzne, plastyczne, menedżerskie, psychologiczne), wpływają na wzrost zainteresowania gimnazjalistów wykształceniem ogólnym. Zdaniem pracodawców licealiści często „wypierają” z rynku pracy techników, ponieważ obie grupy po przyjęciu do pracy wymagają przyuczenia zawodowego, a licealistę można pozyskać za niższą płacę. Konkurencja na rynku pracy pomiędzy absolwentem liceum a technikum dotyczy zatem między innymi wysokości płacy. Różni ich także stopień mobilności zawodowej. Absolwentów liceów cechuje większa skłonność do przyuczania w różnych zawodach. Absolwenci techników i szkół zawodowych nastawieni są na wykonywanie konkretnego wyuczonego zawodu, w zakresie którego nie zawsze jednak mają odpowiednie przygotowanie praktyczne.

Problem zrównoważenia podaży wyspecjalizowanych zawodowo absolwentów z popytem na pracę zdominował większość dyskusji na temat rozwoju szkolnictwa zawodowego. W podsumowaniu obrad konferencji „Kształcenie zawodowe w województwie lubelskim wobec oczekiwań pracodawców i rynku pracy”¹³ na pierwszym miejscu znalazł się wniosek o konieczności stałego diagnozowania rynku pracy i prognozowania jego potrzeb oraz dostosowania do nich kierunków kształcenia zawodowego. Nie jest to jednak sprawa prosta. Dotyczy ona bowiem w równym stopniu zwiększenia elastyczności systemu kształcenia (programy modułowe), jak i przewidywania specjalizacji zawodowych potrzebnych na rynku za kilka lat.

W analizach rynku edukacyjnego często zwraca się uwagę na obserwowaną na rynku dużą zmienność zapotrzebowania na zawody i w efekcie konieczność częstych zmian oferty kształcenia, a także na związane z tym trudności. Występują one przede wszystkim w sferze pozyskiwania i przepływu informacji nie tylko o zawodach obecnie poszukiwanych na rynku, ale również tych, na które zwiększone zapotrzebowanie wystąpi za kilka lat. Systematyczna, długookresowa prognoza zapotrzebowania badanych miast na poszczególne zawody nie jest wykonywana przez żadną instytucję związaną z rynkiem pracy, czy też rynkiem szkolnictwa zawodowego. Urzędy pracy prowadzą wprawdzie monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ale jest to analiza dokonywana ex post, pozyskiwana z zestawienia ofert pracy kierowanych na rynek za pośrednictwem PUP oraz bezrobotnych i poszukujących pracy, deklarujących gotowość podjęcia pracy na określonym stanowisku. Tymczasem

¹² Kampania „Zawodowo dla Łodzi”, tekst pochodzi z portalu lodz.gazeta.pl, z dnia 28 maja 2009 r.

¹³ Konferencja odbyła się 16 lutego 2009 r. w Chełmie. Patronowali jej Wojewoda Lubelski i Marszałek Województwa Lubelskiego, <http://www.kuratorium.lublin.pl/?akc=drnews&id=1868>

rynek pracy i szkolnictwo potrzebuje kompleksowej analizy wykorzystującej informacje pochodzące ze wszystkich instytucji rynku pracy – także prywatnych agencji doradztwa zawodowego – co wymaga ścisłej współpracy tych instytucji, przynajmniej w obszarze przepływu informacji. Niestety tak szeroko podmiotowo zakrojona współpraca nie występuje.

Z problematyką dostosowania oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy wiąże się potrzeba monitorowania losów absolwentów tego szkolnictwa. Szkoły powinny być zainteresowane informacją, jaki odsetek ich absolwentów nie znajduje zatrudnienia, jaka część z nich zakłada własne firmy, czy duży procent wyjeżdża w poszukiwaniu pracy za granicę. Jednak szkoły takich informacji nie posiadają, ponieważ nie śledzą systemowo losów absolwentów. Pewnych, dość wąskich informacji o absolwentach dostarczają urzędy pracy. Według opinii przedstawicieli PUP, biorących udział w dyskusjach, jako bezrobotni częściej rejestrują się absolwenci szkół wyższych i liceów ogólnokształcących niż zasadniczych szkół zawodowych i techników. Ci ostatni często już w czwartej klasie podpisują umowy z pracodawcami. Wielu absolwentów szkolnictwa zawodowego kierowanych jest na półroczny staż u pracodawcy, finansowany ze środków PUP. Część z nich po zakończeniu stażu zostaje przez pracodawców przyjęta na etat.

Dla zwiększenia elastyczności oferty istotny jest również fakt, że oferta zawodów kierowana do młodzieży przez poszczególne szkoły ograniczana jest tylko do tych zawodów, dla których MEN opracował podstawy programowe. Szkoły nie mogą zmieniać nazw zawodów na bardziej nowoczesne i może bardziej chwytliwe marketingowo. Muszą pozostawać przy ich tradycyjnej klasyfikacji. Co ważniejsze, klasyfikacja zawodów szkolnych nie pokrywa się z klasyfikacją zawodów występujących w gospodarce, co utrudnia wszelkie analizy popytu i podaży rynku pracy.

Przeprowadzone badania i analizy potwierdzają, że na rynku Lublina i Chełma występuje niedopasowanie pomiędzy podażą absolwentów szkół zawodowych a popytem na ich pracę zgłaszanym przez pracodawców. Jedną z przyczyn takiej sytuacji jest fakt, że w kształtowaniu napływu na rynek absolwentów określonych specjalności mają udział sami uczniowie, którzy, dokonując wyboru szkoły i zawodu, kierują się różnymi motywami. Nie zawsze uwzględniają przyszłą sytuację na rynku pracy i możliwość łatwego znalezienia pracy w wybranym zawodzie. Niektóre spośród zawodów deficytowych występują w aktualnej ofercie edukacyjnej szkół zawodowych, ale nie są wybierane przez młodzież. W rezultacie pojawia się duża podaż potencjalnych pracowników, spowodowana zbyt wysoką rekrutacją do szkół kształcących w zawodach nadwyżkowych.

Z drugiej strony odnotowuje się brak niektórych zawodów deficytowych w ofercie edukacyjnej szkół zawodowych. Następstwem tego jest, zdaniem pracodawców, konieczność przyuczania absolwentów szkół zawodowych do konkretnych zawodów dopiero po ich zatrudnieniu w zakładzie pracy. Jest to zagadnienie niezmiernie istotne dla dalszego rozwoju szkolnictwa zawodowego. Wiąże się ono z określeniem roli szkolnictwa zawodowego. Powstaje pytanie, czy ma ono kształcić wąsko wyspecjalizowanych absolwentów zdolnych do natychmiastowego podjęcia pracy w konkretnym zawodzie, czy absolwentów zawodów szeroko profilowanych, co stwarzałoby podstawy do podjęcia pracy w kilku różnych zawodach (przykład technika mechanika, który po przyuczeniu może zostać spawaczem lub ślusarzem). Należałoby zatem stworzyć podstawowy fundament wykształcenia w danym zawodzie i fundamenty blokowe, dodawane w końcowym etapie kształcenia. W oparciu o taki system należałoby wypracować specjalne ścieżki kariery zawodowej. Problem jest o tyle ważny, że w sytuacji rozbieżności pomiędzy potrzebami pracodawców a umiejętnościami absolwentów wielu z tych ostatnich nie podejmuje pracy w wyuczonym zawodzie. Dlatego trzeba tak kształcić absolwentów, by byli elastyczni na rynku pracy.

Nierównowagę na rynku pracy powoduje również podaż pracowników o niskich kwalifikacjach, nie posiadających predyspozycji do wykonywania określonego zawodu, których rynek odrzuca. Przy silnej konkurencji na rynku pracy, w niektórych zawodach pracodawcy – mając możliwość wyboru – szukają pracowników bardziej wydajnych, charakteryzujących się określonymi pożądanymi cechami, niekoniecznie związanymi z wyuczonym zawodem. Osoby poszukujące pracy nie zawsze natomiast mają świadomość, że z określonym stanowiskiem pracy łączą się dodatkowe wymagania.

O kwalifikacjach absolwentów zasadniczych szkół zawodowych mogą świadczyć wyniki i przebieg egzaminów zawodowych. W upublicznionych opiniach egzaminatorów „uczniowie w części teoretycznej mieli trudności z wykonywaniem prostych obliczeń, analizą ruchu ciał, rozumieniem i stosowaniem podstawowych praw fizycznych. W części praktycznej natomiast mieli problemy z wyborem założeń do opracowywanego projektu, przyjęciem konkretnego rozwiązania konstrukcyjnego, a także wykonaniem według norm poprawnego rysunku. Absolwenci szkół nieprawidłowo dobierali narzędzia, oprzyrządowanie i maszyny do wykonywania typowych

części”¹⁴. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w negatywnej selekcji kandydatów do szkół zawodowych. Wielu z nich trafia tam z kolejnego naboru, a jeśli już z pierwszego, to ze względu na niskie oceny na świadectwie gimnazjalnym. Tymczasem nauka na wielu kierunkach w szkołach o profilu zawodowym wymaga specjalistycznych uzdolnień, a realizacja programów nauczania jest czasochłonna.

2.3.3. Doradztwo zawodowe w kształtowaniu podaży

Ważną rolę w dostosowaniu podaży absolwentów do potrzeb rynku pracy powinni odegrać doradcy zawodowi. Zagadnienie doradztwa zawodowego w szkołach jest szeroko dyskutowane przez wszystkie gremia, zastanawiające się nad sposobem przywrócenia szkolnictwu zawodowemu należnej mu rangi w systemie oświaty.

Wyzwaniem dla instytucji edukacyjnych jest fachowe wsparcie młodzieży w racjonalnym kształtowaniu swojej przyszłości zawodowej już na starcie edukacji. Część młodzieży nie ma bowiem pomysłu na własną zawodową przyszłość, co przejawia się w niezadowoleniu z nauki wybranego zawodu i niskiej jego ocenie. Niezbędne jest więc podjęcie w ramach systemu edukacji działań ułatwiających młodzieży świadomy i racjonalny wybór ścieżki kształcenia. Jak wynika z badań edukacyjnych Polaków, większość, bo aż 63%, jest niezadowolona ze swojego wykształcenia, w tym 51% uważa, że gdyby naukę zaczęli jeszcze raz, to staraliby się uzyskać wykształcenie wyższe niż mają. Natomiast 9% wybrałoby inny profil kształcenia. Swoją drogę kształcenia aprobejuje co trzeci Polak (34%)¹⁵.

Takiej sytuacji można by zapobiec, gdyby większą rolę w wyborze zawodu odgrywała profesjonalna informacja i poradnictwo zawodowe. Dzięki testom i rozmowie z doradcą zawodowym młodzież miałaby możliwość poznania swoich predyspozycji, natomiast dzięki dostępowi do informacji – możliwość pogłębienia wiedzy o danym zawodzie i jego przyszłości na rynku pracy. Powszechny kontakt doradcy zawodowego z uczniami byłby szansą na szerszą prezentację zawodów deficytowych poszukiwanych przez lokalnych pracodawców, oczywiście pod warunkiem, że doradca zawodowy posiadałby taką wiedzę.

Z badań uczniów szkolnictwa zawodowego w Lublinie i Chełmie wynika, że prawie 68% kobiet i 80% mężczyzn nigdy nie korzystało z porady doradcy zawodowego. Stosunkowo niewielka grupa (około 25% respondentów) mogła więc ocenić użyteczność takich porad. Większość uczniów z tej grupy nie miała wyrobionego zdania na temat skutków takiej porady (można więc uznać, że było to spotkanie bezproduktywne), a tylko co piąty uczeń uznał poradę za użyteczną. Jednak ponad połowa ankietowanych uczniów wyraziła gotowość spotkania z doradcą, oczekując od niego przede wszystkim informacji na temat rynku pracy i sposobów poszukiwania pracy. Oznacza to, że młodzi ludzie są niedoinformowani w tym zakresie.

Poradnictwo zawodowe i preorientacja zawodowa jest zatem dziedziną zdecydowanie wymagającą wzmocnienia. Pomoc doradcy powinna dotyczyć nie tylko określenia predyspozycji zawodowych ucznia, ale również udzielenia profesjonalnej informacji o aktualnym i przyszłym rynku pracy, ofercie lokalnych szkół oraz preferencjach pracodawców w zakresie wymaganych kompetencji pracowników.

Na wspomnianej już wcześniej konferencji nt. „Kształcenie zawodowe w województwie lubelskim wobec oczekiwań pracodawców i rynku pracy” podjęto między innymi problem doradztwa, wnioskując o obligatoryjne zatrudnianie doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych i systemowe rozwiązania dotyczące współpracy doradców zawodowych urzędów pracy z doradcami zawodowymi ze szkół. Obecnie w gimnazjach rolę doradców przejmują pedagodzy, którzy nie zawsze są dobrze przygotowani do wypełniania tego zadania.

¹⁴ Cytowane za: M. Szlachetka, *Fachowców brakuje a nowi nie chcą się uczyć*, tekst pochodzi z portalu lublin.gazeta.pl, z dnia 19 czerwca 2008 r.

¹⁵ *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993-2009*, CBOS, komunikat z badań, maj 2009.

Rozdział 3

Zachowania pracodawców na lubelskim i chełmskim rynku pracy

Robert Nowacki

Dla rozwoju regionalnego rynku pracy istotne są działania pracodawców związane z polityką zatrudniania nowych pracowników, w tym absolwentów szkół zawodowych. Dotyczy to zarówno faktycznie podejmowanych działań związanych z poszukiwaniem, rekrutacją i selekcją potencjalnych pracowników, w tym młodzieży kończącej szkoły zawodowe, jak i opinii na temat współpracy z instytucjami powołanymi do pośrednictwa w sferze zatrudniania pracowników. Ważnym obszarem w tym zakresie są również opinie na temat zakresu i jakości współpracy pracodawców ze szkolnictwem zawodowym. Dotyczy to aktualnych tendencji, jak również prognozowanych zmian w perspektywie kilku najbliższych lat.

3.1. Sposób rekrutacji pracowników

Z badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli lubelskich i chełmskich pracodawców wynika, że stosują oni różne metody rekrutacji potencjalnych pracowników, przy czym obserwuje się duże zróżnicowanie skali ich wykorzystania. Zasadniczo na pierwszy plan wysuwają się trzy sposoby poszukiwania pracowników: wykorzystując pośrednictwo Powiatowych Urzędów Pracy, opierając się na posiadanej bazie danych osób, które wcześniej złożyły ofertę pracy, wykorzystując pośrednictwo znajomych rekomendujących kandydatów. Zdecydowanie najpopularniejsza jest pierwsza z wymienionych form. Korzysta z niej aż 94,8% badanych podmiotów. Charakterystyczny jest przy tym fakt, że pośrednictwo PUP w niemal równym stopniu wykorzystują przedsiębiorstwa wszystkich kategorii wielkościowych (wykres 3.1).

Dwa następne sposoby rekrutacji pracowników stosowane są przez znacznie mniejszy odsetek przedsiębiorstw. Tworzenie bazy danych na podstawie składanych aplikacji odnosi się do 41,8% podmiotów. W przypadku tego typu działań dostrzec można istotne zróżnicowanie częstości wykorzystania przez różne grupy firm. Użyteczność tej metody podkreśla aż 84,1% przedsiębiorstw zatrudniających ponad 49 osób i tylko co czwarte mikroprzedsiębiorstwo. Potencjalni pracownicy nie interesują się formalizacją składania ofert do najmniejszych firm, rezerwując ten sposób poszukiwania pracodawcy dla podmiotów większych, dających lepsze perspektywy.

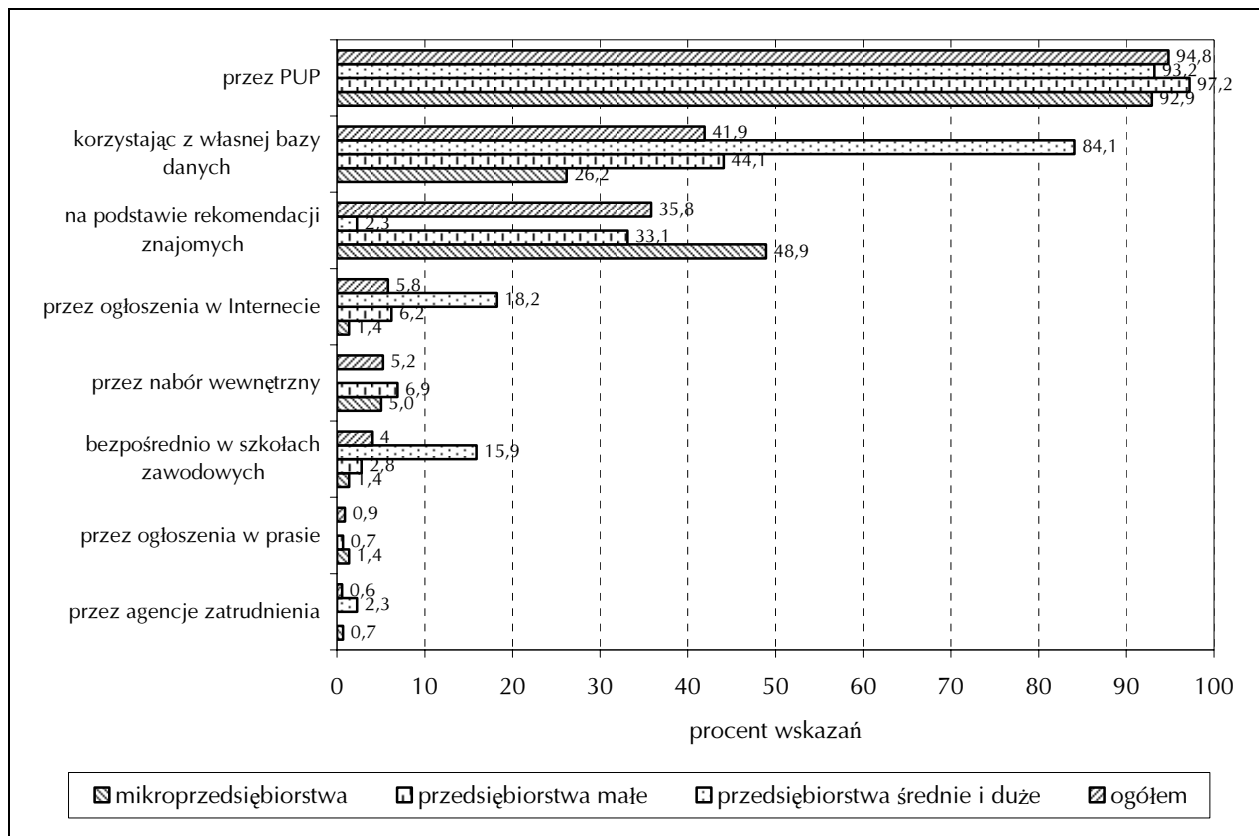
Kierownictwo co trzeciego badanego przedsiębiorstwa korzysta w czasie selekcji pracowników z opinii i rekomendacji znajomych. W odróżnieniu od wspomnianych wcześniej procedur tworzenia i wykorzystywania baz danych kandydatów jest to podejście charakteryzujące przede wszystkim podmioty najmniejsze (prawie połowę z nich). Jednocześnie taki system poszukiwania pracowników znajduje zastosowanie jedynie w 2,3% podmiotów średnich i dużych. Z racji skali swej działalności, w tym również niewielkiego w sensie ilościowym potencjału wykorzystywanych zasobów ludzkich oraz niewielkich możliwości wdrażania bardziej złożonych, kosztownych i organizacyjnie skomplikowanych metod mikroprzedsiębiorstwa chętnie korzystają z najprostszych, ale równocześnie noszących znamiona obciążonych mniejszym ryzykiem, form rekrutacji. Polecenie potencjalnego pracownika przez znaną i najczęściej obdarzaną zaufaniem osobę jest traktowane jako potwierdzenie jego kwalifikacji, predyspozycji i przydatności do realizacji konkretnych działań.

Inne metody poszukiwania i zatrudniania pracowników odgrywają w badanych przedsiębiorstwach znacznie mniejszą, by nie powiedzieć marginalną, rolę. Około 4 do 6% korzysta z ogłoszeń internetowych, rekrutacji wewnętrznej, bazującej na systemie awansu zawodowego, i nawiązuje bezpośrednie kontakty ze szkołami zawodowymi. W przypadku tych trzech rozwiązań dostrzec można charakterystyczne dysproporcje: wykorzystanie Internetu oraz rekrutacja absolwentów deklarowane są przede wszystkim przez podmioty o zatrudnieniu przekraczającym 49 osób (dziesięciokrotnie częściej niż w przypadku mikroprzedsiębiorstw). Z kolei nabór wewnętrzny występuje jedynie w przypadku przedsiębiorstw małych, większe w ogóle nie deklarują stosowania takiej procedury. Może to oznaczać, że absolwenci szkół zawodowych mają nikłe szanse na rozwój kariery zawodowej

w podmiotach średnich i dużych. Charakterystyczna jest dla nich stabilizacja zatrudnienia na stanowiskach, które nie wymagają wyższego wykształcenia. Awans możliwy jest z reguły po ukończeniu dodatkowych kursów specjalistycznych lub podniesieniu poziomu wykształcenia.

Wykres 3.1

Sposoby poszukiwania nowych pracowników wykorzystywane w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców przeprowadzonego w połowie 2010 roku.

W świetle wyników badań żadnego znaczenia nie mają ogłoszenia prasowe i szukanie pracowników z kwalifikacjami, w zakresie których kształci szkolnictwo zawodowe, przez agencje zatrudnienia (odsetek wskazań poniżej 1%). Przyczyny tego tkwią prawdopodobnie w niskiej efektywności tych dwóch form rekrutacji. O ile częściowo wydaje się to zrozumiałe w stosunku do ogłoszeń prasowych (których rolę przejął w ostatnich latach Internet), to zaskakuje przede wszystkim brak zainteresowania korzystaniem z usług podmiotów wyspecjalizowanych, jakimi są wspomniane agencje. Uwidacznia się tu przede wszystkim częściowo brak zaufania do jakości ich pracy, a w większości przypadków brak wiedzy, wynikający z braku dotychczasowych kontaktów z tego typu podmiotami. Nie specjalizują się one bowiem w pośrednictwie pracy na stanowiska techniczne. Niewielkie zainteresowanie korzystaniem z ich usług jest również wywołane koniecznością uiszczania za nie opłat (które nie występują w przypadku pośrednictwa PUP).

3.2. Ocena aktywności podmiotów działających na lokalnym rynku pracy

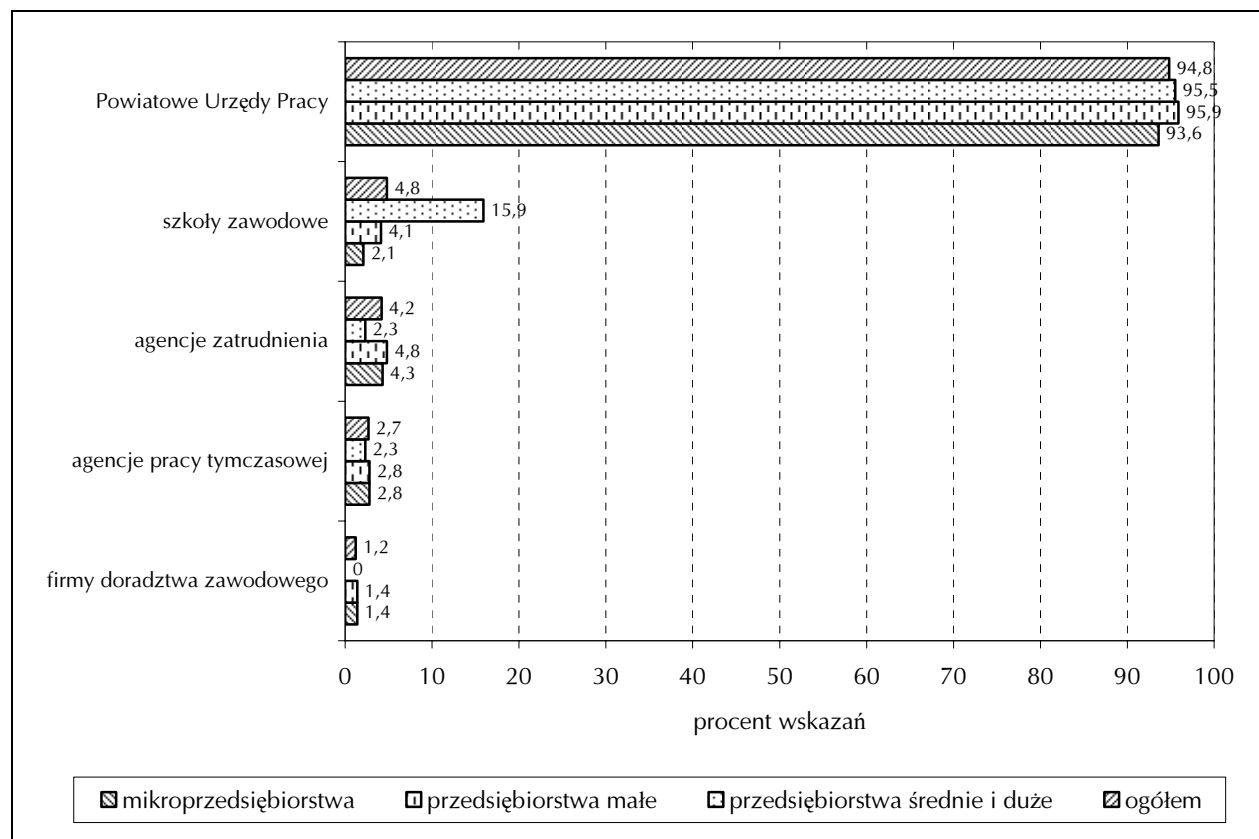
Ocenie pracodawców poddano aktywność podmiotów funkcjonujących na rynkach pracy Lublina i Chełma, które mogą być pomocne w znalezieniu odpowiednich pracowników. Szczegółowo oceniano pięć grup podmiotów: Powiatowe Urzędy Pracy, szkoły zawodowe, firmy doradztwa zawodowego oraz dwa typy agencji pośredniczących w rekrutacji pracowników – agencje zatrudnienia i agencje pracy tymczasowej.

Pracodawcy z terenu Lublina i Chełma wykazują się stosunkowo niewielkim poziomem znajomości działań i kompetencji tych instytucji (wykres 3.2). Jedynie działalność Powiatowych Urzędów Pracy można uznać za

powszechnie znaną – jej oceny podjęło się 94,8% badanych firm. Wskaźnika tego nie różnicuje wielkość przedsiębiorstwa ani jego branża, ale już w przypadku lokalizacji firmy oraz terytorialnego zasięgu jej działalności dostrzec można pewne różnice. W pierwszym przypadku nieznacznie na plus wyróżniają się pracodawcy z terenu Chełma (98,3% wskazań, wobec 92,9% w przypadku firm mających siedzibę w Lublinie), w drugim uwidacznia się przede wszystkim 100% odsetek wskazań, charakteryzujący podmioty prowadzące działalność w skali międzynarodowej.

Wykres 3.2

Znajomość podmiotów, które mogą być pomocne przy rekrutacji pracowników



Źródło: Jak w wykresie 3.1.

W odniesieniu do pozostałych podmiotów odsetek wskazań pracodawców sugerujących znajomość ich działań nie sięga nawet 5%. Najwyżej sytuują się szkoły zawodowe wymienione przez 4,8% badanych pracodawców, przy czym w przypadku firm zatrudniających minimum 50 pracowników wskaźnik ten wzrasta nawet do poziomu 15,9%. Ta grupa pracodawców ma zdecydowanie lepszy kontakt ze szkolnictwem zawodowym, co znajduje potwierdzenie w szerszym zakresie ich współpracy z placówkami edukacyjnymi.

W przypadku trzech pozostałych kategorii ocenianych podmiotów (agencji zatrudnienia, agencji pracy tymczasowej oraz firm doradztwa zawodowego) zwraca uwagę fakt, że wszystkie są w miarę dobrze oceniane na terenie Chełma, nie podejmują się natomiast w ogóle oceny ich aktywności przedsiębiorcy z Lublina, argumentując to niewielkim zakresem znajomości działań tych instytucji.

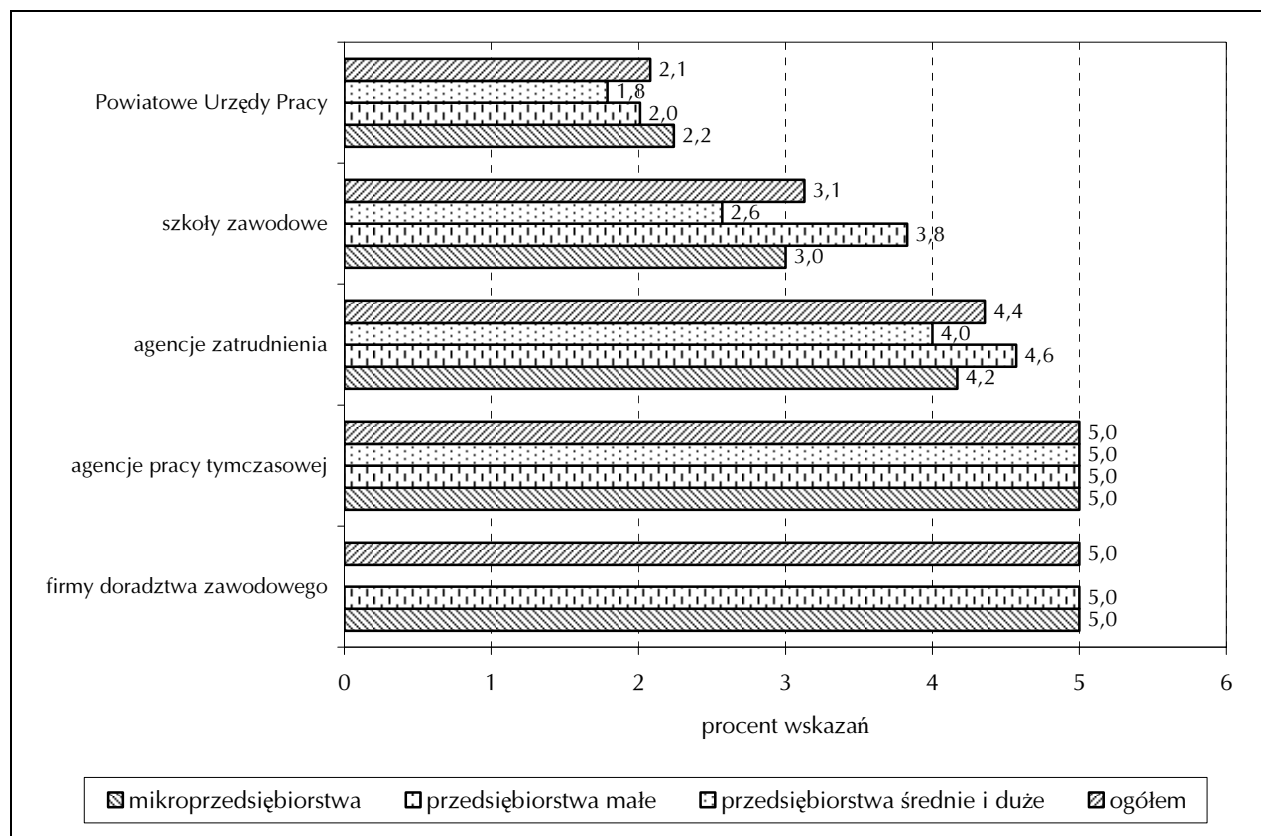
Ze względu na niewielką liczbę pracodawców podejmujących się oceny pomocy udzielanej przez podmioty działające na rynku pracy w zakresie poszukiwania pracowników, za miarodajne można uznać tylko opinie odnoszące się do Powiatowych Urzędów Pracy, szkół zawodowych oraz agencji zatrudnienia. Agencje pracy tymczasowej oraz firmy doradztwa zawodowego oceniane były przez mniej niż dziesięciu pracodawców (warto jednak zwrócić uwagę, że żadna z oceniających je firm nie przyznała im oceny wyższej niż bardzo niska).

Najlepiej ocenione zostało przez pracodawców wsparcie udzielane przez PUP – przeciętna ocena w skali pięciopunktowej (gdzie 1 – ocena najwyższa, 5 – ocena najniższa) kształtowała się na poziomie 2,08 (a więc powyżej średniej). Wskaźnik ten poprawia się wraz z wielkością firm oceniających – dla największych podmi-

tów osiąga poziom 1,79 (a więc ocenę oscylującą pomiędzy wysoką a bardzo wysoką), podczas gdy w przypadku firm najmniejszych spada do 2,24 (wykres 3.3). Wyraźnie wyższa jest również ocena PUP dokonana przez pracodawców lubelskich niż chełmskich (odpowiednio 1,82 oraz 2,51).

Wykres 3.3

Średnia ocena pomocy udzielanej przez podmioty funkcjonujące na rynku pracy w rekrutacji pracowników (w skali pięciopunktowej, gdzie 1 – ocena bardzo wysoka, 5 – ocena bardzo niska)



Źródło: Jak w wykresie 3.1.

Średnia ocena pomocy udzielanej w rekrutacji pracowników przez szkolnictwo zawodowe kształtuje się na poziomie 3,13. Ponownie najwyższe oceny pojawiają się w wypowiedziach pracodawców największych, co wynika z ich relatywnie częstej współpracy ze szkołami. Podobne tendencje występują również w przypadku opinii o działalności agencji zatrudnienia – najlepiej oceniają je najwięksi pracodawcy, choć średnia ocena wynosi 4,36, czyli waha się pomiędzy niską a bardzo niską.

Analizując szczegółowo rozkład wskaźników procentowych obrazujących oceny przyznawane PUP, zwraca uwagę fakt, że jedynie 4,1% pracodawców ocenia ją jako niską lub raczej niską. Blisko 70% wyraża się o niej pozytywnie, w tym prawie 30% – bardzo pozytywnie. Postawa taka charakteryzuje przede wszystkim podmioty zatrudniające 50 i więcej osób (łącznie aż ponad 85% wskazań). Mikroprzedsiębiorstwa znacznie częściej (ponad 37%) deklarują ocenę średnią, a ponad 6% wystawia oceny negatywne. Uwagę zwraca również fakt, że wysokie oceny znacznie częściej dotyczą PUP w Lublinie (ponad 80% ocen pozytywnych) niż w Chełmie (tylko 45% takich ocen).

Pomoc szkół zawodowych w rekrutacji pracowników jako wysoką oceniło co czwarte badane przedsiębiorstwo. Taki sam odsetek przyznał im ocenę negatywną, połowa – wskazała ocenę średnią. Opinie o niskiej użyteczności szkół zawodowych w ogóle nie wystąpiły w przypadku firm zatrudniających powyżej 49 osób, z kolei wysokich ocen nie przyznała żadna mała firma. Oceny wysokie i średnie, odnoszące się do pomocy szkolnictwa zawodowego w rekrutacji pracowników, stały się udziałem przede wszystkim przedsiębiorstw działających w skali lokalnej i wykraczającej poza granice kraju, zwłaszcza funkcjonujących w sferach powiązanych z handlem. Wyraźnie częściej dotyczyły też pracodawców z Lublina niż z Chełma.

Agencje zatrudnienia oceniane były co najwyżej na poziomie średnim, przy czym połowa respondentów przyznała im oceny bardzo niskie. Najwyższe oceny przyznawane były przez podmioty małe, o lokalnej skali działania.

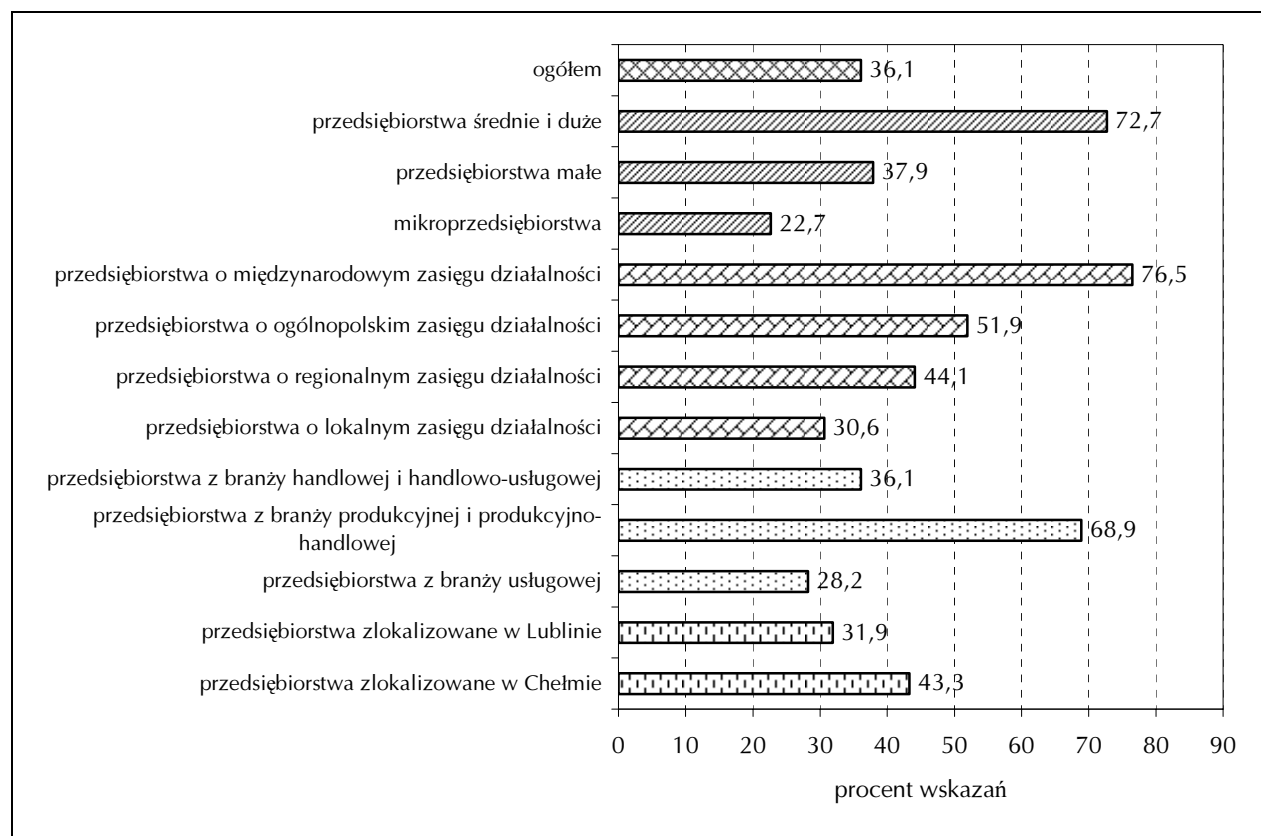
3.3. Zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych

Przedstawione wyniki dotyczące sposobów rekrutacji pracowników i roli w tym procesie różnych grup podmiotów oddziałujących na rynek pracy (zwłaszcza w kontekście ocen udziału w tym procesie placówek szkolnictwa zawodowego) pokazują w pewnym stopniu zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem młodzieży kończącej edukację w szkołach zawodowych. Zagadnienie to zostało doprecyzowane w badaniu przez pryzmat jednoznacznych deklaracji o zatrudnianiu bądź nie absolwentów szkół zawodowych (wykres 3.4).

Rzeczywistość nie rysuje się zbyt optymistycznie dla młodych pracowników. Z przeprowadzonych badań wynika, że tylko nieco ponad jedna trzecia (36,1%) pracodawców zainteresowana jest zatrudnianiem młodzieży kończącej szkoły zawodowe. Większość natomiast nie decyduje się na zaoferowanie absolwentom zatrudnienia, preferując pracowników starszych, posiadających doświadczenie zawodowe i praktycznie zweryfikowane umiejętności. Uwidaczniają się przy tym charakterystyczne tendencje w rozkładzie wyników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa i skali jego działania. Dostrzec można silną korelację pomiędzy dwoma cechami firm a zatrudnianiem absolwentów – im przedsiębiorstwo większe i im bardziej rozległa skala jego działania, tym częściej znajduje w nim pracę młodzież po ukończeniu szkoły zawodowej. W przypadku wielkości przedsiębiorstwa wskaźnik ten rośnie od 22,7% (mikroprzedsiębiorstwa) do 72,7% (przedsiębiorstwa średnie i duże), natomiast w przypadku skali działania rozpiętość wynosi od 30,6% (podmioty o lokalnym zasięgu działalności) do 76,5% (podmioty o działalności międzynarodowej).

Wykres 3.4

Deklaracja badanych przedsiębiorstw odnośnie do zatrudniania absolwentów techników i zasadniczych szkół zawodowych



Źródło: Jak w wykresie 3.1.

Absolwenci szkolnictwa zawodowego najczęściej znajdują zatrudnienie w przedsiębiorstwach prowadzących działalność związaną w całości lub przynajmniej w części z produkcją (w połączeniu z handlem) – 68,9% wskazań. Prawie dwukrotnie rzadziej zatrudniają ich firmy, w których dominuje działalność handlowa (z ewentualnym uzupełnieniem o działania usługowe). Najrzadziej zainteresowane są nimi podmioty typowo usługowe (jedynie 28,2%). Młodym ludziom nieco łatwiej znaleźć pracę u pracodawców z terenu Chełma (43,3%) niż Lublina (31,9%).

To duże zróżnicowanie skłania do zastanowienia się, jakie są przyczyny braku zainteresowania rekrutacją młodych pracowników, kończących dopiero edukację zawodową. Wprawdzie cechuje ich brak doświadczenia, ale z drugiej strony są to osoby – jak się wydaje – bardziej elastyczne niż osoby starsze w dostosowywaniu się do wymogów pracodawcy i posiadające nieco mniejsze wymagania, jeśli chodzi o warunki pracy, w tym warunki płacowe. Prawdopodobnie jednak decyduje o tym brak praktyki w zawodzie i trudny do oszacowania przez pracodawcę poziom umiejętności oraz skłonności do stabilizacji zawodowej, wynikający z nieznamomości potencjalnego pracodawcy i braku świadectw rekomendacyjnych. Znaczącym czynnikiem może też być fakt nie najlepszego postrzegania wizerunku absolwentów szkół zawodowych.

Częściowo odpowiedzi na to pytanie szukać można w opiniach pracodawców na temat czynników, które stanowią dla nich bodziec do zwiększenia zatrudnienia absolwentów szkolnictwa zawodowego (tabela 3.1). Z badań wynika, że zdecydowanie najwyższy odsetek pracodawców (74,8%) wskazuje na kontakty z potencjalnym pracownikiem w czasie jego edukacji w szkole zawodowej, w trakcie których młodzież ma sposobność zapoznania się z praktyczną stroną funkcjonowania danego przedsiębiorstwa, a pracodawca ma możliwość przynajmniej wstępnie ocenić kwalifikacje i predyspozycje potencjalnych pracobiorców.

Ważnym czynnikiem może być również zwiększenie motywacji absolwentów do pracy – taka opinia wyrażona została przez ponad połowę (51,5%) przedsiębiorców. Wyraźnie widać, że pracodawcy krytycznie oceniają podejście osób kończących edukację w szkołach zawodowych do podejmowanej pracy. Źródłem takiej opinii są przede wszystkim negatywne doświadczenia, jakie mają pracodawcy zatrudniający absolwentów – w konsekwencji wykazują większe zainteresowanie zatrudnianiem pracowników bardziej doświadczonych, a przede wszystkim bardziej angażujących się w pracę.

Jest to istotne zwłaszcza w kontekście umiejętności i kwalifikacji zdobywanych w szkole przez absolwentów – prawie co piąty pracodawca byłby skłonny wykazywać większe zainteresowanie ich zatrudnianiem, gdyby mieli lepsze przygotowanie zawodowe. Jest to zatem dość jednoznaczna sugestia, odnosząca się do potrzeby wprowadzania zmian w systemie szkolnictwa zawodowego kładących większy nacisk na kształcenie umiejętności praktycznych przydatnych w miejscu pracy.

Dla części pracodawców istotnym czynnikiem skłaniającym do zwiększenia poziomu zainteresowania angażowaniem absolwentów były pewne formy udogodnień natury finansowej, przede wszystkim w zakresie obniżenia obciążeń płacowych związanych z zatrudnianymi absolwentami (co zostało wskazane przez 22,4% badanych), a także refundacja kosztów związanych z przyuczaniem absolwentów do obejmowanego stanowiska w miejscu pracy (11,5%). Ta konieczność przyuczania wpisuje się poniekąd we wspomnianą już problematykę przygotowania zawodowego – lepsze przygotowanie mogłoby skutkować mniej intensywnymi i kosztownymi działaniami przystosowującymi absolwenta do podjęcia pierwszej pracy.

Biorąc pod uwagę poszczególne przekroje badanych przedsiębiorstw, dostrzec można kilka interesujących zależności. W układzie wielkościowym zwraca uwagę znacznie wyższy od średniej odsetek przedsiębiorstw średnich i dużych, wskazujących na znaczenie zmniejszania obciążeń płacowych zatrudnianych absolwentów (38,6% wskazań) dla zwiększania ich zatrudnienia w firmach, rzadziej natomiast przedstawiciele tych podmiotów sugerują wpływ poziomu przygotowania zawodowego absolwentów na ich zatrudnienie (11,4%).

Uwzględniając zakres terytorialny działalności przedsiębiorstwa, widać przede wszystkim różnice charakteryzujące przedsiębiorstwa prowadzące działalność międzynarodową i ogólnokrajową. Pierwsze wyraźnie częściej od średniej (82,4%) wskazują na potrzebę wcześniejszego kontaktu z potencjalnym pracownikiem i istotność mniejszych obciążeń płacowych (47,1%), nie oczekując raczej refundacji kosztów przyuczenia absolwentów do podjęcia pracy. Drugie natomiast rzadziej (66,7%) podkreślają konieczność wcześniejszego zapoznania się z kandydatem do pracy, częściej zaś niż pierwsze wskazują na potrzebę większej motywacji do pracy wśród absolwentów.

Niższe od przeciętnego zainteresowanie wspieraniem zatrudniania absolwentów dzięki wcześniejszym kontaktom z nimi występuje w przypadku przedsiębiorstw o profilu produkcyjnym i produkcyjno-handlowym (64,4%). Firmy te częściej niż inne jako bardziej motywujące oceniają wszelkie formy udogodnień finansowych dotyczących obciążania wynagrodzeń (37,8%).

Tabela 3.1

Czynniki zwiększające skłonność badanych pracodawców do zwiększenia zatrudnienia absolwentów techników i szkół zawodowych

Wyszczególnienie	Kontakt pracodawcy z potencjalnym pracownikiem już w czasie nauki w szkole zawodowej	Większa motywacja absolwentów do pracy	Zmniejszenie obciążeń płac zatrudnianych absolwentów	Lepsze przygotowanie zawodowe absolwentów	Refundacja kosztów przycuczenia absolwentów do obejmowanego stanowiska pracy
	procent wskazań				
Ogółem	74,8	51,5	22,4	19,4	11,5
Wielkość przedsiębiorstwa					
Przedsiębiorstwa średnie i duże	77,3	47,7	38,6	11,4	11,4
Przedsiębiorstwa małe	72,4	51,0	20,0	21,4	13,1
Mikroprzedsiębiorstwa	76,6	53,2	19,9	19,9	9,9
Zakres terytorialny działalności przedsiębiorstwa					
Międzynarodowy	82,4	41,2	47,1	23,5	-
Ogólnokrajowy	66,7	51,9	18,5	22,2	11,1
Regionalny	76,5	52,9	23,5	14,7	8,0
Lokalny	75,0	52,0	21,0	19,4	12,7
Branża działalności przedsiębiorstwa					
Handlowa i handlowo-usługowa	77,3	56,7	22,7	18,6	7,2
Produkcyjna i produkcyjno-handlowa	64,4	44,4	37,8	22,2	11,1
Usługowa	76,1	50,5	18,6	19,1	13,8
Lokalizacja przedsiębiorstwa					
Lublin	84,8	38,1	29,0	10,0	15,2
Chełm	57,5	75,0	10,8	35,8	5,0

Źródło: Jak w wykresie 3.1.

Jeszcze większe zróżnicowanie dostrzec można w układzie lokalizacyjnym. We wcześniej omawianych przekrojach różnice odnosiły się jedynie do wskaźników procentowych, nie zmieniających ustalonej hierarchii poszczególnych czynników. W tym ujęciu natomiast dostrzec można zmianę ich rangi. W Chełmie za kluczowy czynnik uznano zwiększenie motywacji młodzieży do pracy, znacznie rzadziej wskazując na kontakty pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą w okresie nauki w szkole zawodowej, w konsekwencji niejako wyżej ceniono lepsze przygotowanie zawodowe niż zmniejszanie obciążeń dotyczących wynagrodzeń. W Lublinie natomiast refundacja kosztów przysposobienia absolwentów do obejmowanego stanowiska pracy okazała się istotniejsza niż ich lepsze przygotowanie zawodowe. Bardzo charakterystyczne są przy tym odchylenia wskaźników procentowych, odzwierciedlających znaczenie tych czynników w obu analizowanych miastach, od średniej charakteryzującej całą badaną populację:

- w przypadku kontaktów pracodawcy z uczniami szkół zawodowych w trakcie ich kształcenia różnica wynosi aż 27 pkt. proc. na korzyść Lublina,
- w przypadku potrzeby większej motywacji absolwentów do pracy wskaźnik dla Chełma jest o 37 pkt. proc. wyższy,
- zmniejszenie obciążeń związanych z płacami absolwentów wymieniło w Chełmie 18% respondentów więcej niż w Lublinie,
- lepsze przygotowanie zawodowe absolwentów trzyipółkrotnie częściej wskazywano w Chełmie,
- na refundację kosztów przycuczenia absolwentów do pracy liczy trzykrotnie więcej przedsiębiorstw w Lublinie.

Wskazane przesłanki wzrostu zainteresowania pracodawców zatrudnianiem absolwentów szkolnictwa zawodowego, a w szczególności istniejące w tym zakresie różnicowanie w zależności od charakterystyki badanych przedsiębiorstw wskazuje na konieczność podejmowania działań, które w większym stopniu zorientowane będą na realizację oczekiwań pracodawców odnośnie do wsparcia i współpracy podejmowanej na różnych szczeblach lokalnego rynku pracy. Dotyczy to również relacji z placówkami szkolnictwa zawodowego.

3.4. Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi – stan obecny i perspektywy na przyszłość

Analizując możliwości potencjalnej współpracy, skutkującej wzrostem zainteresowania pracodawców zatrudnianiem absolwentów szkół zawodowych, należy zwrócić uwagę na stan wiedzy przedsiębiorców na temat istniejącego systemu szkolnictwa zawodowego. Całokształt polityki oświatowej, wprowadzane reformy systemu oświatowego, zmieniające strukturę kształcenia w poszczególnych zawodach, i zmiany programów nauczania oraz zmiany zachodzące w szkołach, mające źródło w ich dostosowywaniu się do realiów rynku (głównie z punktu widzenia występujących w całej Polsce tendencji do łączenia szkół, czy też zmiany ich profilu pod

Tabela 3.2

Stan wiedzy badanych pracodawców na temat lokalnych szkół zawodowych i ich problemów

Wyszczególnienie	Posiadam ogólne informacje o lokalnych szkołach zawodowych	Mam dokładną wiedzę o szkołach i zawodach, w jakich kształcą	Nie interesuję się problemami szkolnictwa zawodowego
	procent wskazań		
Ogółem	33,0	1,2	65,8
Wielkość przedsiębiorstwa			
Przedsiębiorstwa średnie i duże	65,9	2,3	31,8
Przedsiębiorstwa małe	35,9	0,7	63,4
Mikroprzedsiębiorstwa	19,9	1,4	78,7
Zakres terytorialny działalności przedsiębiorstwa			
Międzynarodowy	70,6	5,9	23,5
Ogólnokrajowy	51,9	-	48,1
Regionalny	35,3	-	64,7
Lokalny	28,2	1,2	70,6
Branża działalności przedsiębiorstwa			
Handlowa i handlowo-usługowa	29,9	1,0	69,1
Produkcyjna i produkcyjno-handlowa	60,0	4,4	35,6
Usługowa	28,2	0,5	71,3
Lokalizacja przedsiębiorstwa			
Lublin	31,4	1,0	67,6
Chełm	35,8	1,7	62,5

Źródło: Jak w tabeli 3.1.

wpływem zmian zainteresowania zgłaszanego przez młodzież kończącą szkoły gimnazjalne oraz niżu demograficznego, który dotyka obecnie szkolnictwo, czego konsekwencją jest na przykład wstrzymywanie naboru do niektórych klas i zawieszanie kształcenia w określonych zawodach, tworzenie klas wielozawodowych), skutkują ograniczeniem transparentności tego rynku dla przeciętnego pracodawcy. W konsekwencji tylko nieliczni mogą powiedzieć, że monitorują te zmiany na bieżąco, a więc dysponują dokładną wiedzą o istniejących szkołach i ich profilu kształcenia zawodowego istotnego z punktu widzenia zawodów, które wykonują pracownicy potrzebni w ich firmach (tylko 1,2% badanych przedsiębiorstw – a więc znikomy odsetek) – tabela 3.2.

Co trzeci pracodawca określa swój poziom wiedzy na ten temat jako ogólny. Najczęściej odnosi się to do wiedzy o typach szkół, ale bez większej znajomości struktury kształcenia zawodowego. Większość (65,8%) udziela odpowiedzi wskazującej na brak zainteresowania problemami szkolnictwa zawodowego. Częściowo wynika to z istniejącej sytuacji na rynku pracy – relatywnie wysoka stopa bezrobocia i wzrost podaży siły roboczej w określonych zawodach (charakterystycznych często dla profilu kształcenia szkolnictwa zawodowego) skutkują zatrudnianiem pracowników, którzy posiadają już doświadczenie zawodowe, i rezygnacją z przyjmowania do pracy niedoświadczonych absolwentów. Duże znaczenie ma też chwilowy brak perspektyw na zwiększanie zatrudnienia (wywołany np. spowolnieniem gospodarki) – nie ma więc potrzeby poszukiwania pracowników, a w rezultacie obszar szkolnictwa zawodowego jawi się jako mało interesujący.

Wiedzę na temat szkół zawodowych funkcjonujących na lokalnym rynku (dokładną lub ogólną) mają przede wszystkim przedsiębiorstwa średnie i duże (70,5%), działające w skali ogólnopolskiej (51,9%) lub międzynarodowej (76,5%), głównie z branży produkcyjnej i produkcyjno-handlowej (64,4%). Brak zainteresowanie dotyczy w szczególności mikroprzedsiębiorstw (78,7%), których skala działania ma wymiar lokalny (70,6%), przede wszystkim funkcjonujących w obszarze usług i handlu (siedem na dziesięć).

Tabela 3.3

Zakres współpracy badanych pracodawców z lokalnymi szkołami zawodowymi

Wyszczególnienie	Dobra współpraca	Bardzo luźna współpraca	Brak jakiegokolwiek współpracy
	procent wskazań		
Ogółem	30,0	2,4	67,6
Wielkość przedsiębiorstwa			
Przedsiębiorstwa średnie i duże	68,2	2,3	29,5
Przedsiębiorstwa małe	33,1	1,4	65,5
Mikroprzedsiębiorstwa	14,9	3,5	81,6
Zakres terytorialny działalności przedsiębiorstwa			
Międzynarodowy	76,5	-	23,5
Ogólnokrajowy	48,1	3,7	48,1
Regionalny	35,3	-	64,7
Lokalny	24,2	2,8	73,0
Branża działalności przedsiębiorstwa			
Handlowa i handlowo-usługowa	25,8	3,1	71,1
Produkcyjna i produkcyjno-handlowa	64,4	-	35,6
Usługowa	23,9	2,7	73,4
Lokalizacja przedsiębiorstwa			
Lublin	28,1	2,4	69,5
Chełm	30,0	2,4	67,6

Źródło: Jak w tabeli 3.1.

Ten brak wiedzy jest z jednej strony skutkiem, a z drugiej również przyczyną niewielkiego poziomu współpracy pracodawców ze szkolnictwem zawodowym (tabela 3.3). Tendencje charakteryzujące uzyskane wskaźniki (podobnie jak ich wartości) są zbieżne z opisanymi w przypadku wiedzy o lokalnym szkolnictwie zawodowym.

Dwie trzecie badanych przedsiębiorstw deklaruje brak jakiegokolwiek współpracy ze szkolnictwem zawodowym. Sytuacja ta odnosi się przede wszystkim do podmiotów najmniejszych (81,6% wskazań), o lokalnej skali działania (73,0%), a także o profilu usługowym bądź handlowym (ponad 70%). Należy przy tym podkreślić, że system współpracy ze szkołami zawodowymi jest oceniany prawie tak samo na terenie Lublina, jak i Chełma (różnica tylko niespełna 2 pkt. proc. na niekorzyść pierwszego z tych miast).

W tym obrazie relacji pomiędzy pracodawcami a szkolnictwem zawodowym zwraca uwagę jedno bardzo charakterystyczne zjawisko – jeżeli istnieje współpraca pomiędzy nimi, to z reguły oceniana jest jako dobra (taką deklarację składa trzy na dziesięć badanych przedsiębiorstw), sporadycznie wskazywano na współpracę o bardzo luźnym charakterze (2,4%).

Biorąc pod uwagę istniejące możliwości, można wyróżnić kilka potencjalnych form takiej współpracy. Nie wszystkie cieszą się jednak zainteresowaniem potencjalnych partnerów. Dotyczy to zarówno zainteresowania zgłaszanego przez pracodawców, jak i występującego po stronie szkół zawodowych. Zdecydowanie najpopularniejszą formą jest współtworzenie systemu praktyk zawodowych i przyjmowanie przez pracodawców uczniów na zajęcia praktyczne (tabela 3.4). Jest to charakterystyczne dla prawie wszystkich firm, które współpracują ze

Tabela 3.4

Formy współpracy badanych pracodawców ze szkolnictwem zawodowym

Wyszczególnienie	Przyjmowanie uczniów na praktyki wymagane programem nauki	Zapraszanie uczniów do zwiedzania zakładów pracy	Pomoc w układaniu programów praktyk zawodowych	Aktywne uczestnictwo w konsultacjach na temat przyszłej oferty edukacyjnej szkół zawodowych	Uczestnictwo w spotkaniach z uczniami na terenie szkoły
	procent wskazań				
Ogółem	99,1	10,3	8,4	4,7	2,8
Wielkość przedsiębiorstwa					
Przedsiębiorstwa średnie i duże	96,8	25,8	22,6	9,7	3,2
Przedsiębiorstwa małe	100,0	6,0	4,0	2,0	2,0
Mikroprzedsiębiorstwa	100,0	-	-	3,8	3,8
Zakres terytorialny działalności przedsiębiorstwa					
Międzynarodowy	92,3	53,8	46,2	23,1	7,7
Ogólnokrajowy	92,9	14,3	7,1	-	-
Regionalny	100,0	-	-	-	-
Lokalny	100,0	2,9	2,9	2,9	2,9
Branża działalności przedsiębiorstwa					
Handlowa i handlowo-usługowa	100,0	-	7,1	3,6	3,6
Produkcyjna i produkcyjno-handlowa	96,6	37,9	17,2	13,8	6,9
Usługowa	98,0	-	4,0	-	-
Lokalizacja przedsiębiorstwa					
Lublin	98,4	7,8	14,1	4,7	1,6
Chełm	100,0	14,0	-	4,7	4,7

Źródło: Jak w tabeli 3.1.

szkołami zawodowymi (tylko dwie lubelskie firmy, zatrudniające ponad 49 osób, o międzynarodowym i ogólnopolskim charakterze z branży produkcyjnej i usługowej zadeklarowały, że nie przyjmują uczniów na praktyki, wskazując jednocześnie, że są zaangażowane w proces kształtowania programów zajęć praktycznych). Znacznie rzadziej wykorzystywane są inne formy współpracy szkolnictwa zawodowego i pracodawców, mające charakter doraźny i okazjonalny, takie jak: umożliwianie uczniom zwiedzania zakładów pracy (10,3% wskazań), udział w tworzeniu programów praktyk (8,4%), aktywne uczestnictwo w konsultacjach na temat przyszłej oferty edukacyjnej lokalnego szkolnictwa zawodowego (4,7%), czy też uczestnictwo w spotkaniach z uczniami na terenie szkoły (2,8%).

Warto zwrócić uwagę na kilka wniosków odnoszących się do zaangażowania w poszczególne formy współpracy w zależności od charakterystyki firm. Przykładowo, mikroprzedsiębiorstwa, jeżeli współpracują ze szkołami zawodowymi, angażują się w praktyki zawodowe albo w procesy kształtowania oferty edukacyjnej lub spotkania z uczniami na terenie szkoły. Firmy usługowe zasadniczo przyjmują uczniów na praktyki albo też sporadycznie współuczestniczą w układaniu ich programu. Przedsiębiorstwa handlowe dodatkowo zainteresowane są wpływaniem na kształt oferty edukacyjnej, są też gotowe wysłać swoich przedstawicieli do szkół. Ani firmy usługowe, ani handlowe nie organizują natomiast zwiedzania zakładu połączonego z prezentacją funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawcy w Chełmie nie angażują się w proces kształtowania programów praktyk zawodowych dla uczniów.

Tabela 3.5

Przyczyny braku współpracy badanych pracodawców ze szkolnictwem zawodowym

Wyszczególnienie	Brak potrzeby takiej współpracy	Szkoły chcą kierować uczniów na praktyki, ale uczniowie w czasie praktyk nie garną się do pracy	Praktykanci nie umieją pracować na nowoczesnym sprzęcie i wymagają dozoru	Szkoły zgłaszają zapotrzebowanie na współpracę, nie oferując firmom żadnych korzyści	Brak zainteresowania szkół współpracą z firmami
Ogółem	96,0	22,4	3,6	2,2	1,8
Wielkość przedsiębiorstwa					
Przedsiębiorstwa średnie i duże	92,3	15,4	-	-	15,4
Przedsiębiorstwa małe	95,8	32,6	4,2	3,2	1,1
Mikroprzedsiębiorstwa	96,5	14,8	3,5	1,7	0,9
Zakres terytorialny działalności przedsiębiorstwa					
Międzynarodowy	100,0	-	-	-	-
Ogólnokrajowy	100,0	-	-	15,4	15,4
Regionalny	95,5	22,7	-	-	-
Lokalny	95,7	24,5	4,3	1,6	1,1
Branża działalności przedsiębiorstwa					
Handlowa i handlowo-usługowa	97,1	8,7	4,3	2,9	4,3
Produkcyjna i produkcyjno-handlowa	100,0	37,5	6,3	-	-
Usługowa	94,9	27,5	2,9	2,2	0,7
Lokalizacja przedsiębiorstwa					
Lublin	95,2	24,7	2,7	-	2,7
Chełm	97,4	18,2	5,2	6,5	-

Źródło: Jak w tabeli 3.1.

Wspomniany brak współpracy pomiędzy sferą przedsiębiorczości a szkolnictwem zawodowym skłania do refleksji na temat przyczyn takiego stanu rzeczy. Wypowiedzi pracodawców (96%) jednoznacznie wskazują na brak zainteresowania taką współpracą, co wynika z braku potrzeb po stronie firm (należy to rozpatrywać w kontekście niedostrzegania żadnych korzyści ze współpracy, a w wielu wypadkach również obawy o pojawienie się wręcz niepotrzebnych kosztów takiego współdziałania), jak również samych szkół (co jest zasadniczo trudne do uzasadnienia) – tabela 3.5. Takie są wskazania wszystkich firm produkcyjnych, które nie współpracują ze szkolnictwem, a także podmiotów o zasięgu działania wykraczającym ponad region.

Istotną barierą ograniczającą skłonność do współpracy ze szkołami zawodowymi jest dla przedsiębiorców zaangażowanie samych uczniów – ponad 22% z nich podkreśla, że zainteresowanie szkół kierowaniem młodzieży na praktyki nie idzie w parze z jej zainteresowaniem pracą w czasie zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach. Ten czynnik podkreślają przede wszystkim przedstawiciele firm o lokalnym lub regionalnym zakresie działalności – większe zaangażowanie wykazują uczniowie odbywający praktyki w przedsiębiorstwach o ponadregionalnej skali działania. Problem ten występuje również w przypadku podmiotów produkcyjnych i usługowych – w handlu pojawia się prawie czterokrotnie rzadziej.

Sporadycznie wskazano również trzy inne przyczyny braku zainteresowania nawiązaniem współpracy ze szkołami zawodowymi – praktykanci nie umieją pracować na nowoczesnym sprzęcie i wymagają zapewnienia im odpowiedniego nadzoru (w ogólnie pojmowanym interesie przedsiębiorstwa dbającego o swój park maszynowy), zainteresowanie szkół nie jest poparte żadnymi korzyściami dla pracodawców, brak zainteresowania szkół współpracą z konkretnymi firmami.

Efektom braku współpracy i częściowo również rozbieżności interesów pracodawców i placówek szkolnictwa zawodowego jest niedostosowanie poziomu kształcenia młodzieży uczącej się w szkołach zawodowych do wymogów stawianych przez rynek pracy. Na tym tle pojawia się pytanie, jak zmienić tę niekorzystną dla rozwoju szkolnictwa zawodowego sytuację. W toku badań poproszono pracodawców o stworzenie katalogu rekomendacji do działań, które powinny zostać podjęte w celu poprawy tej sytuacji. W rezultacie powstała lista siedmiu postulatów o bardzo zróżnicowanym charakterze – od bardzo ogólnych do bardzo skonkretyzowanych (tabela 3.6).

Wśród tych rekomendacji zdecydowanie wyróżniają się trzy, przy czym mają one zupełnie odmienny charakter. Pierwsza odnosi się do kształtowania relacji pomiędzy środowiskiem przedsiębiorców a przedstawicielami szkolnictwa, druga kładzie nacisk na zaangażowanie pracodawców, trzecia natomiast zwraca uwagę na potrzeby zmian w systemie kształcenia zawodowego.

Na pierwszy plan wysuwa się mało precyzyjnie określone zacieśnianie współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami szkół (głównie nauczycielami), polegające na zwielokrotnieniu kontaktów między nimi i przyczyniające się do wymiany poglądów, które mogą usprawnić procesy nauczania i pozwolą znaleźć wspólną płaszczyznę korzyści dla obu stron. Taki kierunek działań popiera 80% przedsiębiorców, zasadniczo bez względu na charakterystykę badanych podmiotów (wyjątkiem jest niższy odsetek w przypadku przedstawicieli firm działających w Chełmie – tylko 60%).

Inny charakter ma drugi z postulatów, odwołujący się do wspierania rozwoju i stwarzania szans dla najbardziej uzdolnionych i obowiązkowych uczniów odbywających praktyki w przedsiębiorstwach przez oferowanie im możliwości przyjęcia na staż po ukończeniu szkoły i zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Za takim rozwiązaniem opowiada się 67% pracodawców. Taka koncepcja znajduje zwolenników nieco częściej wśród firm o dużej skali działania (co najmniej ogólnopolskiej), częściej również wskazują na nią przedsiębiorstwa o charakterze produkcyjnym. Większą gotowość zaangażowania się wykazują firmy zlokalizowane w Chełmie.

55,5% przedsiębiorstw widzi możliwość doskonalenia szkolnictwa zawodowego w drodze zmian systemowych, rozpatrując to głównie w kontekście zwiększenia czasowego wymiaru praktyk uczniowskich w firmach, upatrując w tym szansę na poprawę kształcenia praktycznych umiejętności pożądanych przez pracodawców. Zwracają na to uwagę przede wszystkim przedstawiciele firm małych i mikroprzedsiębiorstw (o prawie 20 pkt. proc. więcej wskazań niż w przypadku przedsiębiorstw średnich i dużych), w szczególności działających w sferze usług (o ponad 15 pkt. proc. więcej wskazań niż w przypadku działalności produkcyjnej i handlowej). Problem ten częściej podnoszony jest również przez pracodawców w Lublinie, którzy dostrzegają większe dysproporcje w zakresie kwalifikacji zawodowych absolwentów szkół zawodowych w stosunku do swych wymagań, niż przez pracodawców działających w Chełmie.

Tabela 3.6

Działania proponowane przez badanych pracodawców w celu nawiązania ściślejszej współpracy między nimi a lokalnymi szkołami zawodowymi, skutkującej dostosowaniem poziomu kształcenia do wymogów rynku pracy

Wyszczególnienie	Zwielokrotnienie bezpośrednich kontaktów nauczycieli i pracodawców	Wynagrodzenie wyróżniających się uczniów przyjęciem na staż po ukończeniu szkoły	Zwiększenie wymiaru czasowego praktyk uczniów w przedsiębiorstwach	Sponsorowanie zdolnych uczniów w trakcie nauki	Zwiększenie udziału pracodawców w zakupach sprzętów uczących zawodu w szkołach	Rozszerzenie zakresu tematycznego praktyk uczniowskich w przedsiębiorstwach	Zatrudnianie pracodawców w szkołach do prowadzenia praktycznej nauki zawodu
	procent wskazań						
Ogółem	80,0	67,0	55,5	20,0	15,8	13,9	13,3
Wielkość przedsiębiorstwa							
Przedsiębiorstwa średnie i duże	81,8	70,5	40,9	18,2	11,4	25,0	18,2
Przedsiębiorstwa małe	82,1	69,0	56,6	20,9	17,2	12,4	13,1
Mikroprzedsiębiorstwa	77,3	63,8	58,9	19,9	15,6	12,1	12,1
Zakres terytorialny przedsiębiorstwa							
Międzynarodowy	76,5	70,6	47,1	5,9	23,5	35,3	23,5
Ogólnokrajowy	74,1	74,1	22,2	25,9	3,7	22,2	14,8
Regionalny	67,6	64,7	55,9	20,6	26,5	2,9	11,8
Lokalny	82,5	66,3	59,5	20,2	15,1	13,1	12,7
Branża działalności przedsiębiorstwa							
Handlowa i handlowo-usługowa	77,3	69,1	45,4	28,9	18,6	9,3	8,2
Produkcyjna i produkcyjno-handlowa	75,6	77,8	48,9	15,6	11,1	26,7	15,6
Usługowa	82,4	63,3	62,2	16,5	15,4	13,3	15,4
Lokalizacja przedsiębiorstwa							
Lublin	91,4	60,5	60,5	18,6	19,5	12,4	17,1
Chel'm	60,0	78,3	46,7	22,5	9,2	16,7	6,7

Źródło: Jak w tabeli 3.1.

Poza tymi trzema zdecydowanie wiodącymi propozycjami doskonalenia współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a pracodawcami pojawiły się cztery inne, wskazane przez 13-20% badanych. Dwie odnoszące się do finansowego wspierania przez przedsiębiorców procesów kształcenia (w formie sponsorowania przez firmy uczniów w trakcie nauki oraz zwiększenia partycypacji sfery przedsiębiorczości w zakupach nowoczesnego sprzętu niezbędnego do praktycznej nauki zawodu w szkołach) i dwie o charakterze systemowym (sugerujące konieczność wprowadzenia zmian rozszerzających zakres tematyczny praktyk uczniowskich pod kątem zwiększenia ich dopasowania do oczekiwań potencjalnych pracodawców i wskazujące na zwi'azaną z tym potrzebę zatrudniania w szkołach przedstawicieli pracodawców do prowadzenia zajęć praktycznych). Uwzględniając zróżnicowanie przedsiębiorstw, warto zwrócić uwagę, że propozycje o podłożu finansowym częściej wskazywane są przez firmy handlowe i zatrudniające do 49 osób (a więc zasadniczo o mniejszym potencjale finansowym), natomiast postulaty dotyczące zmian systemu kształcenia zawodowego częściej podnoszą przedstawiciele przedsiębiorstw średnich i dużych, o co najmniej ogólnopolskim zakresie działalności, w tym funkcjonujące w sferze produkcji i usług.

Przedstawione wyniki badań odnoszących się do opinii pracodawców w Lublinie i Chel'mie dotyczących pozyskiwania pracowników i ich współpracy w tym zakresie z placówkami szkolnictwa zawodowego wskazują, że

jest to obszar wymagający podjęcia szeregu działań zmierzających do doskonalenia relacji podmiotów funkcjonujących na rynku pracy. Źródłem wielu niedoskonałości są nie zawsze najlepsze opinie o absolwentach, czy też, generalizując, o systemie szkolnictwa zawodowego. Poprawa tej sytuacji wymaga wdrożenia rozwiązań zorientowanych na kreowanie nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego, odpowiadającego potrzebom rynku pracy.

Rozdział 4

Absolwenci szkół zawodowych w opiniach pracodawców: stan aktualny i pożądany

Edward Maleszyk

4.1. Ocena wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów

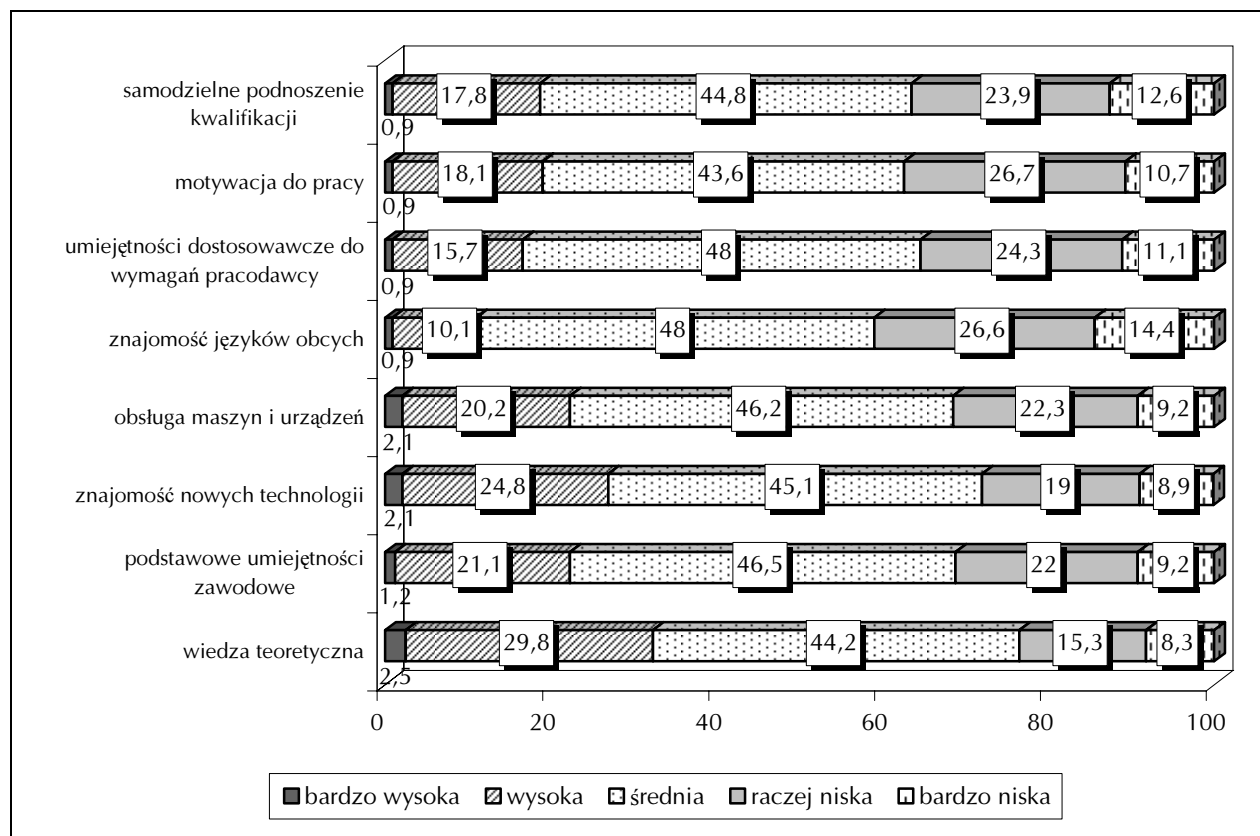
Celem analizy jest zdiagnozowanie wiedzy, umiejętności, predyspozycji, postaw zawodowych oraz przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wykonywania pracy w określonym zawodzie, wyrażonych w opiniach pracodawców. Ocena absolwentów podejmujących pierwszą pracę ma znaczący wpływ na wizerunek szkolnictwa zawodowego, a ten z kolei wywiera istotny wpływ na wybór ścieżki edukacyjnej przez młodzież kończącą gimnazja.

W badaniach bezpośrednich pracodawców w Lublinie i Chełmie zwrócono szczególną uwagę na ocenę poziomu kwalifikacji absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, techników i zawodowych liceów profilowanych, uwzględniając zarówno zobiektywizowane kryteria tej oceny, jak i poziom jej zróżnicowania. Opinie pracodawców na temat wiedzy, umiejętności, predyspozycji i postaw zawodowych wchodzących na rynek pracy absolwentów lokalnych szkół zawodowych mogą stanowić dobry punkt odniesienia do oceny tych szkół z punktu widzenia przygotowania uczniów do roli przyszłych pracowników. Powinno się to sprowadzać do wyposażenia ich nie tylko w wiedzę i umiejętności fachowe, ale również w szereg kompetencji użytecznych na rynku pracy.

Wykres 4.1

Ocena wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych według pracodawców
(% wskazań)

N=327



Źródło: Badania własne przeprowadzone w II kwartale 2010 r.

Analiza wskazań pracodawców oceniających wiedzę i przygotowanie do pracy absolwentów szkół zawodowych plasuje większość ocenianych umiejętności na poziomie przeciętnym lub raczej niskim. Znaczący odsetek pracodawców zauważa jednak, że część absolwentów posiada relatywnie wysoki zasób wiedzy teoretycznej, a nawet znajomość nowych technologii oraz obsługi odpowiednich maszyn i urządzeń. Brakuje im natomiast znajomości języków obcych, a także chęci do samodzielnego podnoszenia kwalifikacji i dostosowania się do wymagań pracodawcy. Towarzyszy temu zdecydowanie przeciętna i niska ocena motywacji pracy absolwentów (wykres 4.1).

Taki rozkład ocen poziomu wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów jest charakterystyczny dla wszystkich badanych grup pracodawców (reprezentujących zarówno mikro, małe, jak też średnie i duże przedsiębiorstwa), przy czym przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw żadnej z analizowanych cech nie przypisywali oceny bardzo wysokiej. To w większości przedstawiciele firm średnich i dużych wystawiali absolwentom stosunkowo wysokie noty (wykresy 4.2a,b,c). Prawdopodobnie jest to rezultat systemu rekrutacji stosowanego przez te firmy, który pozwala wybrać i zatrudnić najlepszych absolwentów.

Większe zróżnicowanie ocen wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów występuje w analizie opinii pracodawców prowadzonej w przekroju poszczególnych grup zawodów (tabela 4.1).

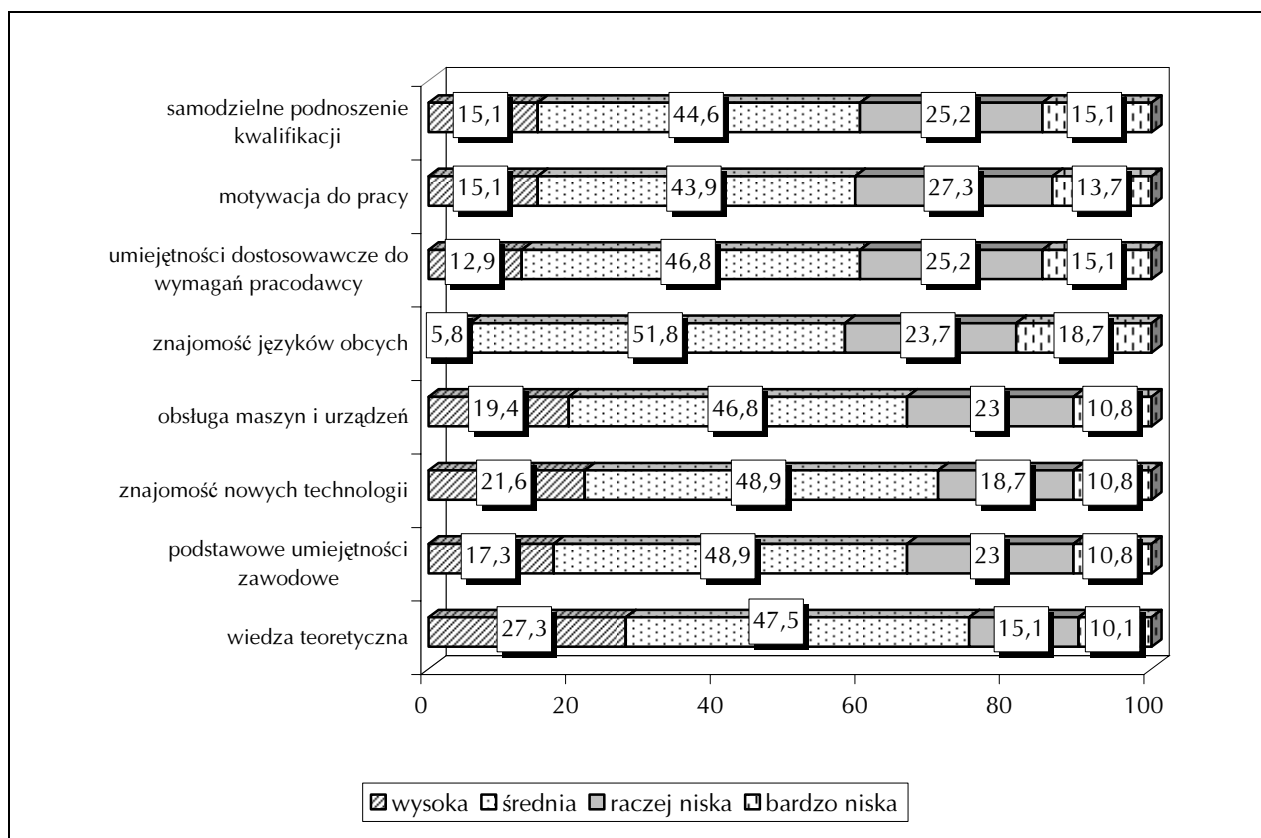
Ogólnie dominują oceny średnie przygotowania zawodowego absolwentów, a tylko w niektórych grupach zawodów (w przypadku określonych cech kwalifikacji zawodowych) pojawiają się oceny wysokie i – wyjątkowo – bardzo wysokie, np. dotyczy to większości ocenianych cech w zawodach związanych z turystyką i hotelarstwem.

Wykres 4.2

Ocena wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych według grup wielkości przedsiębiorstw (% wskazań)

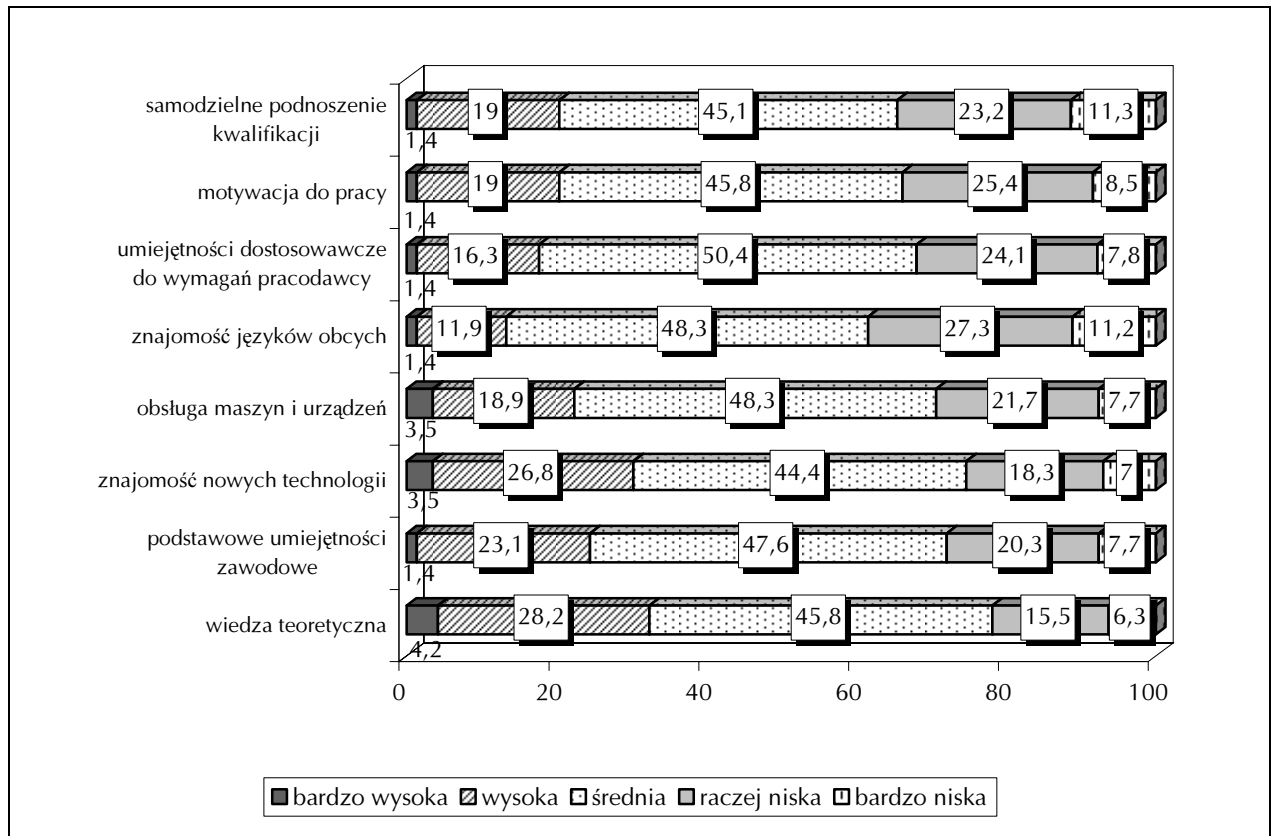
a/ przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 9 osób i mniej

N=139



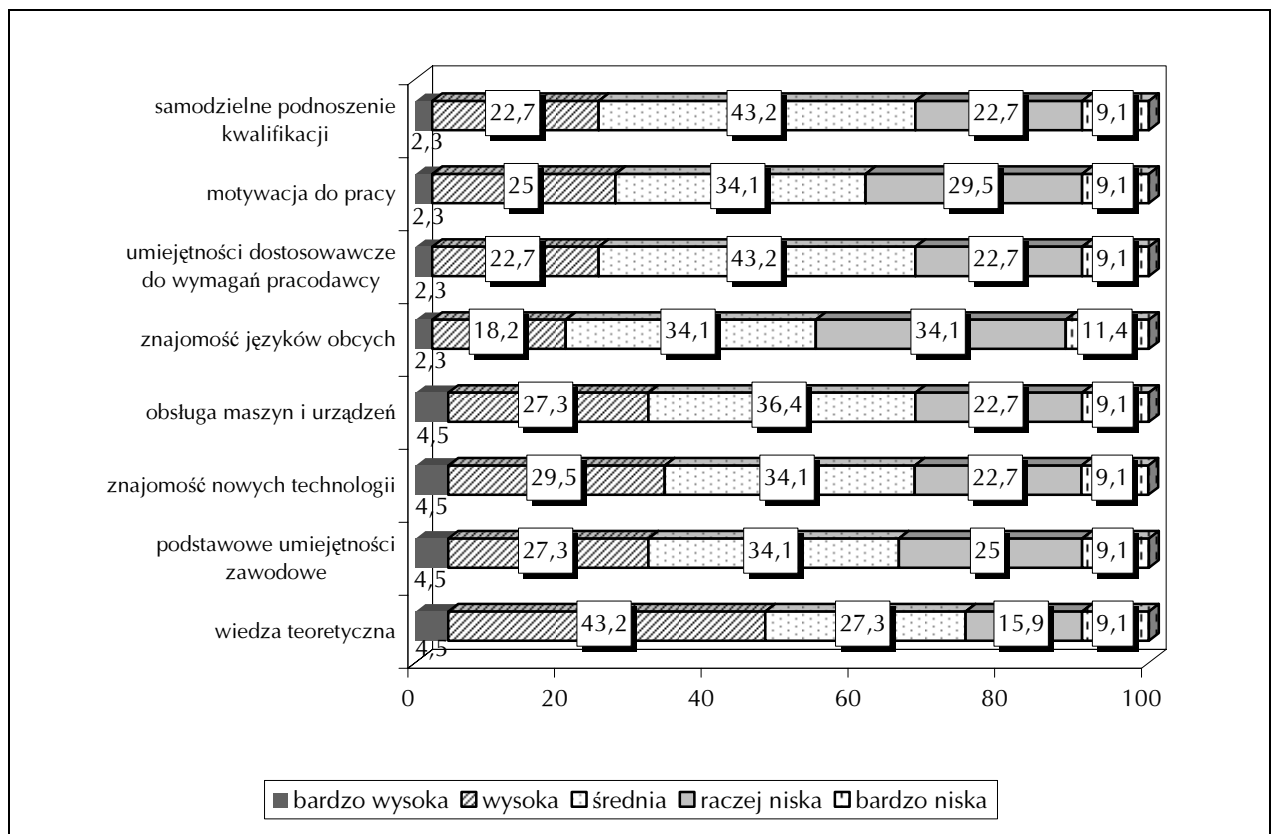
b/ przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10-49 osób

N=143



c/ przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 50 osób i więcej

N=44



Źródło: Jak w wykresie 4.1.

Tabela 4.1

Ocena wiedzy i przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych według grup zawodów
(% wskazań)

N=326

Grupy zawodów	Ocena				
	bardzo wysoka	wysoka	średnia	raczej niska	bardzo niska
Wiedzy teoretycznej					
Ekonomiczno-administracyjne	4,7	32,6	25,6	20,9	16,3
Handlowe	1,7	29,4	49,6	11,8	7,6
Gastronomiczne	12,8	44,7	36,2	4,3	2,1
Elektrotechniczne i informatyczne		18,4	31,8	18,2	31,8
Budowlane i geodezyjne		26,1	42,0	24,6	7,2
Mechaniczne i samochodowe		33,3	57,1	4,8	4,8
Transportowe, spedycyjne i logistyczne		20,0	57,1	17,1	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	50,0	37,5	12,5		
Usługi osobiste	5,3	23,7	39,5	18,4	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		57,1	19,0	14,3	9,5
Podstawowych umiejętności zawodowych					
Ekonomiczno-administracyjne	4,7	18,6	30,2	30,2	16,3
Handlowe		21,7	50,8	19,2	8,3
Gastronomiczne	8,5	38,3	38,3	12,8	2,1
Elektrotechniczne i informatyczne		9,1	40,9	18,2	31,8
Budowlane i geodezyjne		17,4	42,0	30,4	10,1
Mechaniczne i samochodowe		23,8	57,1	14,3	4,8
Transportowe, spedycyjne i logistyczne		5,7	60,0	28,6	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	50,0	37,5	12,5		
Usługi osobiste	2,6	15,8	44,7	23,7	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		38,1	38,1	14,3	9,5
Znajomości nowych technologii w zawodzie					
Ekonomiczno-administracyjne	4,7	18,6	30,2	30,2	18,3
Handlowe	1,7	22,5	50,0	18,3	7,5
Gastronomiczne	13,0	34,8	39,1	10,9	2,2
Elektrotechniczne i informatyczne		13,6	36,4	18,2	31,8
Budowlane i geodezyjne		20,3	46,4	23,2	10,1
Mechaniczne i samochodowe		33,3	52,4	9,5	4,8
Transportowe, spedycyjne i logistyczne		11,4	60,0	22,9	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	50,0	37,5	12,5		
Usługi osobiste	2,6	23,7	36,8	23,7	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		47,6	28,6	14,3	
Obsługi odpowiednich maszyn, urządzeń, komputera					
Ekonomiczno-administracyjne	4,7	20,9	30,2	27,9	16,3
Handlowe	1,7	20,0	52,5	17,5	8,3
Gastronomiczne	12,8	40,4	34,0	10,6	2,1
Elektrotechniczne i informatyczne		4,5	45,5	18,2	31,8
Budowlane i geodezyjne		13,0	46,4	30,4	10,1
Mechaniczne i samochodowe		19,0	61,9	14,3	4,8
Transportowe, spedycyjne i logistyczne			65,7	28,6	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	50,0	37,5	12,5		

Grupy zawodów	Ocena				
	bardzo wysoka	wysoka	średnia	raczej niska	bardzo niska
Usługi osobiste	2,6	21,1	31,6	31,6	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		38,1	38,1	14,3	9,5
Znajomości języków obcych					
Ekonomiczno-administracyjne	2,3	16,3	30,2	32,6	18,6
Handlowe		10,0	53,3	24,2	12,5
Gastronomiczne	6,4	21,3	53,2	14,9	4,3
Elektrotechniczne i informatyczne		4,5	36,4	27,3	31,8
Budowlane i geodezyjne		5,8	40,6	37,7	15,9
Mechaniczne i samochodowe		2,4	61,9	21,4	14,3
Transportowe, spedycyjne i logistyczne			54,3	37,1	8,6
Związane z turystyką i hotelarstwem	37,5	50,0	12,5		
Usługi osobiste		13,2	39,5	28,9	18,4
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		23,8	33,3	28,6	14,3
Umiejętności dostosowywania się do wymagań pracodawców					
Ekonomiczno-administracyjne	2,4	19,0	33,3	28,6	16,7
Handlowe		16,8	51,3	21,0	10,9
Gastronomiczne	6,4	29,8	51,1	8,5	4,3
Elektrotechniczne i informatyczne		4,5	40,9	22,7	31,8
Budowlane i geodezyjne		8,7	46,4	34,8	10,1
Mechaniczne i samochodowe		19,0	54,8	16,7	9,5
Transportowe, spedycyjne i logistyczne			62,9	31,4	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	37,5	50,0	12,5		
Usługi osobiste		18,4	39,5	28,9	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		28,6	38,1	19,0	14,3
Motywacji do pracy					
Ekonomiczno-administracyjne	2,4	21,4	28,6	31,0	16,7
Handlowe		20,0	46,7	22,5	10,8
Gastronomiczne	6,4	34,0	40,4	14,9	4,3
Elektrotechniczne i informatyczne		4,5	40,9	22,7	31,8
Budowlane i geodezyjne		8,7	44,9	34,8	11,6
Mechaniczne i samochodowe		19,0	52,4	23,8	4,8
Transportowe, spedycyjne i logistyczne			60,0	34,3	5,7
Związane z turystyką i hotelarstwem	37,5	50,0	12,5		
Usługi osobiste		23,7	34,2	28,9	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		33,3	33,3	19,0	14,3
Samodzielnego podnoszenia kwalifikacji					
Ekonomiczno-administracyjne	2,4	19,0	33,3	28,6	16,7
Handlowe		18,3	50,8	21,7	9,2
Gastronomiczne	6,4	29,8	48,9	10,6	4,3
Elektrotechniczne i informatyczne		4,5	40,9	22,7	31,8
Budowlane i geodezyjne		11,6	40,6	33,3	14,5
Mechaniczne i samochodowe		19,0	50,0	14,3	16,7
Transportowe, spedycyjne i logistyczne			60,0	25,7	14,3
Związane z turystyką i hotelarstwem	37,5	50,0	12,5		
Usługi osobiste		23,7	34,2	28,9	13,2
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		28,6	38,1	23,8	9,5

Źródło: Jak w wykresie 4.1.

Wysoko oceniane są – przez znaczącą grupę pracodawców – wiedza teoretyczna i podstawowe umiejętności zawodowe absolwentów szkół w zawodach: rolniczych, ogrodniczych i leśnych, gastronomicznych i związanych z turystyką oraz hotelarstwem. Takie oceny mogą świadczyć o wysokim poziomie nauczania w szkołach kształcących w tych zawodach, o dobrych programach nauczania i kompetentnej kadrze dydaktycznej. W pozostałych grupach zawodowych większość pracodawców ocenia wiedzę teoretyczną na poziomie średnim i raczej niskim. Natomiast oceny niskie pojawiły się w opiniach pracodawców odnoszących się do absolwentów w takich zawodach, jak: ekonomiczno-administracyjne, elektrotechniczne i informatyczne, związane ze świadczeniem usług osobistych. Stanowi to sygnał do nieodzownych zmian w metodach kształcenia w tych zawodach.

Podstawowe umiejętności zawodowe – podobnie jak większość analizowanych kwalifikacji – są oceniane przez znaczącą grupę pracodawców na poziomie średnim. Tylko w przypadku kilku grup zawodów uwagę zwraca wysoki odsetek ocen niskich i bardzo niskich. Ponad 30% pracodawców nisko ocenia umiejętności abiturientów szkół w zawodach budowlanych i geodezyjnych oraz ekonomiczno-administracyjnych, a bardzo nisko – w zawodach elektrotechnicznych i informatycznych. Konieczność podwyższenia poziomu kształcenia umiejętności w wymienionych zawodach jest ważnym zadaniem szkolnictwa zawodowego, tym bardziej istotnym, że jest równocześnie wymogiem unowocześnienia gospodarki województwa lubelskiego.

Ocenę na poziomie średnim zyskują także kwalifikacje absolwentów szkolnictwa zawodowego w zakresie znajomości nowych technologii w zawodzie oraz obsługi odpowiednich maszyn, urządzeń i komputerów. Tylko w trzech grupach zawodów wymienione kwalifikacje są wyżej oceniane przez znaczącą grupę pracodawców, a mianowicie: w rolniczych, ogrodniczych, leśnych, związanych z turystyką i hotelarstwem oraz gastronomicznych. Dużo ocen zdecydowanie negatywnych uzyskały natomiast kwalifikacje absolwentów w zawodach budowlanych i geodezyjnych, elektrotechnicznych i informatycznych, a także transportowych, spedycyjnych i logistycznych. Sytuacja ta stwarza zagrożenia dla rozwoju i modernizacji regionu lubelskiego. Konieczne jest zatem pogłębienie znajomości nowych technologii oraz obsługi maszyn i urządzeń, a także kształtowanie postaw proinnowacyjnych wśród uczniów, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w programach i metodach kształcenia zawodowego.

Niekorzystnie oceniana jest przez większość pracodawców znajomość języków obcych absolwentów szkolnictwa zawodowego. Dominują oceny przeciętne i niskie, z wyjątkiem grupy zawodowej związanej z turystyką i hotelarstwem, w której przeważająca część pracodawców ocenia tę znajomość wysoko i bardzo wysoko.

Większość pracodawców ocenia również na poziomie średnim i niższym pozostałe badane cechy kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych, tj. umiejętności w zakresie dostosowania się do wymagań pracodawców, motywacji pracy, samodzielnego podnoszenia kwalifikacji. Jest to zjawisko niepokojące, gdyż może świadczyć o biernych postawach absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy.

4.2. Oczekiwania pracodawców w zakresie wiedzy i postaw absolwentów szkolnictwa zawodowego

Pracodawcy – według sugestii zawartych w ich wypowiedziach – oczekują od absolwentów szkół zawodowych:

- zmotywowania do pracy (73% wskazań),
- wiedzy uniwersalnej i umiejętności pozwalających szybko dostosowywać się do ich wymagań (44,5% wskazań),
- dobrze wykształconych specjalistów w zawodzie (44,5% wskazań).

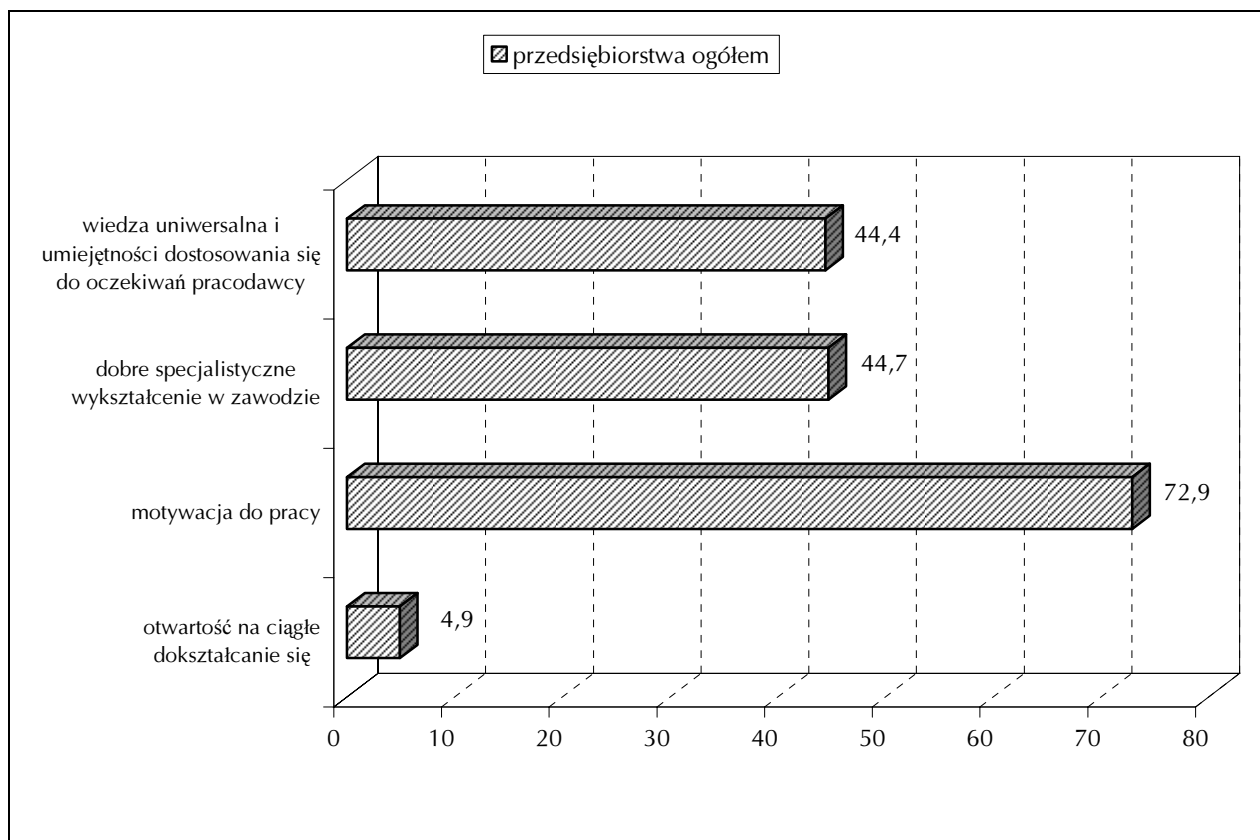
Nie przywiązują natomiast większej wagi do otwartości absolwentów na ciągłe doksztalcanie się (4,8% wskazań).

Omawiane oczekiwania są artykułowane z podobną intensywnością zarówno przez pracodawców reprezentujących poszczególne grupy wielkości firm, jak i różne rodzaje działalności, a także mające siedzibę w Lublinie i Chełmie. Pewne różnice w oczekiwaniach wobec absolwentów ujawniają natomiast pracodawcy w odniesieniu do zatrudnionych w poszczególnych grupach zawodowych (wykres 4.3).

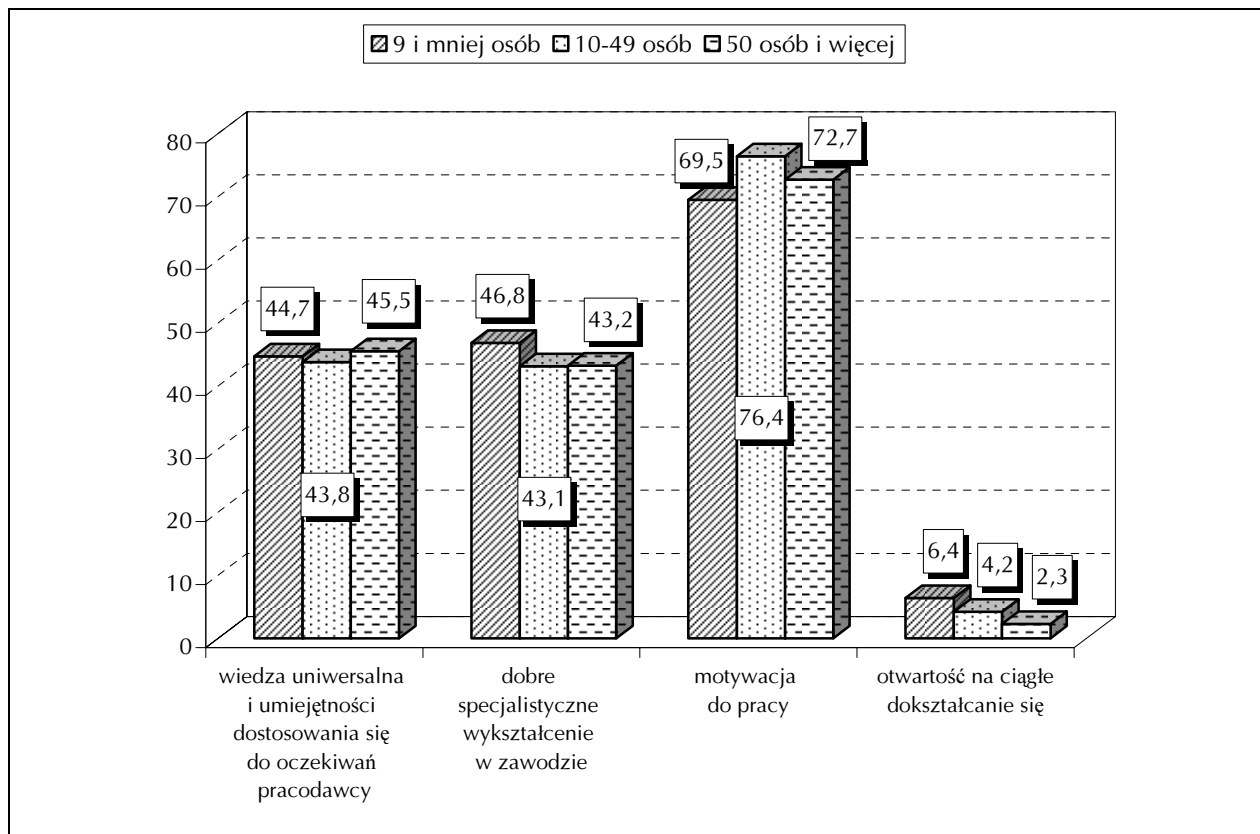
Wykres 4.3

Oczekiwania pracodawców w zakresie wiedzy i postaw absolwentów lokalnych szkół zawodowych (% wskazań)

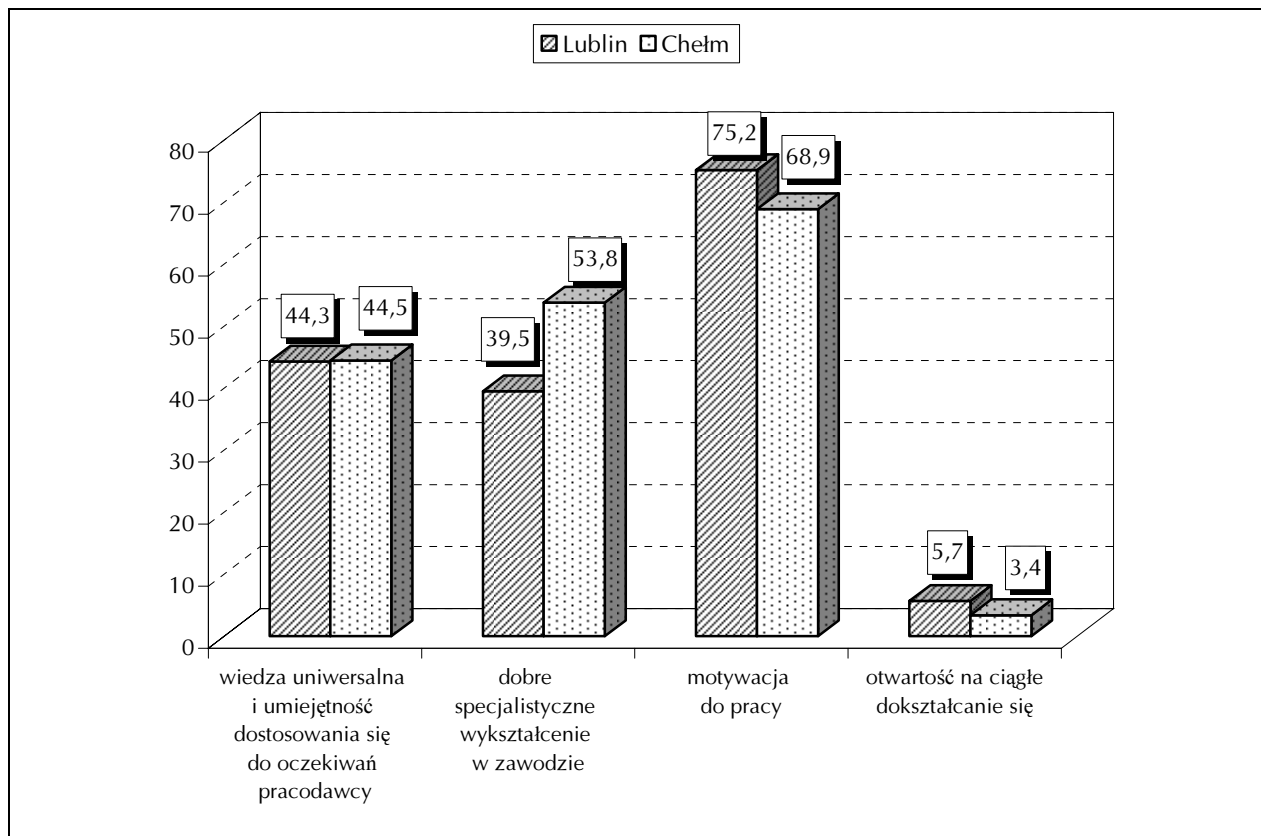
N=330



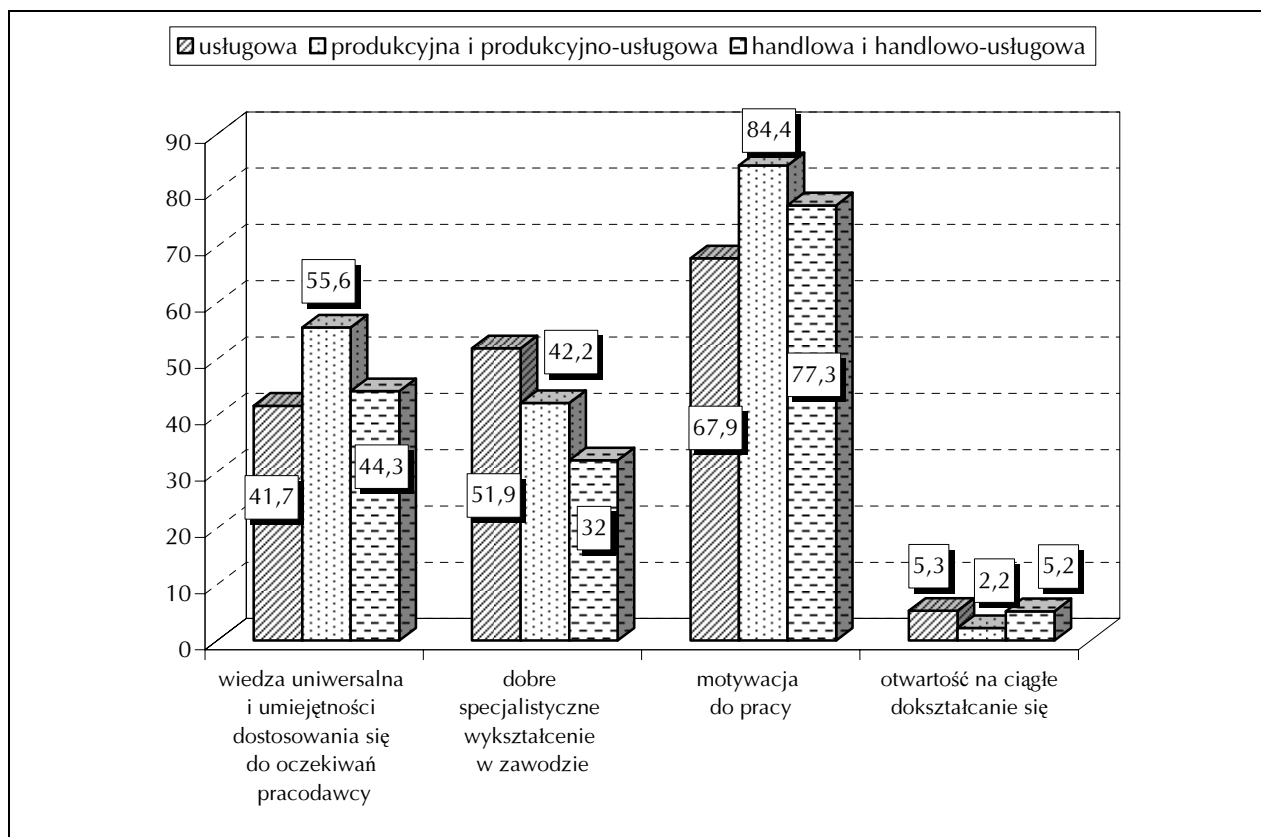
a/ przedsiębiorstwa o liczbie pracujących



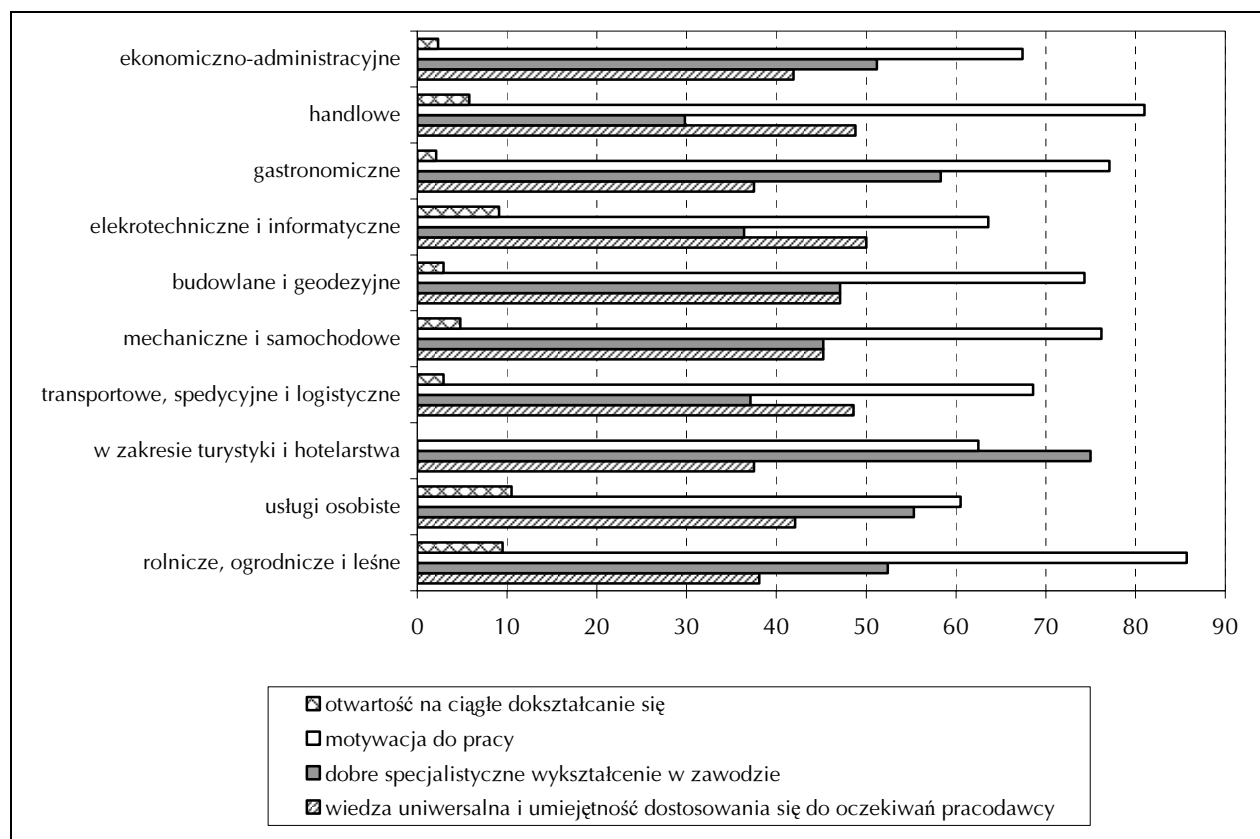
b/ przedsiębiorstwa według siedziby zarządu



c/ przedsiębiorstwa według rodzaju działalności



d/ zatrudnieni w grupach zawodów



Źródło: Jak w wykresie 4.1.

4.3. Cechy i predyspozycje pracowników szczególnie cenione przez pracodawców

Wejście absolwenta szkoły zawodowej na rynek pracy wymaga nie tylko posiadania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych związanych z wyuczonym zawodem. Mile widziane przez pracodawców są dodatkowe przymioty potencjalnych pracowników, objawiające się w postaci cech osobistych i predyspozycji. W badaniu lubelskich i chełmskich pracodawców zidentyfikowano jedenaście cech i predyspozycji pracowników, spośród których cztery zostały wskazane jako szczególnie wysoko cenione przez przeszło 50% respondentów (tabela 4.2). Najwyżej cenione przez zdecydowaną większość pracodawców są następujące cechy: odpowiedzialność i solidność w wykonywaniu pracy, komunikatywność, elastyczność oraz doświadczenie w danym zawodzie. Dużo mniejszą wagę przywiązują oni do odpowiedniego formalnego wykształcenia i umiejętności pracy w zespole. Zdecydowanie natomiast nie pochwalają przebojowości i pewności siebie. Wysoko cenione przez znaczącą grupę pracodawców są również takie cechy, jak: inicjatywa, kreatywność, aktywność, gotowość do podnoszenia kwalifikacji, umiejętność organizacji pracy własnej. Wydaje się, że ranga tych cech będzie wzrastać, gdyż sprzyjają one efektywności, unowocześnianiu i podnoszeniu innowacyjności gospodarki regionu.

Widoczna jest zgodność ocen wyrażanych przez pracodawców na temat szczególnie cenionych cech i predyspozycji pracowników. Pracodawcy reprezentujący wszystkie objęte analizą rodzaje przedsiębiorstw, tj. według kategorii wielkości, z siedzibą zarządu zarówno w Lublinie jak i w Chełmie, a także według rodzaju działalności, mają podobne zdanie w tej kwestii (tabela 4.2). Pewne zróżnicowanie ocen jest natomiast widoczne w odniesieniu do cech i predyspozycji pożądanых przez pracodawców w poszczególnych grupach zawodów.

Wymienione wyżej oceny pracodawców, odnoszące się do cech i predyspozycji pracowników, mają znaczący wpływ na ich opinie w kwestii, jakim osobom łatwiej jest obecnie znaleźć pracę (wykres 4.4).

Tabela 4.2

Cechy i predyspozycje pracowników wysoko cenione przez przedsiębiorstwa (% wskazań)

N=329

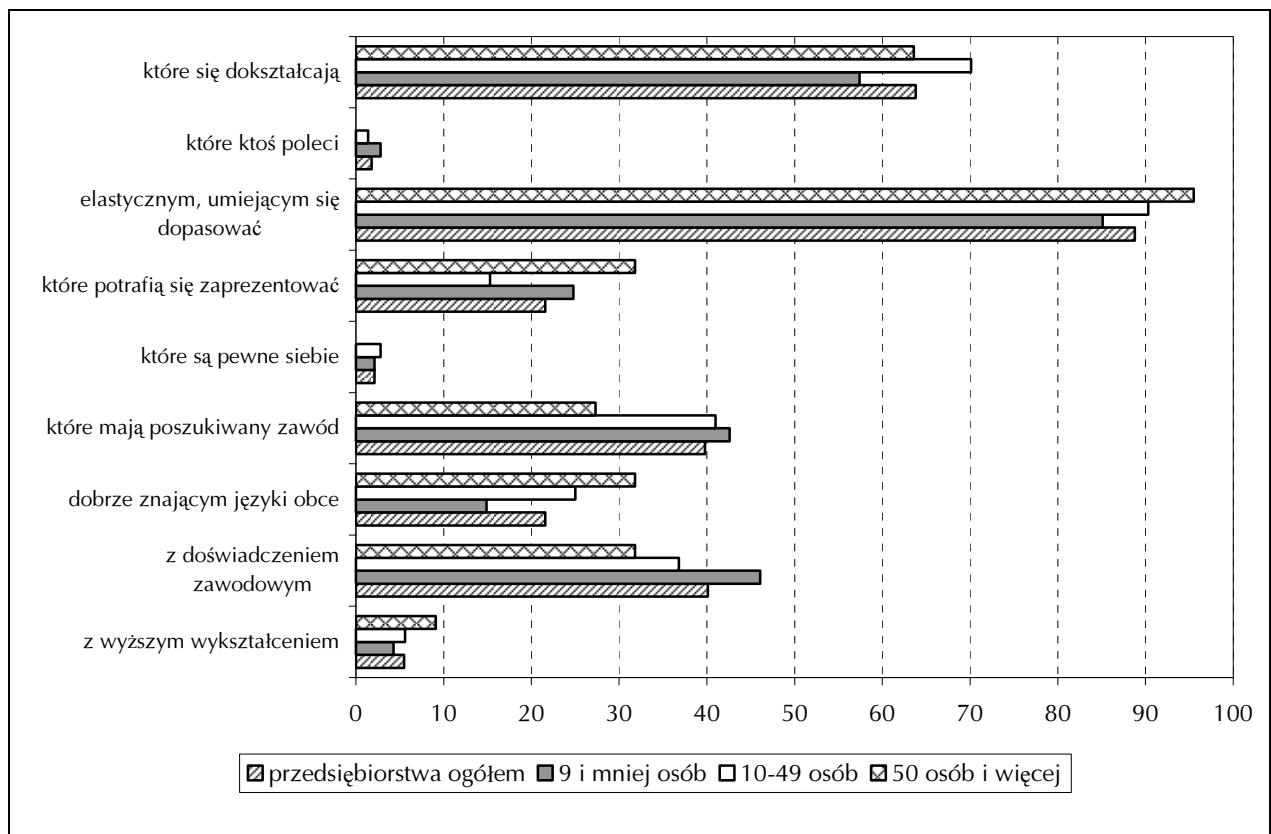
Cechy i predyspozycje	Przedsiębiorstwa ogółem	w tym o liczbie pracujących			Siedziba przedsiębiorstwa		Rodzaj działalności		
		9 i mniej osób	10-49 osób	50 osób i więcej	Lublin	Chełm	usługowa	produkcyjna i produkcyjno-handlowa	handlowa i handlowo-usługowa
Doświadczenie w danym zawodzie	52,9	59,6	52,8	31,8	51,0	56,3	55,6	46,7	50,5
Odpowiednie formalne wykształcenie	14,9	9,2	17,4	25,0	12,4	19,3	12,8	20,0	16,5
Odpowiedzialność i solidność w wykonywaniu pracy	90,6	89,4	89,6	97,7	92,9	86,6	87,7	93,3	94,8
Przebojowość i pewność siebie	1,8	2,1	2,1	-	0,5	4,2	2,7	-	1,0
Inicjatywa, kreatywność, aktywność	44,7	49,6	41,7	38,6	47,1	40,3	55,1	15,6	38,1
Dyspozycyjność	45,0	44,0	44,4	50,0	36,7	59,7	41,2	55,6	47,4
Komunikatywność	70,8	66,7	73,6	75,0	75,2	63,0	70,6	73,3	70,1
Umiejętność pracy w zespole	18,2	13,5	19,4	29,5	19,5	16,0	15,5	13,3	25,8
Umiejętność pracy własnej	28,0	31,9	24,3	27,3	31,0	22,7	33,2	22,2	20,6
Elastyczność	55,9	50,4	59,7	61,4	52,9	61,3	55,1	75,6	48,5
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji	35,0	29,8	39,6	36,4	50,0	8,4	31,6	40,0	39,2

Źródło: Jak w wykresie 4.1.

Wykres 4.4

Jakim osobom – zdaniem pracodawców – jest łatwiej zdobyć pracę (% wskazań)

N=330



Źródło: Jak w wykresie 4.1.

Okazuje się, że najłatwiej jest znaleźć pracę osobom elastycznym, umiejącym się dostosowywać do wymogów pracodawców (95,5% wskazań) oraz doksztalającym się (63,6% wskazań). Oceny te nieco różnią się w poszczególnych grupach wielkości przedsiębiorstw, choć generalnie zbieżają w podobnym kierunku.

4.4. Ocena cech i predyspozycji występujących u absolwentów szkół zawodowych

Ocena cech i predyspozycji nowo zatrudnionych absolwentów szkół zawodowych w Lublinie i Chełmie nie wypada korzystnie z punktu widzenia wymagań rynku pracy. Według opinii znaczącej części badanych pracodawców, absolwentów szkolnictwa zawodowego charakteryzują takie cechy jak brak sprecyzowanych planów zawodowych (50,6% wskazań) oraz obojętność (45,5% wskazań). Co piąty pracodawca podkreśla pozytywne nastawienie absolwentów do pracy (22,3% wskazań), entuzjazm do pracy (19,5% wskazań) oraz chęć do dalszego kształcenia (17,4% wskazań). Cechą intensywnie eksponowaną w wypowiedziach pracodawców jest ponadto nieśmiałość absolwentów (wykres 4.5). Występowanie tej cechy może być rezultatem nie najlepszego obecnie wizerunku szkolnictwa zawodowego oraz małej dbałości kadry dydaktycznej o wyrabianie w uczniach wiary w siebie i swoje możliwości, uczenia przedsiębiorczości i skutecznych zachowań na rynku pracy, szczególnie przy poszukiwaniu pracy.

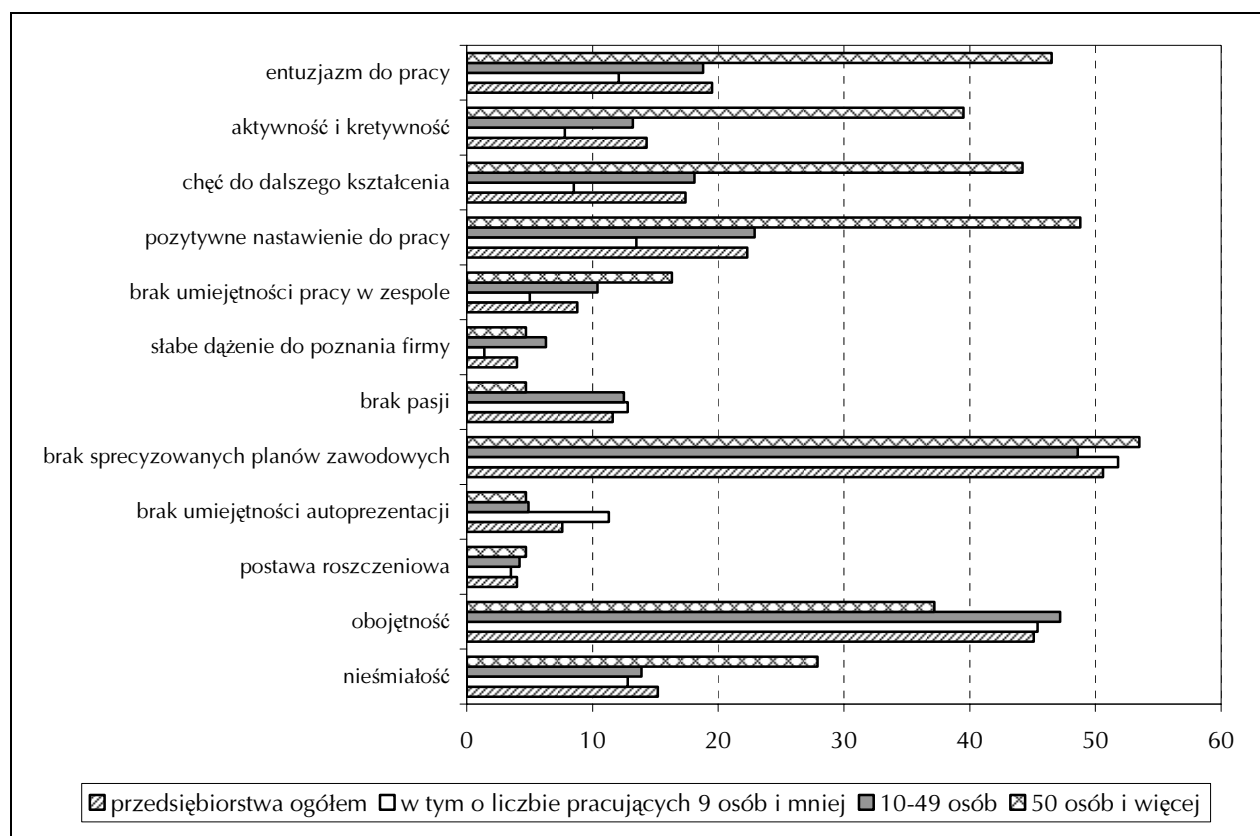
Warto przy tym zwrócić uwagę na opinie o umiejętnościach absolwentów wyrażane przez przedstawicieli największych badanych przedsiębiorstw, tj. o liczbie pracujących 250 i więcej osób. Otóż wskazują oni głównie na korzystne cechy absolwentów, takie jak: entuzjazm do pracy, pozytywne do niej nastawienie, aktywność i kreatywność, chęć do dalszego kształcenia. Ma to związek z systemem rekrutacji pracowników w tych przedsiębiorstwach, do których trafiają najlepsi absolwenci szkolnictwa zawodowego.

Natomiast duże zróżnicowanie opinii pracodawców o umiejętnościach i predyspozycjach występuje w odniesieniu do absolwentów w poszczególnych grupach zawodowych, co przedstawiono na wykresie 4.6a i b.

Wykres 4.5

Cechy i predyspozycje absolwentów szkół zawodowych w ocenie przedsiębiorstw (% wskazań)

N=328



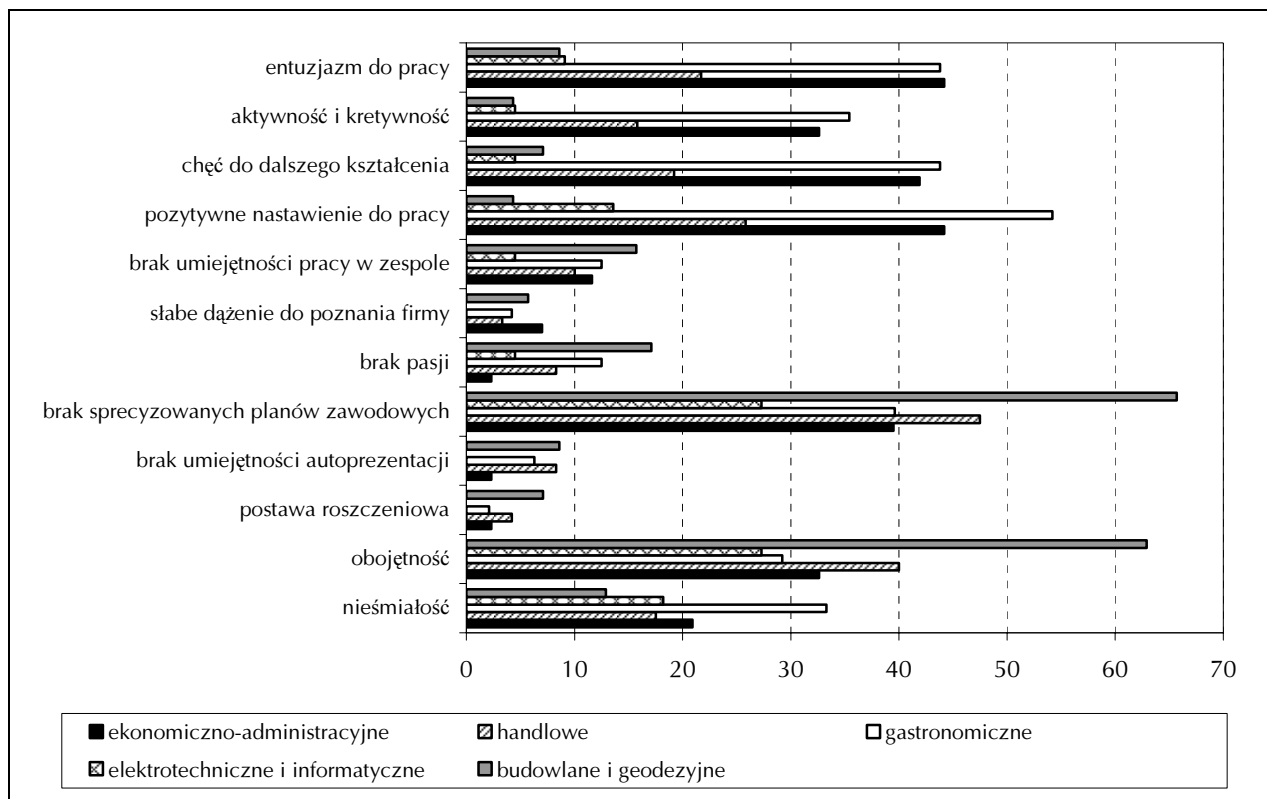
Źródło: Jak w wykresie 4.1.

Wykres 4.6

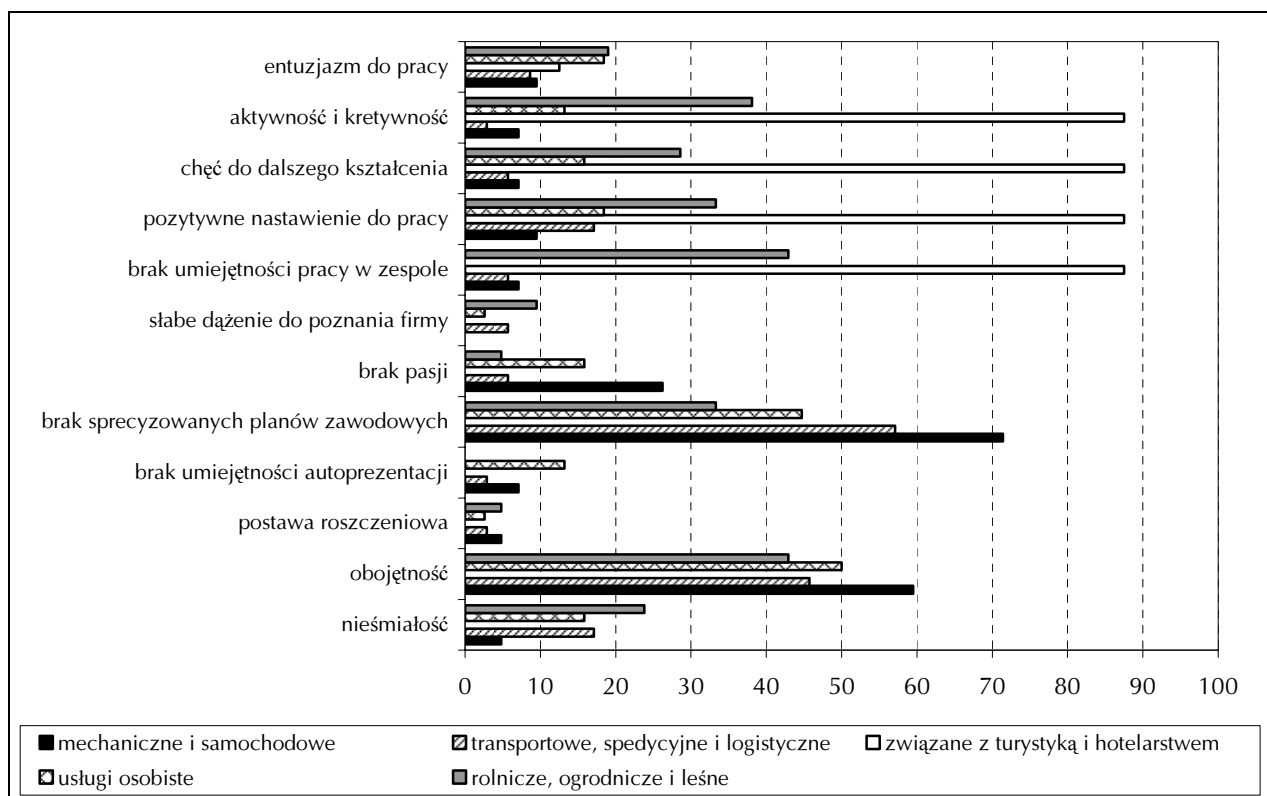
Cechy i predyspozycje absolwentów szkół w grupach zawodowych według opinii przedsiębiorstw (% wskazań)

N=329

a/ zawody ekonomiczno-administracyjne, handlowe, gastronomiczne, elektrotechniczne i informatyczne, budowlane i geodezyjne



b/ zawody mechaniczne i samochodowe, transportowe, spedycyjne i logistyczne, związane z turystyką i hotelarstwem, ze świadczeniem usług osobistych, rolnicze, ogrodnicze i leśne



Źródło: Jak w wykresie 4.1.

W opiniach pracodawców absolwenci szkół kształcących w zawodach ekonomiczno-administracyjnych najczęściej są pozytywnie nastawieni do pracy, wykazują entuzjazm i chęć do dalszego kształcenia. W większości cechuje ich także aktywność i kreatywność, mimo że w opinii prawie 40% firm nie mają sprecyzowanych planów zawodowych. Równocześnie jednak pracodawcy wskazują, że absolwentów charakteryzuje obojętność i nieśmiałość. Tak zróżnicowane oceny sugerują potrzebę zmiany kształcenia w szkołach zawodowych i technikach w kierunku kształtowania u uczniów pozytywnych postaw do pracy i zachowań na rynku pracy.

Wśród absolwentów w zawodach handlowych dominują cechy negatywne – brak sprecyzowanych planów zawodowych oraz obojętność, przy jednoczesnym znaczącym udziale pracodawców wskazujących na cechy pozytywne, takie jak entuzjazm i pozytywne nastawienie do pracy. W tej grupie zawodowej konieczne jest kształtowanie pozytywnych wzorców zachowań pracowników wobec klientów i umiejętności rozwiązywania konfliktów.

W grupie zawodów gastronomicznych sytuacja jest korzystniejsza, gdyż absolwenci szkół wykazują – zdaniem pracodawców – w większości przypadków pozytywne nastawienie do pracy, a także entuzjazm i chęć do dalszego kształcenia, co dobrze rokuje dla perspektyw rozwojowych tej branży w regionie lubelskim.

Wśród absolwentów szkół reprezentujących zawody techniczne, tj. elektrotechniczne i informatyczne, budowlane i geodezyjne, mechaniczne i samochodowe, transportowe, spedycyjne i logistyczne, dominują postawy obojętne, przy braku sprecyzowanych planów zawodowych. Jest to najmniej korzystnie oceniana grupa absolwentów szkolnictwa zawodowego. Stawia to wyzwania nie tylko do podniesienia poziomu kształcenia, ale i prestiżu tych zawodów, co może zachęcić lepszych uczniów do wyboru tej ścieżki edukacji.

W grupie zawodów związanych z turystyką i hotelarstwem absolwentów szkół charakteryzują – w opinii pracodawców – raczej korzystne cechy, takie jak: pozytywne nastawienie do pracy, entuzjazm, aktywność i kreatywność, chęć do dalszego kształcenia. Stwarza to korzystne warunki do kształtowania pozytywnego wizerunku tych zawodów, co z kolei może mieć istotne znaczenie dla rozwoju turystyki w województwie lubelskim.

W zawodach związanych ze świadczeniem usług osobistych – podobnie jak w zawodach technicznych – wśród absolwentów szkół zawodowych dominują postawy obojętne, przy jednoczesnym braku sprecyzowanych planów zawodowych. Pracodawcy zauważają jednak u nich entuzjazm do pracy. Nieodzowne jest więc kształtowanie pozytywnego wizerunku tej grupy zawodowej, do czego powinno przyczynić się podniesienie poziomu kształcenia i warunków wykonywania zawodu.

Wśród absolwentów szkół reprezentujących zawody rolnicze, ogrodnicze i leśne – podobnie jak w większości pozostałych zawodów – dominują postawy obojętne. Jednocześnie znacząca grupa pracodawców ocenia korzystnie absolwentów tych szkół ze względu na ich pozytywne nastawienie do pracy oraz aktywność i kreatywność. Są to relatywnie korzystne warunki do kreowania wizerunku tej grupy zawodów. Z uwagi na rolniczy charakter regionu lubelskiego istniejące lokalne uwarunkowania dla rozwoju wymienionych wyżej zawodów trzeba uznać za korzystne.

Rozdział 5

Kreowanie wizerunku szkolnictwa zawodowego jako warunek dostosowania podaży absolwentów do potrzeb rynku pracy

Urszula Kłosiewicz-Górecka

5.1. Znaczenie i istota kreowania wizerunku firmy/organizacji

W ujęciu potocznym „wizerunek” oznacza subiektywne (osobiste) wyobrażenie o jakimś przedmiocie, jego obraz w świadomości. Według Słownika języka polskiego PWN, wizerunek to „sposób, w jaki dana osoba lub rzecz jest postrzegana i przedstawiana”¹. Natomiast wizerunek firmy/organizacji określa się jako sumę poglądów, postaw, opinii i odczuć, odnoszących się do tego podmiotu, oraz zjawisk i procesów, które są z nim związane. Wizerunek jest zapisaną w zbiorowej kulturze stereotypową wiedzą i percepcją na temat danej organizacji/firmy.

Stworzony obraz, wyobrażenie o danej organizacji, może być prawdziwy lub fałszywy i może wynikać zarówno z własnego doświadczenia, jak i pochodzić z otoczenia, tj. ze słyszanych pogłosek. Zależy od życzeń, obaw, doświadczeń i przesądów człowieka. Wizerunek obejmuje wszystkie rzeczy widzialne, postrzegane świadomie lub nieświadomie przez otoczenie. Wizerunek nie jest pojęciem statycznym. Ulega ewolucji wraz ze zmianą poglądów i upodobań. Powstaje i rozwija się niezależnie od chęci oraz woli zainteresowanych i nie zawsze odzwierciedla rzeczywistość. Pewne obrazy zostają bowiem w świadomości ludzi, mimo widocznych zmian zachodzących w organizacji.

W ogólnym ujęciu, wizerunek można określić jako zasób niematerialny, który odpowiednio wykorzystany staje się istotnym narzędziem tworzenia przewagi konkurencyjnej. Pozytywny wizerunek organizacji/firmy pozwala m.in. na tworzenie więzi z klientami, z pracownikami, a także na budowanie zaufania do organizacji/firmy. Często okazuje się, że pozytywny wizerunek organizacji/firmy to jej kluczowy zasób. Kiedy wizerunek ten zostaje podważony, to przedsiębiorstwo/organizacja przekracza granicę za którą nie ma już nic, bo nie ma firmy².

Zwykle wyróżnia się trzy podstawowe rodzaje wizerunku³:

- wizerunek rzeczywisty, będący faktycznym obrazem firmy w oczach osób mających z nią kontakt,
- wizerunek pożądaný – to docelowy obraz przedsiębiorstwa/organizacji,
- wizerunek optymalny, który jest możliwy do osiągnięcia w danych warunkach.

Wizerunek trzeba też postrzegać przez pryzmat różnych grup, które oceniają organizację/przedsiębiorstwo, tj. pracowników, klientów, konkurentów. Ważne jest, aby wszystkie odmiany/wersje wizerunku pozostawały w zgodzie z podstawowym przesłaniem organizacji, gdyż jej wizerunek powinien być wyraźny, spójny i pozytywny. W przeciwnym przypadku nie da się uniknąć dezorientacji wśród różnych grup społeczeństwa i podmiotów.

Na wizerunek przedsiębiorstwa wpływa szereg czynników, z których za ważniejsze uznaje się: formalną i nieformalną komunikację marketingową, wizerunek sprzedawanych w firmie produktów lub usług i warunki, w jakich następuje świadczenie usług, tożsamość firmy, stanowiącą zespół cech, po których ją identyfikują (rozpoznają) różne podmioty otoczenia⁴.

W działaniach związanych z budową wizerunku organizacji powinno się być świadomym przede wszystkim jej rynkowej tożsamości. Tożsamość organizacji wyznaczają jej cele, treść i formy działania, które pragnie ona

¹ Słownik języka polskiego, <http://sjp.pwn.pl/lista.php?co=wizerunek>

² <http://globaleconomy.pl/content/view/150/35/wikipedia.org/wiki/Wizerunek>

³ Zarządzanie sprzedażą w przedsiębiorstwie handlowym i usługowym, red. nauk. G. Sobczyk, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010, s. 159.

⁴ Tamże, s. 159-160.

przekazać i utrwalić w otoczeniu. Są to elementy służące publiczności do identyfikacji organizacji. Tożsamość tworzy informację o organizacji, jej miejscu na rynku, prezentuje zmiany i nowe inicjatywy, wyróżnia od innych. Budowanie tożsamości organizacji jest ciągłym poszukiwaniem równowagi między komunikowaniem jej rozwoju i aspiracji oraz dokonaniem i tradycją. Tożsamość organizacji tworzą: *corporate identity* oraz *corporate design*⁵.

Corporate identity obejmuje działania zmierzające do wzrostu poziomu identyfikacji tożsamości, czyli cech specyficznych danej organizacji/firmy, przez otoczenie. Natomiast *corporate design* jest częścią składową i instrumentem *corporate identity*, obejmującym odpowiednio dobrane wizualne i stylistyczne środki wyrazu, takie jak: znak, symbole, kolory. Ich celem jest stała prezentacja względnie stabilnego obrazu organizacji i uzyskanie pozytywnych reakcji na znaki kojarzone z organizacją.

Wizerunek firmy/organizacji – jak już podkreślono – nie jest obrazem statycznym i trwałym, lecz zmieniającym się, modyfikowanym. Z drugiej strony wizerunek pożądanym jest wizerunkiem docelowym, a organizacja dąży do jego osiągnięcia, podejmując działania o charakterze długookresowym. Tworzenie wizerunku organizacji może zatem podlegać pewnym modyfikacjom w czasie, wynikającym ze zmian w otoczeniu, ale też w celach i działaniach organizacji. Zasadniczą sprawą jest trafne określenie stopnia zmian zależnych od celów rynkowych i komunikacyjnych. Wizerunek firmy/organizacji pozycjonuje ją bowiem na mapie społecznej percepcji i dzięki temu może stać się ważnym atutem na rynku. W tym kontekście rośnie znaczenie odpowiedniego doboru instrumentów kształtujących wizerunek.

5.2. Wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce

Wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce nie jest pozytywny, zwłaszcza zasadnicze szkoły zawodowe nie cieszą się dobrą opinią i to zarówno w środowisku gimnazjalistów i ich rodziców, uczniów i absolwentów szkolnictwa zawodowego, kadry nauczycieli, jak i pracodawców. Na współczesnym rynku edukacyjnym szkolnictwo zawodowe zajmuje drugorzędną pozycję, a nawet jego rola jest marginalizowana. Wśród gimnazjalistów technika i zasadnicze szkoły zawodowe cieszą się mniejszą popularnością niż inne typy szkół.

Niekorzystny wizerunek szkolnictwa zawodowego uwidacznia się już na poziomie rekrutacji, bowiem w społeczeństwie istnieje przekonanie, że naukę w szkole zawodowej wybierają przede wszystkim uczniowie z gorszymi ocenami uzyskanymi w gimnazjum. Postrzeganie szkolnictwa zawodowego jako szkół, do których kieruje się młodzież mniej zdolna, i szkół reprezentujących niski poziom nauczania doprowadziło do deprecjacji społecznej tej formy kształcenia⁶.

Z wyników badań przeprowadzonych wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników na terenie Lubelszczyzny wynika, że jedną z głównych przyczyn wyboru szkolnictwa zawodowego są realne korzyści, wynikające ze zdobycia konkretnego zawodu i szansy na znalezienie pracy tuż po zakończeniu edukacji. Wśród innych atutów szkolnictwa zawodowego wymienia się możliwość nawiązania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, co stwarza im większe szanse na znalezienie zatrudnienia (ponad 25% wypowiedzi). Jednak największa liczba uczniów szkolnictwa zawodowego (ponad 31%) stwierdziła, że nie dostrzega żadnych atutów związanych z nauką w wybranej przez siebie szkole. Uważają, oni że:

- była to nieprzemyślana decyzja dotycząca kierunku kształcenia,
- oferta edukacyjna szkoły nie przystaje do potrzeb obecnego rynku pracy,
- nie są im znane korzyści związane z nauką wybranego zawodu⁷.

Mimo to ponad połowa ankietowanych uczniów szkolnictwa zawodowego określała wybrany zawód jako zawód „z przyszłością”, ciekawy (46%), poszukiwany na rynku pracy (31%). Jednak 46% badanych nie widzi

⁵ M. Kogut-Jaworska, A. Soprych, *Wybrane aspekty kreowania wizerunku jednostki samorządu terytorialnego (na przykładzie gminy Polce)*, (w:) *Marketing przyszłości. Trendy. Strategie. Instrumenty. Współczesne wyzwania komunikacji marketingowej*, red. nauk., G. Rosa, A. Smalec, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 559. Ekonomiczne Problemy Usług nr 42, Szczecin 2009, s. 640.

⁶ Konferencja „*Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy*”, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, 10 kwietnia 2008.

⁷ D. Jęgorow, I. Niecko, *Preferencje uczniów szkół zawodowych z terenu Lubelszczyzny związane z ich edukacją i planowaną ścieżką kariery. Raport z badania*, Stowarzyszenie Rozwoju Aktywności Społecznej „Triada”, Chełm 2010, s. 20.

możliwości pracy w wyuczonym zawodzie. Jest to raczej niekorzystna opinia o programie edukacyjnym szkolnictwa zawodowego.

Ankietowani pytani o przesłanki negatywnej opinii o szkolnictwie zawodowym odpowiadali, że nauka w szkole zawodowej rozczarowała ich, gdyż nie jest zgodna z ich oczekiwaniami. Pojawiały się stwierdzenia typu: „uczą nas teorii, która nie ma nic wspólnego z pracą zawodową”, „to czego nas uczą, to przeżytek, a nauczyciel sam nie wie, jak obsługiwać współczesne maszyny”, „co można zrobić na warsztatach, jak tam nie ma niczego, co można spotkać w dobrych zakładach”⁸.

Szkolnictwo zawodowe nie spełnia też oczekiwań gimnazjalistów w zakresie poziomu kształcenia, o czym świadczą następujące wypowiedzi: „brak praktyki i zajęć praktycznych”, „przedmioty zawodowe są na niskim poziomie”, „słabe nauczanie zawodowe”, „złe nauczanie”, „brak pracowni mechatronicznych”, „mało profesjonalna kadra”, „niski poziom nauki”, „mała liczba godzin przygotowujących do zawodu”, „niczego się nie nauczyłam”⁹.

Innym czynnikiem, który potwierdza niekorzystny wizerunek szkolnictwa zawodowego, są negatywne opinie uczniów o treści i sposobie nauczania („czasami wieje nudą”, „jest średnio”, „mało praktyki”, „mało ciekawych zajęć”). Zdaniem ankietowanych nauka w szkole jest nudna ze względu na zbyt dużą ilość zagadnień teoretycznych i brak atrakcyjnych praktyk zawodowych.

Niekorzystnie na wizerunek szkolnictwa zawodowego wpływa też przekonanie części uczniów szkół zawodowych o niskich kwalifikacjach nauczycieli, którzy nie doksztalają się w dziedzinie nowych technologii i bazują na klasycznych metodach nauczania. W efekcie ankietowani uczniowie uważają, że szkolnictwo zawodowe w niewystarczającym zakresie przygotowuje ich do zawodu.

Słabość programów nauczania szkolnictwa zawodowego dostrzegają też pracodawcy, którzy uważają, że są one jedną z ważniejszych przyczyn ich problemów ze znalezieniem pracowników¹⁰. Wskazują na:

- brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu zawodowym,
- brak kandydatów o odpowiednich predyspozycjach i umiejętnościach,
- brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach.

Można wnioskować, że problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników wynikają z dysproporcji pomiędzy tym co młodzież otrzymuje w systemie szkolnym i jakie postawy wobec pracy reprezentuje a wymaganiami, jakie stawiają pracodawcy przed osobami wchodzącymi na rynek pracy. Wśród pożądanych cech pracownika pracodawcy wymieniają inicjatywę, kreatywność i aktywność. Tymczasem w programach szkolnictwa zawodowego nie widać, aby przywiązywano dużą uwagę do wykształcania tych cech u młodzieży.

Opinia pracodawców o cechach i predyspozycjach, jakie wykazują najczęściej absolwenci szkolnictwa zawodowego, niestety w większości nie służy budowie pozytywnego wizerunku tej formy edukacji – wykres 5.1.

Niepokoi fakt, że w ocenie pracodawców przeszło połowa absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników nie ma sprecyzowanych planów co do swojej pracy zawodowej i wykazuje obojętność wobec zjawisk zachodzących na rynku pracy, a nawet w odniesieniu do swojej przyszłej pracy. Zainteresowanie tymi kwestiami oraz kreatywność jest udziałem – zdaniem pracodawców – tylko co piątego absolwenta szkolnictwa zawodowego. To nie są dobre podstawy do kreowania pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego.

Niekorzystne opinie uczniów i ich rodziców, a także pracodawców o szkolnictwie zawodowym podtrzymują działania samorządów lokalnych, które zasadnicze szkoły zawodowe traktują po macoszemu. Często kierują się one bieżącymi efektami, a nie celami długofalowymi i w rezultacie preferują tańsze szkoły ogólnokształcące, a nie droższe szkolnictwo zawodowe.

Istnieją jednak przesłanki, aby pozytywnie odnosić się do możliwości kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego. Są to opinie pracodawców i młodzieży, eksponujące, że daje ono możliwość osobistego rozwoju ucznia i zdobywania wiedzy związanej z wybranym zawodem. Czynnikiem, który można wykorzystać do kreowania pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, jest także przekonanie większości uczniów

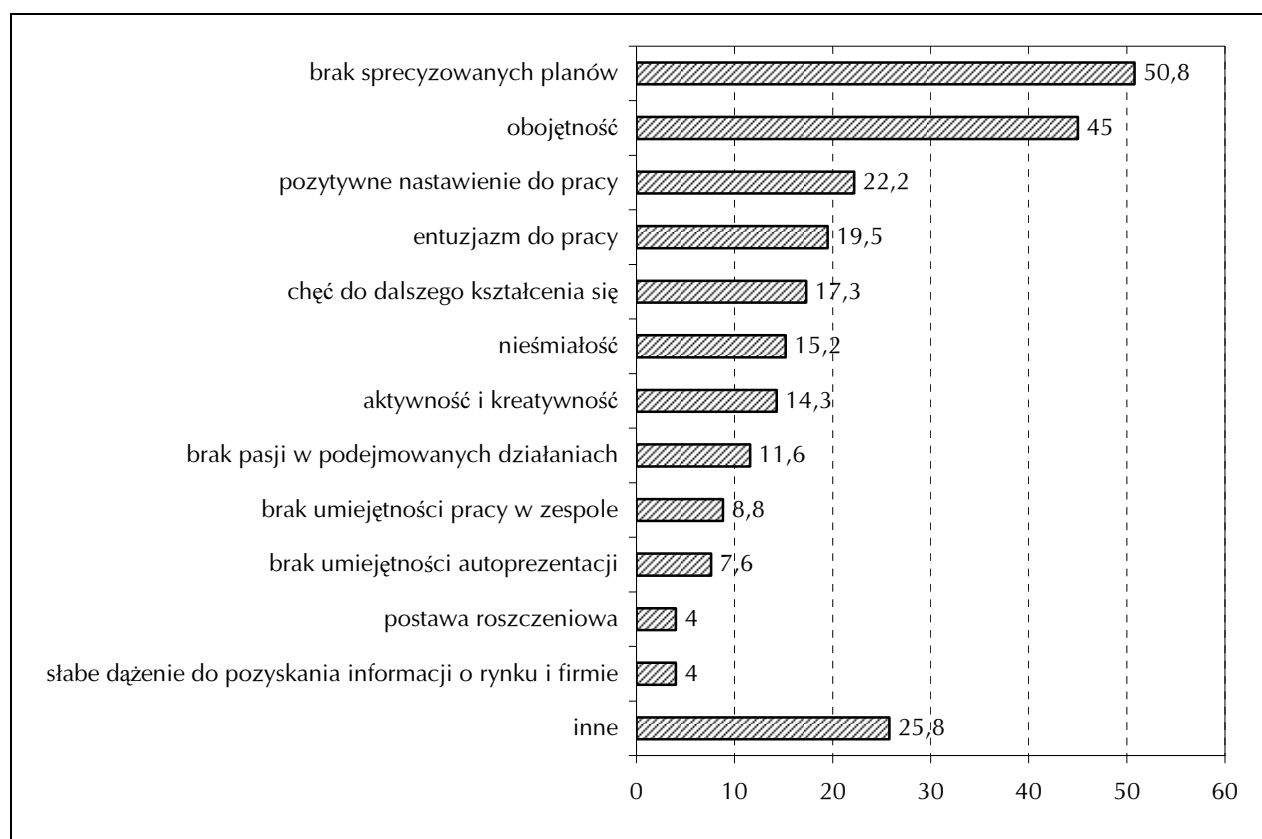
⁸ Tamże, s. 23.

⁹ Tamże, s. 26.

¹⁰ S. M. Kwiatkowski, *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie*, (w:) *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006.

Wykres 5.1

Cechy i predyspozycje, jakie wykazują najczęściej absolwenci szkolnictwa zawodowego, w opinii pracodawców (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców przeprowadzonego w połowie 2010 r.

o zapotrzebowaniu rynku na zawody, w zakresie których kształci szkolnictwo zawodowe, i że nie będzie większych problemów ze znalezieniem pracy po ukończeniu szkoły zawodowej lub technikum. Pozytywnym aspektem jest też to, że zdają oni sobie sprawę z niedostatków własnego wykształcenia zawodowego i myślą o kontynuowaniu nauki.

5.3. Czynniki kształtujące wizerunek szkolnictwa zawodowego

Wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce powstaje na skutek opinii o metodach nauczania, kwalifikacjach kadry nauczycielskiej i przygotowaniu do wykonywania zawodu rozpowszechnianych przez uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników, absolwentów tych szkół, a także opinii o szkolnictwie zawodowym wypowiedzianych przez kadre nauczycielską i pracodawców.

Na wizerunek szkolnictwa zawodowego wpływają:

- oferta programowa zasadniczych szkół zawodowych i techników,
- warunki, w jakich przebiega proces edukacji,
- kwalifikacje kadry nauczycielskiej,
- współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą,
- możliwości wejścia na rynek pracy absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Oferta programowa szkolnictwa zawodowego oceniana jest jako stosunkowo szeroka i zróżnicowana, ale niestety niewystarczająco otwierająca się na potrzeby rynku pracy. Jest mało elastyczna, chociaż w ofercie szkolnictwa zawodowego coraz częściej pojawiają się nowoczesne, poszukiwane na rynku zawody, takie jak mechatronik, mechanik lotniczy czy różne specjalizacje w zakresie informatyki. Jednak w większości przeważają tradycyjne kierunki (kucharz, sprzedawca, ślusarz), po ukończeniu których trudno jest znaleźć pracę w wyuczonym za-

wodzie. Brakuje dobrze wykwalifikowanych absolwentów szkół budowlanych i przygotowujących do pracy w przemyśle. Istnieje opinia, że nawet nowe kierunki kształcenia nie zawsze mają program i metody nauczania, zapewniające dobre, nowoczesne wykształcenie w zawodzie, na który jest popyt na rynku pracy.

Interesujące jest, że w dużej mierze uczniowie są zadowoleni z nauki wybranego przez siebie zawodu i większość z nich uważa, że dokonała słusznego wyboru. Jednak ta pozytywna opinia słabo przebija się na rynku, gdyż silniej eksponowany jest przez nich fakt, że nauka zawodu nie jest zgodna z oczekiwaniami, ponieważ zbyt dużo jest teorii. Uczniowie, wprawdzie nie wszyscy, ale w większości, oczekują nauki umożliwiającej przełożenie nabytych praktycznych umiejętności na pracę zawodową. Uczniowie szkół zawodowych chcieliby, żeby w programie nauczania dominowały treści edukacyjne związane z praktycznym poznawaniem zawodu¹¹.

Na wizerunek szkolnictwa zawodowego negatywnie wpływają opinie o słabej bazie dydaktycznej. Metody nauczania stosowane w szkołach oceniane są wprawdzie jako dość skuteczne („w sam raz dla mnie”), ale równocześnie postrzegane są jako dość tradycyjne, mało oryginalne i mało interesujące. Uczniowie narzekają, że nauczyciele przekazują im bardzo mało ciekawych informacji, szczególnie tych związanych z wybranym zawodem. Przykładowo, uczniowie kierunku mechanik samochodowy chcieliby oglądać więcej filmów edukacyjnych na temat motoryzacji i poznać budowę silnika samochodowego („nie dużego Fiata, ale najnowszego modelu Lexusa”).

Niekorzystny wizerunek szkolnictwa zawodowego, jaki rysuje się w opiniach uczniów, pogarsza jeszcze fakt, że absolwenci zasadniczych szkół zawodowych dostrzegają brak przełożenia kwalifikacji pozyskiwanych w szkole na wymagania pracodawców. Dostrzegają u siebie brak wiedzy w dziedzinie, w której kilka lat się uczyli i czują się źle przygotowani do pracy w zawodzie. Krytykują, że w programie nauczania w szkołach zawodowych brakuje treści związanych z rynkiem pracy i metodami poszukiwania zatrudnienia¹².

Niekorzystne dla wizerunku opinie o szkolnictwie zawodowym wyrażane przez uczniów i absolwentów tych szkół potwierdzają pracodawcy. Twierdzą oni, że treści przekazywane w szkołach przez liczne grono nauczycieli – teoretyków mają niewiele wspólnego z ich oczekiwaniami. Rozbudowany w szkolnictwie zawodowym zakres wiedzy teoretycznej okazuje się w niewielkim stopniu przydatny w pracy zawodowej i w rezultacie są trudności ze znalezieniem do pracy osoby o szczegółowo zdefiniowanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Dlatego pracodawcy postulują rozszerzenie w programie nauczania zasadniczych szkół zawodowych i techników treści związanych z ekonomiką i organizacją produkcji oraz umiejętnościami o charakterze ogólnym, takimi jak: samokształcenie, dostrzeganie i rozwiązywanie problemów, łączenie teorii z praktyką, skuteczne komunikowanie się i praca w zespole¹³.

Kadra nauczycielska szkół zawodowych podejmuje działania, które mają zmierzać do poprawy wizerunku szkolnictwa zawodowego. Jednak w społeczeństwie silniejszy jest pogląd, że kadra ta jest słabsza niż w innych typach szkół, gdyż nauczyciele po studiach niechętnie decydują się na pracę w szkolnictwie zawodowym. Pracę oceniają jako trudną i mało satysfakcjonującą. Fakt, że do szkolnictwa zawodowego trafiają uczniowie ze słabszymi ocenami, powoduje, że szkoły te traktowane są jako gorsze i nie stwarzające korzystnych warunków rozwoju zawodowego. Praktyka gospodarcza wydaje się temu przeczyć, zgłaszając zapotrzebowanie na dobrych fachowców, mających konkretne umiejętności.

5.4. Pożądany wizerunek szkolnictwa zawodowego

Wyniki badań wśród gimnazjalistów i uczniów szkolnictwa zawodowego, a także pracodawców wskazują jednoznacznie, że szkolnictwo zawodowe powinno być kojarzone:

- z dobrym przygotowaniem do wykonywania zawodu, na który jest popyt na rynku,
- z przygotowaniem młodzieży do kreatywności i przedsiębiorczości, pozwalającej elastycznie dostosowywać się do zmian zachodzących na rynku.

Oznacza to, że szkolnictwo zawodowe powinno być utożsamiane w społeczeństwie z profesjonalnym uczeniem praktycznych umiejętności wykonywania zawodów, na które pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie. Taki wizerunek szkolnictwa zawodowego powinien się ukształtować w świadomości uczniów i ich rodziców, ale

¹¹ D. Jegorow, I. Niećko, *Preferencje uczniów szkół zawodowych z terenu Lubelszczyzny związane z ich edukacją i planowaną ścieżką kariery. Raport z badania*, op. cit., s. 34.

¹² Tamże, s. 40.

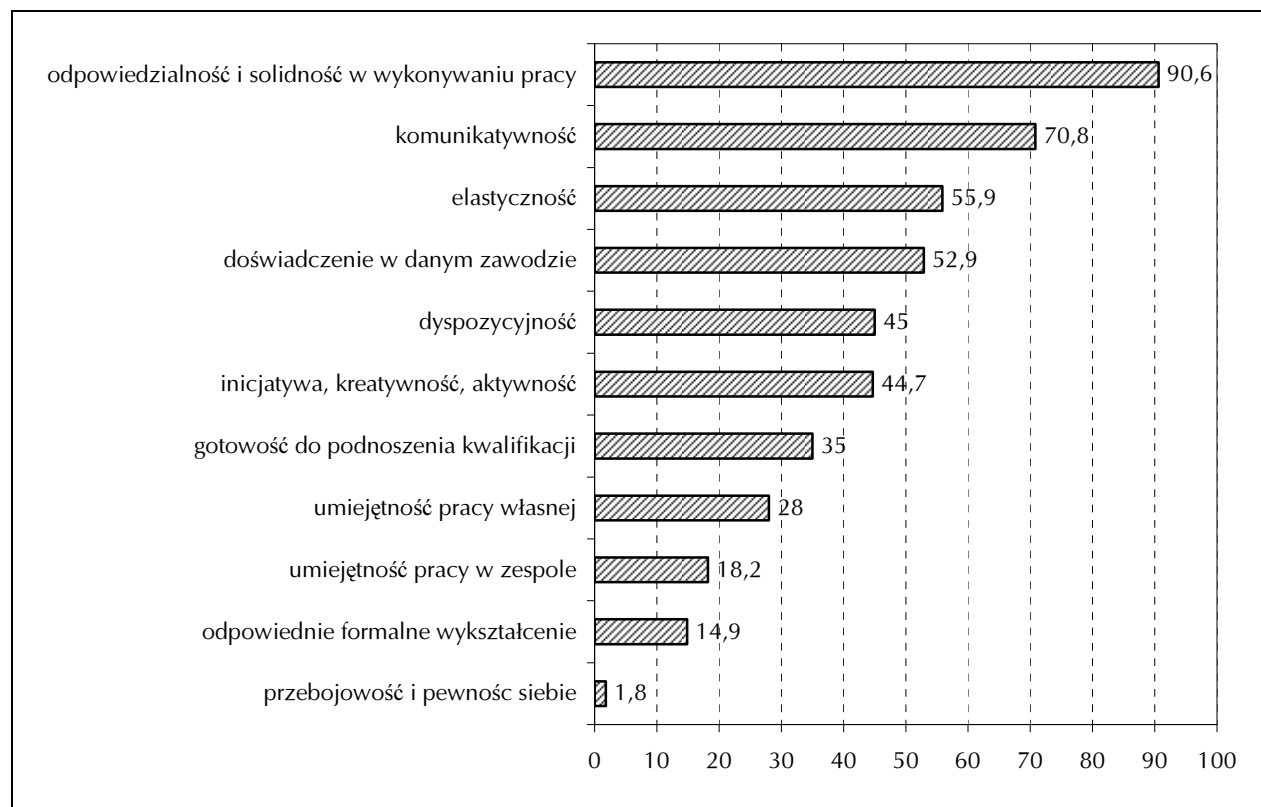
¹³ S. M. Kwiatkowski, *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie...*, op. cit.

także w środowisku nauczycieli i przedsiębiorców. Będzie to proces długotrwały, wymagający działań w różnych obszarach, które powinny się wzajemnie dopełniać i wzmacniać. Ważniejsze z nich to:

- oferty programowe poszczególnych szkół zawodowych, które powinny być zgodne z oczekiwaniami pracodawców, zarówno w zakresie struktury zawodów, jak i jakości kształcenia. Potwierdzeniem przydatności wiedzy otrzymanej w szkolnictwie zawodowym będzie możliwość podjęcia pracy niezwłocznie po ukończeniu szkoły i akceptacja umiejętności wykonywania zawodu przez pracodawcę,
- przywiązywanie kluczowej wagi do rozwijania w szkolnictwie zawodowym praktycznych umiejętności zawodowych, między innymi przez zapewnienie uczniom możliwości bezpośredniego zapoznania się z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwach. Stworzy to podstawy do pozytywnego odnoszenia się pracodawców do umiejętności zawodowych absolwentów szkolnictwa zawodowego,
- zapewnienie profesjonalnej kadry, która nie tylko starannie przygotowuje do wykonywania zawodu, ale pozwoli stworzyć w szkole przyjazną atmosferę sprzyjającą nauce i rozwojowi pasji oraz zainteresowań uczniów. Na takie ocieplenie wizerunku szkolnictwa zawodowego czekają uczniowie, którzy wśród cech nauczycieli widzieliby takie, jak: wyrozumiałość, umiejętność interesującego przekazywania wiedzy i budzenia zainteresowania wybranym zawodem, cierpliwość. Wraz z rozwiniętą pomocą nauczycieli w przygotowaniu do egzaminów zawodowych mogłyby to być ważne czynniki budowy pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, które pomagają rozwijać pasję, skutecznie przygotowuje do zawodu i pomagają znaleźć pracę,
- wykształcanie wśród uczniów nie tylko umiejętności praktycznych, ale i odpowiednich cech osobowościowych i predyspozycji, szczególnie do kreatywnej i proinnowacyjnej działalności w pracy zawodowej. Działania takie zyskałyby uznanie pracodawców, którzy postulują „wyposażanie” absolwenta w kompetencje kluczowe, które przydadzą mu się praktycznie w każdym zawodzie i sektorze gospodarki i pomogą w elastycznym dostosowywaniu się do zmian na rynku pracy.

Wykres 5.2

Cechy i predyspozycje pracowników wysoko cenione przez pracodawców (w %)



Źródło: Jak w wykresie 5.1.

Z badania przeprowadzonego wśród pracodawców Lubelszczyzny wynika, że do cech i predyspozycji pracowników, które są szczególnie wysoko cenione przez pracodawców, należą: odpowiedzialność i solidność w wykonywaniu pracy, komunikatywność, elastyczność, dyspozycyjność, kreatywność, aktywność, innowacyj-

ność (wykres 5.2). Są to cechy, które równie wysoko cenione są w małych, średnich, jak i dużych firmach, niezależnie od rodzaju działalności i lokalizacji przedsiębiorstwa (tabela 5.1).

Tabela 5.1

Cechy i predyspozycje pracowników wysoko cenione przez pracodawców (w %)

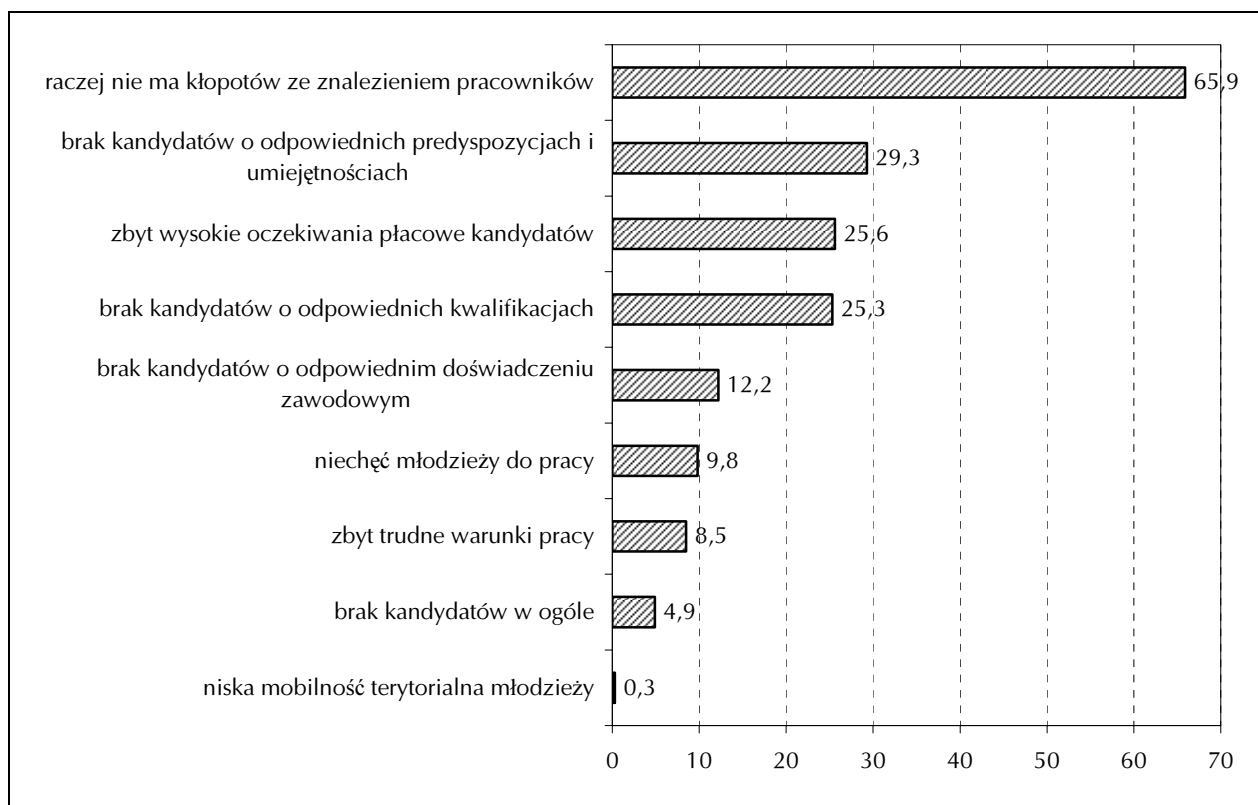
N=329

Cechy i predyspozycje	Wielkość przedsiębiorstwa		Lokalizacja przedsiębiorstwa		Rodzaj działalności		
	10-49 osób	50 osób i więcej	Lublin	Chełm	usługowa	produkcyjna i produkcyjno-handlowa	handlowa i handlowo-usługowa
Doświadczenie w danym zawodzie	52,8	31,8	51,0	56,3	55,6	46,7	50,5
Odpowiednie formalne wykształcenie	17,4	25,0	12,4	19,3	12,8	20,0	16,5
Odpowiedzialność i solidność w wykonywaniu pracy	89,6	97,7	92,9	86,6	87,7	93,3	94,8
Przebojowość i pewność siebie	2,1	-	0,5	4,2	2,7	-	1,0
Inicjatywa, kreatywność, aktywność	41,7	38,6	47,1	40,3	55,1	15,6	38,1
Dyspozycyjność	44,4	50,0	36,7	59,7	41,2	55,6	47,4
Komunikatywność	73,6	75,0	75,2	63,0	70,6	73,3	70,1
Umiejętność pracy w zespole	19,4	29,5	19,5	16,0	15,5	13,3	25,8
Umiejętność pracy własnej	24,3	27,3	31,0	22,7	33,2	22,2	20,6
Elastyczność	59,7	61,4	52,9	61,3	55,1	75,6	48,5
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji	39,6	36,4	50,0	8,4	31,6	40,0	39,2

Źródło: Jak w wykresie 5.1.

Wykres 5.3

Przyczyny trudności ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy w opinii pracodawców (w %)



Źródło: Jak w wykresie 5.1.

Szkolnictwo zawodowe oprócz kształcenia umiejętności zawodowych powinno przekazywać uczniom, jakie cechy i predyspozycje pracowników pozwalają znaleźć i utrzymać pracę. Jest to tym bardziej ważne, że aż 29,3% pracodawców jako podstawową trudność w znalezieniu pracowników wymienia brak kandydatów o odpowiednich predyspozycjach i umiejętnościach, a 25,3% pracodawców – brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Dla Chełma wielkości te są jeszcze wyższe i sięgają 40% (wykres 5.3). Aż 53% pracodawców oczekuje od pracowników doświadczenia w danym zawodzie. Stąd starania, aby uczniowie mieli możliwość odbycia praktyk w dobrych przedsiębiorstwach, sprawnie zarządzanych i wykorzystujących nowoczesne technologie, powinny być traktowane jako odpowiedź szkolnictwa zawodowego na oczekiwania pracodawców.

5.5. Działania zmierzające do kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego

Działania zmierzające do kreowania nowego wizerunku to w istocie zarządzanie wizerunkiem. Stanowi ono podstawę całościowej identyfikacji (*corporate identity*) realizowanej przez wizualne, komunikacyjne i organizacyjne działania zmierzające do ukazania indywidualności, rozpoznawalności i wyróżniającej osobowości organizacji/firmy. Zarządzanie wizerunkiem jest kompleksowym zestawem działań podejmowanych przez organizację/firmę. Jest to zadanie trudne, gdy organizacja działa w szybko zmieniającym się otoczeniu. Niemniej jednak to właśnie wizerunek stanowi podstawę do wyróżniania się w otoczeniu, tworzenia więzi i budowy zaufania z coraz bardziej wymagającymi klientami. Najistotniejszym warunkiem skutecznego zarządzania wizerunkiem jest zidentyfikowanie czynników, które mają wpływ na postrzeganie organizacji/firmy. W przypadku szkolnictwa zawodowego są to:

- tożsamość: nazwa, logo, komunikacja z otoczeniem,
- reputacja: gwarancja skutecznej nauki zawodu, na który jest zapotrzebowanie rynku pracy,
- oferta: oferta edukacyjna, dająca młodzieży możliwość wyboru zawodu i solidne podstawy informacyjne do świadomego dokonania tego wyboru,
- poziom kadry i metody nauczania: poziom umiejętności, postawa i wygląd, zachowanie, kompetencje,
- warunki działania: warunki świadczenia usług edukacyjnych, umożliwiające poznanie praktyki gospodarczej, atmosfera w szkole, pozwalająca na rozwój zainteresowań ucznia.

Tabela 5.2

Działania zmierzające do kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego

Czynniki kreujące wizerunek szkolnictwa zawodowego	Pożądanane działania
Tożsamość szkolnictwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • Dbłość o czynniki identyfikujące szkolnictwo zawodowe jako miejsce skutecznego, nowoczesnego nauczania praktycznych umiejętności zawodowych, stwarzające absolwentom dużą szansę na znalezienie pracy na rynku. • Odpowiednio intensywna i przekonująca komunikacja szkół zawodowych i techników z otoczeniem.
Reputacja	<ul style="list-style-type: none"> • Działania zmierzające do podniesienia etosu kształcenia zawodowego przez prezentację wyników nauczania (monitoring losów absolwentów, przykłady ścieżek kariery, zarobki osiągnięte przez absolwentów szkolnictwa zawodowego).
Oferta edukacyjna	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta edukacyjna sformułowana w dostosowaniu do oczekiwań rynku. Jest ona związana z zastosowaniem modułowego podejścia, wyrażającego się elastycznością w nauczaniu zawodów. • Uwzględnianie w edukacji zawodowej problematyki kształcenia cech charakteru oraz predyspozycji uczniów oczekiwanych przez pracodawców i pozwalających ogólną wiedzę i umiejętności wyniesione ze szkoły szybko dostosować do oczekiwań pracodawców.
Poziom kadry i metody nauczania	<ul style="list-style-type: none"> • Systematyczne doksztalcanie nauczycieli zarówno w zakresie nowoczesnych technologii (z którymi spotykają się w praktyce absolwenci poszczególnych kierunków nauczania), jak i nowoczesnych technik nauczania. • Podejmowanie działań zmierzających do kształcenia wśród uczniów szkolnictwa zawodowego kreatywnego i proinnowacyjnego podejścia w pracy zawodowej.
Warunki działania	<ul style="list-style-type: none"> • Dokładanie starań, aby szkoły zawodowe zostały wyposażone w nowoczesne technologie, a uczniowie mieli bezpośredni kontakt z praktyką gospodarczą. • Zapewnienie ścisłych związków szkolnictwa zawodowego z pracodawcami.

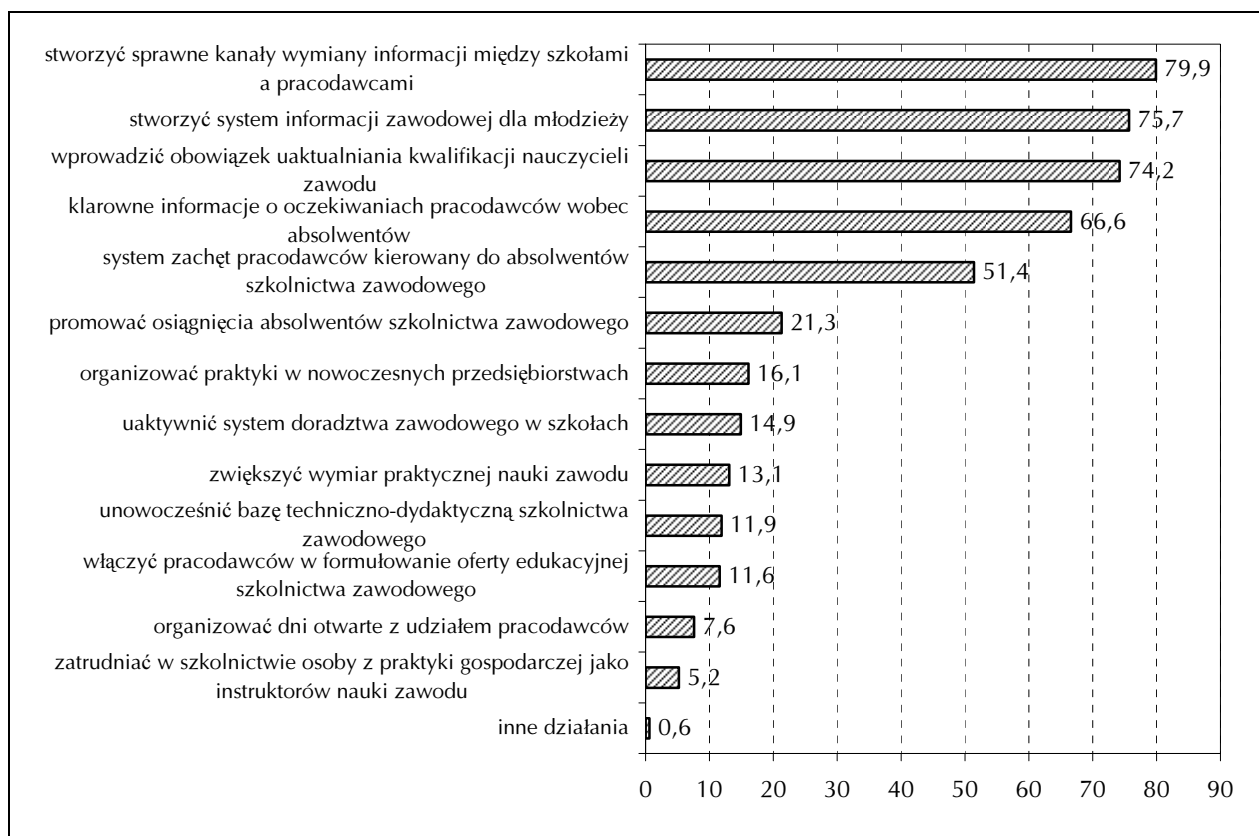
Źródło: Opracowanie własne.

Działania kreujące nowy wizerunek szkolnictwa zawodowego to zadanie trudne i wielokierunkowe, które powinno być realizowane na wielu poziomach, we współpracy środowiska edukacji z pracodawcami i różnymi podmiotami lokalnego rynku. W tabeli 5.2 podano pięć kluczowych czynników kreujących wizerunek szkolnictwa zawodowego i przyporządkowano im ważniejsze działania, które powinny zaistnieć w procesie kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców Lubelszczyzny potwierdzają potrzebę wielokierunkowego działania w celu poprawy wizerunku szkolnictwa zawodowego i zachęcania młodzieży do podejmowania nauki w tych szkołach (wykres 5.4).

Wykres 5.4

Działania, jakie w opinii pracodawców należałoby podjąć w celu wzmocnienia wizerunku szkolnictwa zawodowego i zachęcania młodzieży do podejmowania nauki w tych szkołach (w %)



Źródło: Jak w wykresie 5.1.

Blisko 80% pracodawców wskazuje na potrzebę wzmocnienia przepływu informacji pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorcami. Sprawa dotyczy informacji, które pozwalają:

- elastycznie dostosowywać ofertę edukacyjną zasadniczych szkół zawodowych i techników do potrzeb rynku pracy,
- przekazywać wiedzę teoretyczną która będzie użyteczna w pracy zawodowej i uczyć umiejętności zawodowych poszukiwanych przez pracodawców,
- stworzyć dla młodzieży system informacji o rynku pracy i system doradztwa zawodowego przy wyborze ścieżki edukacji i konkretnego zawodu.

Wśród działań na rzecz kreowania nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego istotne są te, które budują tożsamość zasadniczych szkół zawodowych i techników. Chodzi tu o promocję i popularyzację w społeczeństwie szkolnictwa zawodowego jako skutecznej ścieżki edukacji i budowy dobrej podstawy dla przyszłej kariery zawodowej. Aby zmienić obecny niekorzystny wizerunek szkolnictwa zawodowego w Polsce, konieczna jest nowoczesna i przekonująca promocja szkół zawodowych i akcja informacyjno-promocyjna skierowana do ludzi młodych, zachęcająca ich do wyboru szkolnictwa zawodowego jako atrakcyjnej ścieżki edukacji, która:

- pozwala szybko zdobyć umiejętności zawodowe, na które oczekuje rynek pracy,

- umożliwia szybkie usamodzielnienie się i pozyskanie pracy w zawodzie pozwalającym na uzyskiwanie wysokich zarobków,
- nie zamyka, a nawet rozszerza możliwości dalszego uczenia się.

Kreowanie nowego wizerunku powinno być wspierane przykładami wykorzystywania w szkolnictwie zawodowym nowoczesnych technik nauczania oraz przykładami współpracy szkoły i pracodawców, dzięki której uczniowie szkół zawodowych mają możliwość poznawania bezpośrednio w zakładach pracy innowacyjnych rozwiązań technologicznych. Działania marketingowe powinny mieć na celu pozycjonowanie zasadniczych szkół zawodowych i techników jako szkolnictwa nowoczesnego, rozwijającego u uczniów umiejętności oczekiwane przez pracodawców. Przekazywane treści powinny utwierdzać młodych ludzi, że wybór szkolnictwa zawodowego jako ścieżki edukacji to wybór korzystny, pozwalający na elastyczne dostosowywanie się do zmian zachodzących w życiu osobistym i na rynku pracy.

W kreowaniu nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego ważne jest budowanie reputacji. Jest to proces długotrwały, w którym pomóc może eksponowanie przykładów ścieżek kariery absolwentów szkolnictwa zawodowego, osiąganych zarobków, realizowanych pasji życiowych osób pracujących w zawodach, do wykonywania których kształci szkolnictwo zawodowe. Jest to potrzebne, gdyż obecnie brakuje informacji zarówno o rynku edukacyjnym, jak i rynku pracy. Ponadto, nieprzejrzystość rynku edukacyjnego i rynku pracy utrudnia ocenę przydatności konkretnego wykształcenia dla osiągnięcia satysfakcji z nauki zawodu i szybkiego znalezienia atrakcyjnej dochodowo pracy. Popularyzacja ścieżek kariery absolwentów szkolnictwa zawodowego powinna ocieplić wizerunek szkolnictwa zawodowego i przekonywać, że jest to wybór z przyszłością – przynoszący zadowolenie i satysfakcję jednostce i realne korzyści gospodarce, w tym wynikające z mniejszej skali bezrobocia. Co piąty pracodawca wskazuje na potrzebę promowania osiągnięć absolwentów traktowanych jako możliwość wzmacniania wizerunku szkolnictwa zawodowego (wykres 5.4).

Budowaniu nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego towarzyszyć muszą głębokie zmiany w funkcjonowaniu zasadniczych szkół zawodowych i techników. Powinny one dotyczyć oferty edukacyjnej, ale także kadry nauczającej, stosowanych metod nauczania i warunków, w jakich przebiega proces kształcenia. Za szczególnie istotne działania uznaje się:

- tworzenie oferty edukacyjnej w poszczególnych szkołach we współpracy z pracodawcami, np. zgłaszanie szkołom ofert praktyk zawodowych, prezentacja działalności zakładu, pokazy zawodowe,
- zwiększenie liczby godzin praktycznej nauki zawodu i rozwijanie możliwości nauki zawodu przez monitorowanie bazy danych o wolnych miejscach u pracodawców i zapotrzebowaniu poszczególnych typów szkół zawodowych na miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu, promowanie nauki zawodu i zachęcanie pracodawców do angażowania się w kształcenie praktyczne uczniów, zabieganie o instrumenty finansowe zachęcające pracodawców do udziału w realizacji szkolenia praktycznego,
- zapewnienie uczniom możliwości poznania współczesnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Przeszło 2/3 pracodawców uważa, że szkolnictwo zawodowe powinno budzić zainteresowanie i upowszechniać wiedzę o rynku pracy, przekazywać młodzieży uczącej się w szkołach zawodowych wiedzę na temat cech i predyspozycji pracowników, które są najbardziej cenione przez pracodawców (wykres 5.4),
- podnoszenie poziomu praktycznej nauki zawodu przez weryfikowanie wiadomości i umiejętności teoretycznych i praktycznych nauczycieli, np. przez udział w roli obserwatorów w egzaminach czeladniczych, współpracę nauczycieli i pracodawców w dostosowaniu programów uczniowskich praktyk zawodowych do zmieniających się potrzeb rynku pracy; realizację programów praktycznej nauki zawodu, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości praktycznego poznania przez uczniów nowoczesnych technik stosowanych w praktyce. Blisko 3/4 pracodawców wskazuje na potrzebę poprawy kwalifikacji nauczycieli, tak aby mogli oni przekazywać wiedzę z zakresu technologii powszechnie stosowanych, a także wprowadzanych innowacji (wykres 5.4),
- zapewnienie możliwości pozyskiwania kompetencji pozazawodowych, ułatwiających absolwentom szkolnictwa zawodowego „poruszanie się” na rynku pracy.

Pomocne w poprawie warunków kształcenia i skuteczności nauczania umiejętności zawodowych powinno być przyjęcie modułowego systemu nauczania, gdyż atutem tego sposobu zdobywania kwalifikacji jest nauka zawodu pod nadzorem wysoko kwalifikowanego nauczyciela – instruktora (mentor, *coach*). Daje to możliwość elastycznego cyklu kształcenia i indywidualnego toku zdobywania umiejętności. Nie bez znaczenia jest również powstająca relacja między uczniem a nauczycielem (mistrzem). Uczeń ma szansę nie tylko na bardziej świadome przygotowanie do zawodu i pozyskanie cennych umiejętności, lecz także na poznanie branży, w której w przyszłości będzie prawdopodobnie pracował. Wprowadzenie systemu modułowego do szkolnictwa zawodowego będzie wymagało wielu zmian w nauczaniu, np.:

- przygotowania nowego rozkładu zajęć w szkole, dostosowanego do okresów realizacji modułów kształcenia,

- wykształcenia w uczniach nawyku samokształcenia,
- pozyskania wysoko kwalifikowanych nauczycieli – instruktorów nauki zawodu.

Program nauczania powinien obejmować nie tylko wiedzę teoretyczną i praktyczną naukę zawodu, ale również kształtowanie wśród uczniów odpowiednich cech osobowościowych i predyspozycji, takich jak pracowitość, uczciwość i odpowiedzialność. Istnieje też potrzeba uczenia kreatywnej i proinnowacyjnej postawy, a także umiejętności pracy w zespole. Będzie to łatwiejsze do realizacji, jeśli szkoły zawodowe i technika podejmą współpracę z pracodawcami. Powinna ona polegać na:

- kształtowaniu wśród uczniów świadomości rynku, aby mogli dokonywać wyboru kierunków edukacji zawodowej zgodnych z potrzebami zgłaszanymi przez pracodawców. Uczniowie powinni mieć dostęp do aktualizowanych raportów na temat rynku pracy, by wcześniej mogli weryfikować swoje plany edukacyjne i zawodowe. Młodzież musi bowiem zdawać sobie sprawę z realnych wymagań pracodawców,
- wprowadzeniu do szkolnictwa zawodowego praktyków, aby mogli przekazywać uczniom wiedzę o zawodzie i uczyć specjalistycznych umiejętności,
- wspólnym organizowaniu targów pracy i imprez, podczas których prezentowane byłyby osiągnięcia szkolnictwa zawodowego.

W kreowaniu nowoczesnego wizerunku szkolnictwa zawodowego istotne znaczenie powinny mieć działania zmierzające do udroźnienia przepływu informacji pomiędzy szkołami zawodowymi, pracodawcami, instytucjami rynku pracy, jak również samorządem terytorialnym. Jest to warunek efektywnej współpracy tych podmiotów i zaistnienia korzystnych relacji popytowo-podażowych na rynku pracy.

Potrzebne są też konkretne i zdecydowane działania, mające na celu właściwą organizację doradztwa zawodowego w szkołach. Ważny jest dobór profesjonalnej kadry i stworzenie w każdej z placówek specjalnego zaplecza informacyjnego, dzięki któremu uczniowie będą mogli rozwijać swoją wiedzę na temat mechanizmów rynku pracy. Obecnie młodzi ludzie odczuwają brak informacji dotyczących rynku pracy, co utrudnia wybór ścieżki edukacyjnej.

Rozdział 6

Zmiany zapotrzebowania na pracowników w ocenie lubelskich i chełmskich pracodawców a perspektywy rozwoju województwa lubelskiego

Sławomir Tajer

6.1. Perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego województwa lubelskiego

Zmiany na lubelskim rynku pracy będą się wiązać z realizacją „Strategii rozwoju województwa lubelskiego na lata 2009-2020”. Została ona sformułowana na podstawie charakterystycznych cech gospodarczych, społecznych, demograficznych i geograficznych tego regionu.

Władze i liderzy Lubelszczyzny (instytucje naukowe, stowarzyszenia, organizacje) inicjują więc i podejmują wiele działań zmierzających do pobudzenia i intensyfikacji rozwoju tego regionu, wykorzystując m.in. unijne środki finansowe. Przykładem może być podejmowanie wyzwań związanych z rozwojem społeczeństwa opartego na wiedzy, organizacją regionalnego centrum badań naukowych w Lublinie w oparciu o istniejące i rozbudowywane zaplecze badawcze (z filiami w Puławach i Zamościu) oraz budową parków technologicznych, stymulujących przedsiębiorczość wdrażającą innowacje.

Strategia rozwoju województwa lubelskiego zakłada osiągnięcie trwałego rozwoju społeczno-gospodarczego przez:

- wzrost konkurencyjności regionalnej gospodarki oraz jej zdolności do tworzenia miejsc pracy,
- rozwój nowoczesnego społeczeństwa i zasobów ludzkich dostosowanych do wymogów gospodarki opartej na wiedzy,
- poprawę atrakcyjności i spójności terytorialnej,
- rozwój współpracy międzyregionalnej,
- poprawę skuteczności wdrażania polityki rozwoju regionu.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania rozwojowe oraz ogół celów strategicznych, wydaje się, że właśnie zasoby ludzkie są znaczącym potencjałem Lubelszczyzny i jako takie wymagają specjalnej dbałości ze strony administracji państwowej i samorządu. Jej przejawem jest następujący zapis w strategii rozwoju regionu do 2020 „...wielostronnie rozwinięta infrastruktura oświaty, szkolnictwa wyższego, obsługi rynku pracy oraz rozwój gospodarki rynkowej, jako podstawy bazy ekonomicznej województwa, znacznie zwiększy poziom aktywności zawodowej...”¹.

Zgodnie z zapisem w „Strategii rozwoju województwa lubelskiego na lata 2009-2020”, podaż miejsc pracy będą tworzyć przede wszystkim małe i średnie firmy oraz szeroko rozumiana sfera usług. Przewiduje się również intensyfikację rozwoju infrastruktury niezbędnej do praktycznego zdobywania kwalifikacji zawodowych w specjalnościach poszukiwanych przez firmy i instytucje, mające swoją siedzibę na Lubelszczyźnie. Wzrostem kwalifikacji zawodowych i zmianami w tym zakresie będą się natomiast zajmowały – w większym niż dotychczas stopniu – zainteresowane podmioty gospodarcze, czyli istniejący i potencjalni pracodawcy. Takie kierunki działań powinny w konsekwencji doprowadzić do spadku bezrobocia na lubelskim rynku pracy. W perspektywie do 2020 r. zakłada się, że wskaźnik stopy bezrobocia osiągnie poziom 4-6%².

¹ http://www.oze.bpp.lublin.pl/dokumenty/kraj_meryt/strat_rozw_wojew.pdf

² Tamże.

6.2. Przewidywane zmiany w zatrudnieniu według zawodów w opiniach lubelskich i chełmskich pracodawców

Pomimo pogorszenia koniunktury gospodarczej większość lubelskich i chełmskich pracodawców, którzy zostali objęci badaniem ankietowym, nie przewiduje w najbliższym roku istotnych zmian w stanie zatrudnienia. Za ewentualnym zmniejszeniem liczby pracowników wypowiedzieli się tylko nieliczni respondenci. W przypadku Chełma 20% pracodawców przewiduje zwolnienia w grupie zawodów mechanicznych i samochodowych, 6,7% – w grupie usługi osobiste, 5,3% – w grupie zawodów transportowych, spedycyjnych i logistycznych. W przypadku Lublina tylko 1,3% pracodawców bierze pod uwagę zmniejszenie zatrudnienia w grupie zawodów handlowych.

Tabela 6.1

Zmiany w stanie zatrudnienia w perspektywie rocznej wg grup zawodów w opinii lubelskich i chełmskich pracodawców (w %)

Grupy zawodów	Przewidywane zmiany w stanie zatrudnienia			
	zmniejszenie zatrudnienia	zmiany w strukturze zatrudnienia bez zmian liczby pracowników	zwiększenie zatrudnienia	nie przewiduje się żadnych zmian
Lublin				
Ekonomiczno-administracyjne		22,6	35,5	41,9
Handlowe	1,3	11,3	41,3	46,3
Gastronomiczne		3,1	43,8	53,1
Elektroniczne i informatyczne		5,6	61,1	33,3
Budowlane i geodezyjne			73,8	26,3
Mechaniczne i samochodowe		16,1	38,7	45,2
Transportowe, spedycyjne i logistyczne			66,7	33,3
Zawody związane z turystyką i hotelarstwem			71,4	28,6
Usługi osobiste		9,1	9,1	81,8
Rolnicze, ogrodnicze i leśne			81,8	18,2
Inne zawody				
Chełm				
Ekonomiczno-administracyjne			36,4	63,6
Handlowe		16,2	24,3	59,5
Gastronomiczne		5,9	64,7	29,4
Elektroniczne i informatyczne		33,3	33,3	33,3
Budowlane i geodezyjne			81,5	18,5
Mechaniczne i samochodowe	20,0	10,0	30,0	40,0
Transportowe, spedycyjne i logistyczne	5,3	10,5	52,6	31,6
Zawody związane z turystyką i hotelarstwem			100,0	
Usługi osobiste	6,7		13,3	80,0
Rolnicze, ogrodnicze i leśne		10,0	60,0	30,0
Inne zawody				

Źródło: Badania ankietowe pracodawców przeprowadzone w II kwartale 2010 r.

Na uwagę zasługuje znaczny odsetek pracodawców, którzy przewidują w najbliższym roku zwiększenie zatrudnienia w swoich firmach. Za taką ewentualnością wypowiedziało się od 13,3% (w grupie zawodów usługi osobiste) do 100% (w grupie zawodów związanych z turystyką i hotelarstwem) respondentów, których siedziba firmy mieści się w Chełmie. Duże prawdopodobieństwo zwiększenia zatrudnienia dotyczy następujących grup zawodów: budowlane i geodezyjne, gastronomiczne, rolnicze, ogrodnicze i leśne oraz transportowe, spedycyjne i logistyczne. We wszystkich tych przypadkach odsetek respondentów przekroczył ponad połowę objętych badaniem ankietowym chełmskich pracodawców. Jeszcze większymi optymistami w tym zakresie okazali się pracodawcy, których siedziba firmy mieści się w Lublinie. Wśród zawodów o największym (ponad 60% wypowiedzi) prawdopodobieństwie wzrostu zatrudnienia znalazło się pięć grup: rolnicze, ogrodnicze i leśne; budowlane i geodezyjne; zawody związane z turystyką i hotelarstwem; transportowe, spedycyjne i logistyczne oraz elektroniczne i informatyczne (tabela 6.1).

Chełmscy i lubelscy pracodawcy wyrazili zbliżone opinie, jeśli chodzi o zmiany w zatrudnieniu do 2015 r. Za ewentualnym zmniejszeniem zapotrzebowania na pracowników wypowiedzieli się tylko nieliczni. Spośród pracodawców, których siedziba firmy mieści się w Chełmie, 20% przewiduje taką możliwość w grupie zawodów mechanicznych i samochodowych oraz 6,7% – w grupie usługi osobiste. Lubelscy pracodawcy uznali natomiast, że w tej perspektywie wystąpić może prawdopodobieństwo zmniejszenia zapotrzebowania na pracowników jedynie w grupie zawodów handlowych (1,3% wypowiedzi).

Tabela 6.2

Zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników do 2015 r. wg grup zawodów w opinii lubelskich i chełmskich pracodawców (w %)

Grupy zawodów	Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników		
	wzrosnie	zmniejszy się	pozostanie bez zmian
Lublin			
Ekonomiczno-administracyjne	46,9		51,3
Handlowe	51,3	1,3	47,5
Gastronomiczne	46,9		53,1
Elektroniczne i informatyczne	94,4		5,6
Budowlane i geodezyjne	85,7		14,3
Mechaniczne i samochodowe	61,3		38,7
Transportowe, spedycyjne i logistyczne	66,7		33,3
Zawody związane z turystyką i hotelarstwem	71,4		28,6
Usługi osobiste	54,5		45,5
Rolnicze, ogrodnicze i leśne	81,8		18,2
Inne zawody			
Chełm			
Ekonomiczno-administracyjne	36,4		63,6
Handlowe	27,0		73,0
Gastronomiczne	58,8		41,2
Elektroniczne i informatyczne	66,7		33,3
Budowlane i geodezyjne	88,9		11,1
Mechaniczne i samochodowe	10,0	20,0	70,0
Transportowe, spedycyjne i logistyczne	42,1		57,9
Zawody związane z turystyką i hotelarstwem	100,0		
Usługi osobiste	26,7	6,7	66,7
Rolnicze, ogrodnicze i leśne	8,0		20,0
Inne zawody			

Źródło: Jak w tabeli 6.1.

Analizując wyniki badania ankietowego, można zauważyć, że przeważająca część respondentów przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników do 2015 r. prawie we wszystkich grupach zawodów. W przypadku Chełma największy odsetek pracodawców, którzy wyrazili taką opinię, odnotowano w następujących grupach zawodów: zawody związane z turystyką i hotelarstwem, budowlane i geodezyjne, rolnicze, ogrodnicze i leśne, elektroniczne i informatyczne oraz gastronomiczne. We wszystkich tych grupach przekroczył on poziom 50%. W przypadku Lublina opinie pracodawców były jeszcze bardziej optymistyczne. Za ewentualnym wzrostem zapotrzebowania na pracowników do 2015 r. wypowiedziało się od 46,9% (w grupie zawodów ekonomiczno-administracyjnych) do 94,4% (w grupie zawodów elektronicznych i informatycznych) respondentów. Największe prawdopodobieństwo zwiększenia zapotrzebowania na pracowników – obok zawodów elektronicznych i informatycznych – powinno wystąpić w trzech innych grupach zawodów: budowlane i geodezyjne, rolnicze, ogrodnicze i leśne oraz w zawodach związanych z turystyką i hotelarstwem (tabela 6.2).

Optymistyczne prognozy odnośnie do zmian w zatrudnieniu w najbliższym roku oraz zmian w zapotrzebowaniu na pracowników do 2015 r., jakie wyrazili respondenci, są prawdopodobnie efektem przewidywanego rozwoju Lubelszczyzny w związku z napływem unijnych środków finansowych. Dotyczy to zwłaszcza dodatkowej kwoty z budżetu Wspólnoty (w wysokości 992 mln euro), przyznanej pięciu województwom Polski Wschodniej³. Zgodnie z intencją Rady Europejskiej, kwota ta powinna pozwolić na wyrównywanie ich szans rozwojowych. Można tego dokonać m.in. w drodze realizacji działań służących unowocześnieniu różnych sfer życia społeczno-gospodarczego. Prawdopodobnie chełmscy i lubelscy pracodawcy przez włączenie się w tego rodzaju działania widzą szansę własnego rozwoju.

W celu pogłębienia analizy zmian w zapotrzebowaniu na pracowników w perspektywie najbliższych pięciu lat respondentom postawiono następujące pytanie: „Biorąc pod uwagę przewidywany rozwój Pana(i) firmy oraz branży, której ta firma funkcjonuje, proszę wymienić konkretne zawody, na jakie Pana(i) zdaniem może wystąpić zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy do 2015 roku?”. Zróżnicowanie odpowiedzi było duże. Największy odsetek wskazań uzyskały dwa zawody: sprzedawca (15,5%) oraz magazynier (13,9%). W ścisłej czołówce znalazło się również sześć innych. Były to: murarz, kierowca (posiadający prawo jazdy C+E), mechanik, tynkarz (gładzi gipsowej), kelner i kucharz (tabela 6.3).

Wydaje się, że w najbliższych pięciu latach zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach stymulowane będzie m.in. następującymi faktami. Po pierwsze, realizacją Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013. Prawdopodobnie coraz większa będzie potrzeba zatrudnienia pracowników przede wszystkim w zawodach budowlanych (np. specjalistów w zakresie obsługi maszyn budowlanych, zbrojarzy, spawaczy, murarzy, brukarzy), w celu nadrobienia zaległości w rozwoju infrastruktury logistycznej. Stanowi ona bowiem niezbędny warunek niwelowania różnic między Lubelszczyzną a pozostałymi regionami Polski. Po drugie, realizowanymi strategiami rozwoju Chełma, Lublina oraz całego województwa lubelskiego. W związku z tym należy oczekiwać wzrostu zapotrzebowania na pracowników m.in. w zawodach związanych z turystyką i hotelarstwem (w tym zwłaszcza organizatorów obsługi turystycznej i hotelarzy), ze świadczeniem usług osobistych (np. fryzjer, kosmetyczka, masażysta, wizażysta) oraz w zawodach gastronomicznych i handlowych. Po trzecie, przewidywaną poprawą koniunktury gospodarczej w dłuższym okresie, co pociągnie za sobą zapotrzebowanie na pracowników w tzw. zawodach wrażliwych na jej zmiany. Należą do nich zwłaszcza zawody budowlane, związane z turystyką i hotelarstwem oraz transportowe, spedycyjne i logistyczne.

Interesujące wyniki daje analiza opinii respondentów na temat odpływu absolwentów chełmskich i lubelskich szkół zawodowych na inne rynki pracy do 2015 r. Wypowiedzi w tym zakresie były zróżnicowane w zależności od lokalizacji firmy. Chełmscy pracodawcy relatywnie częściej wyrażali opinię, że w najbliższych pięciu latach nastąpi odpływ absolwentów szkół zawodowych na inne rynki pracy. Dotyczy to zwłaszcza absolwentów z następujących grup zawodów: zawody związane z turystyką i hotelarstwem (100% wypowiedzi), rolnicze, ogrodnicze i leśne (90%) oraz budowlane i geodezyjne (80%). Przeważająca część lubelskich pracodawców uznała natomiast, że do 2015 r. nie będzie odpływu absolwentów szkół zawodowych na inne rynki pracy. Za taką ewentualnością wypowiedziało się od 36,4% (w grupie zawody rolnicze, ogrodnicze i leśne) do 100% (w dwóch grupach, tzn. zawody związane z turystyką i hotelarstwem oraz transportowe, spedycyjne i logistyczne) respondentów. Wśród zawodów o największym prawdopodobieństwie, że nie będzie odpływu absolwentów szkół zawodowych na inne rynki pracy, znalazły się również: handlowe, ekonomiczno-administracyjne, gastronomiczne, a także mechaniczne i samochodowe (tabela 6.4).

³ Cyt. za: *Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 7

Tabela 6.3

Zapotrzebowanie na konkretne zawody na lubelskim rynku pracy do 2015 r.
w opinii pracodawców

Zawód	Liczba pracodawców	Odsetek pracodawców
Sprzedawca	51	15,5
Kasjer	14	4,2
Magazynier	46	13,9
Przedstawiciel handlowy	2	0,6
Specjalista ds. marketingu	9	2,7
Reklama	1	0,3
Kucharz	20	6,1
Kelner	21	6,4
Cukiernik	6	1,8
Murarz	26	7,9
Operator dźwigu na wysokościach	1	0,3
Tynkarz (gładzi gipsowej)	23	7,0
Glazurnik	9	2,7
Hydraulik	4	1,2
Obsługa maszyn budowlanych	7	2,1
Kierowca (prawo jazdy C+E)	25	7,6
Spedytor	9	2,7
Kosmetyczka	9	2,7
Masażysta	5	1,5
Sprzedawca-mechanizator	1	0,3
Malarz pokojowy	6	1,8
Ogrodnik	9	2,7
Elektryk	4	1,2
Brukarz	4	1,2
Technik geodeta	3	0,9
Stolarz	6	1,8
Elektromechanik	2	0,6
Tapicer	1	0,3
Logistyk	9	2,7
Technolog żywności	2	0,6
Mechanik	24	7,3
Dekarz	3	0,9
Sekretarka	2	0,6
Informatyk	8	2,4
Posadzkarz	8	2,4
Pośrednik nieruchomości	11	3,3
Pakowacz	1	0,3
Operator wózka widłowego	4	1,2
Leśnik	1	0,3
Kadrowa	2	0,6
Zarządca nieruchomości	2	0,6
Księgowy	4	1,2
Kamieniarz	1	0,3
Fryzjer	16	4,8
Wizażysta	3	0,9
Lakiernik samochodowy	6	1,8

Zawód	Liczba pracodawców	Odsetek pracodawców
Blacharz	6	1,8
Barman	1	0,3
Analitik finansowy	8	2,4
Obsługa maszyn wiertniczych	1	0,3
Pokojówka	1	0,3
Technik hotelarz	5	1,5
Zbrojarz	5	1,5
Spawacz	4	1,2
Elektryk samochodowy	2	0,6
Specjalista ds. jakości	3	0,9
Masarz	1	0,3
Wędliniarz	2	0,6
Botanik	1	0,3
Technik żywienia	2	0,6
Spawacz	2	0,6
Specjalista ds. jakości nasion	2	0,6
Laborant	1	0,3
Asystent prezesa	1	0,3
Konstruktor	1	0,3
Kasjer walutowy	2	0,6
Doradca klienta/doradca inwestycyjny	8	2,4
Analitik systemowy	1	0,3
Rzeczoznawca majątkowy	2	0,6
Piekarz	2	0,6
Projektant ogrodów	1	0,3
Technik krajobrazu/architekt krajobrazu	2	0,6
Ślusarz	2	0,6
Mechatronik	2	0,6
Taśmowy	1	0,3
Organizator obsługi turystycznej	2	0,6
Specjalista ds. zabezpieczeń alarmowych	1	0,3
Serwisant systemów informatycznych	1	0,3
Analitik systemowy	1	0,3
Krawcowa	1	0,3
Pracownik fizyczny do sprzątnia zieleni	1	0,3
Operator maszyn rolniczych	1	0,3
Szklarz	1	0,3
Zegarmistrz	1	0,3
Szewc	1	0,3
Manicurzystka	1	0,3
Cieśla	3	0,9
Serwisant RTV i AGD	3	0,9
Teleinformatyk	1	0,3
Programista	1	0,3
Specjalista ds. utylizacji tworzyw sztucznych	1	0,3
Brak odpowiedzi	3	0,9
Nie mam zdania	2	0,6
Ogółem	330	100,0

Źródło: Jak w tabeli 6.1.

Tabela 6.4

Odptyw absolwentów szkół zawodowych na inne rynki pracy do 2015 r. wg grup zawodów w opinii lubelskich i chełmskich pracodawców (w %)

Grupy zawodów	Przewidywany odptyw absolwentów szkół zawodowych		
	nastąpi odptyw	nie będzie odptywu	nie mam zdania
Lublin			
Ekonomiczno-administracyjne		87,5	12,5
Handlowe		98,7	1,3
Gastronomiczne	12,9	87,1	
Elektroniczne i informatyczne	50,0	38,9	11,1
Budowlane i geodezyjne	23,8	73,8	2,4
Mechaniczne i samochodowe	15,6	84,4	
Transportowe, spedycyjne i logistyczne		100,0	
Zawody związane z turystyką i hotelarstwem		100,0	
Usługi osobiste	17,4	69,6	13,0
Rolnicze, ogrodnicze i leśne	54,5	36,4	9,1
Inne zawody			
Chełm			
Ekonomiczno-administracyjne		100,0	
Handlowe	8,3	63,9	27,8
Gastronomiczne	56,3	25,0	18,8
Elektroniczne i informatyczne	50,0	25,0	25,0
Budowlane i geodezyjne	80,0	8,0	12,0
Mechaniczne i samochodowe	10,0	70,0	20,0
Transportowe, spedycyjne i logistyczne		35,3	64,7
Zawody związane z turystyką i hotelarstwem	100,0		
Usługi osobiste	13,3	40,0	46,7
Rolnicze, ogrodnicze i leśne	90,0		10,0
Inne zawody			

Źródło: Jak w tabeli 6.1.

Analiza przytoczonych wyżej informacji pozwala sądzić, że lubelscy pracodawcy oceniają problem inaczej niż respondenci, których siedziba firmy mieści się w Chełmie. Lublin jako stolica województwa jest w większym stopniu celem migracji pracowników z okolicznych powiatów i gmin niż terenem, z którego oni odptywają. Prawdopodobnie właśnie ten punkt widzenia zaważył na opiniach lubelskich pracodawców. Respondenci, których siedziba firmy mieści się w Chełmie, dostrzegają natomiast potrzebę zasilania rynku pracy przede wszystkim w absolwentów w zawodach: ekonomiczno-administracyjnych, handlowych, mechanicznych i samochodowych, związanych ze świadczeniem usług osobistych oraz transportowych, spedycyjnych i logistycznych. Absolwenci w tych zawodach są bowiem potrzebni w rozwijającym się mieście powiatowym.

Patrząc z perspektywy ogólnopolskiej, zawody, w których lubelscy pracodawcy nie przewidują odptywu absolwentów, można uznać za rozwojowe. Do jednej z najbardziej dynamicznie rozwijających się branż w Polsce należy logistyka. Coraz częściej na lubelskim rynku pracy poszukiwani więc będą specjaliści z zakresu projektowania rozwiązań logistycznych, zarządzania przepływem towarów oraz spedycji i transportu. Kolejne zawody przyszłościowe to: organizator obsługi turystycznej i organizator usług hotelarskich. Ze względu na turystyczne

walory Roztocza, Polesia oraz doliny Bugu i Wisły wydaje się, że wszyscy absolwenci szkół zawodowych w tych specjalnościach powinni znaleźć swoje miejsce na lubelskim rynku pracy. Należy również przypuszczać, że na Lubelszczyźnie, podobnie jak na terenie całej Polski, utrzyma się zapotrzebowanie na dobrze wykształconych przedstawicieli handlowych i specjalistów ds. sprzedaży.

Podsumowanie i rekomendacje

Wyniki badań i analiz stanu i perspektyw rozwoju szkolnictwa zawodowego pod kątem zwiększania szans absolwentów na rynku pracy, prowadzonych na przykładzie Lublina i Chełma, w sposób syntetyczny przedstawiono w zestawieniu.

Szanse i zagrożenia rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim na przykładzie sytuacji w Lublinie i Chełmie

Szanse rozwoju związane z sytuacją w szkolnictwie zawodowym	Zagrożenia rozwoju związane z sytuacją w szkolnictwie zawodowym
<ul style="list-style-type: none"> • Powolny wzrost współczynnika skolaryzacji w technikalach i zasadniczych szkołach zawodowych województwa, co świadczy o powolnym zwiększaniu się zainteresowania młodzieży szkołami umożliwiającymi naukę zawodu. • Coroczny powolny wzrost liczby absolwentów techników, np. w Chełmie w 2009 r. technika ukończyło 811 absolwentów, podczas gdy w 2007 r. 681 absolwentów. • Potrzeby unowocześnienia szkolnictwa zawodowego dostrzegane przez lokalne władze oświatowe – zdaniem lubelskiego kuratora oświaty w każdym powiecie lubelszczyzny powinna być co najmniej jedna nowoczesna szkoła z dobrze wyposażonymi warsztatami. • Powolne włączanie pracodawców do procesu edukacji. • Ekspozowanie szans absolwentów szkolnictwa zawodowego na szybkie podejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie jako ważnego atutu szkolnictwa zawodowego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niedoinwestowanie technologiczne pracowni i warsztatów szkolnych. • Kadra pedagogiczna wymagająca doksztalcenia w zakresie stosowanych w praktyce gospodarczej nowych rozwiązań technologicznych. • Brak nowoczesnych programów nauczania. • Duży udział uczniów o najniższych wynikach edukacyjnych. • Kwalifikacje absolwentów nie zawsze pozytywnie oceniane przez pracodawców. • Zwężająca się oferta edukacyjna zasadniczych szkół zawodowych: w 2009 r. w Chełmie wypromowano absolwentów w 7 zawodach, podczas gdy w 2007 r. w 14 zawodach. • Zmniejszająca się liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych: w 2009 r. w Chełmie wypromowano 132 absolwentów, podczas gdy w 2007 r. 380 absolwentów.
Szanse wynikające z otoczenia	Zagrożenia wynikające z otoczenia
<ul style="list-style-type: none"> • Rozwój gospodarczy kraju, wdrażanie nowych technologii, dążenie do wzrostu konkurencyjności i postępująca w ślad za tym aktywizacja rynku pracy. • Wzrost zapotrzebowania na wyspecjalizowanych fachowców. • Wdrażanie zmian w podstawach programowych i organizacji procesu nauczania w szkolnictwie zawodowym. • Rozwój systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego silnie nastawionego na zaspokajanie potrzeb rynku pracy. • Tworzenie i doskonalenie systemu informacji zawodowej sterującej rozwojem szkolnictwa zawodowego. • Powiązanie poradnictwa i doradztwa w systemie oświaty z poradnictwem zawodowym prowadzonym przez PUP. • Włączanie się instytucji rynku pracy w uruchamianie staży absolwentów i sponsorowanych miejsc pracy dla absolwentów szkolnictwa zawodowego. • Uświadamianie młodzieży drożności ścieżki edukacji z poziomu szkolnictwa zawodowego. • Podejmowanie prac związanych ze zmianą wizerunku szkolnictwa zawodowego. • Podejmowanie lokalnych analiz i prognoz rynku pracy, które pozwalałyby dostosowywać ofertę edukacyjną do zmian przewidywanych na rynku. 	<ul style="list-style-type: none"> • Małe zaangażowanie pracodawców w rozwój i podniesienie jakości kształcenia zawodowego. • Postrzeganie przez ogół młodzieży i rodziców szkół zawodowych jako słabej alternatywy w wyborze ścieżki kształcenia. • Deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa; znaczna część rodziców i młodzieży gimnazjalnej postrzega naukę w placówkach szkolnictwa zawodowego jako ostateczność; znacznie wyżej cenione są licea profilowane, które nie dają młodzieży wykształcenia zawodowego. • Niska samoocena absolwentów szkół zawodowych, wynikająca ze złej marki szkolnictwa zawodowego w społeczeństwie.

Źródło: Opracowanie własne.

Z zaprezentowanego materiału wynika, że doskonalenie szkolnictwa zawodowego, mające na uwadze zwiększenie szans absolwentów na rynku pracy, wymaga podjęcia działań w kilku zasadniczych obszarach:

1. Dostosowania oferty edukacyjnej do przekształcającego się rynku pracy i wprowadzania innowacyjnych rozwiązań w nauczaniu, ułatwiających:
 - zdobywanie przez uczniów kwalifikacji podstawowych, niezbędnych do realizacji kształcenia ustawicznego,
 - pozyskiwanie kwalifikacji specjalistycznych, zawodowych,
 - pozyskiwanie kompetencji pozazawodowych.
2. Budowy podstaw informacyjnych w celu przygotowania uczniów szkół gimnazjalnych do świadomego wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej przez:
 - dostarczenie wyczerpujących, łatwo dostępnych informacji o szkolnictwie zawodowym i jego ofercie edukacyjnej,
 - podniesienie wizerunku szkolnictwa zawodowego,
 - wzmocnienie poradnictwa zawodowego i preorientacji zawodowej.
3. Zbliżenia szkół i lokalnych przedsiębiorstw przez:
 - włączanie firm do procesu edukacji,
 - rozszerzanie praktyk prowadzonych na terenie zakładu pracy.
4. Współpracy lokalnych podmiotów w zakresie tworzenia i przekazywania informacji ważnych w procesie dostosowywania specjalizacji absolwentów szkół do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Ad 1. Na podstawie wyników licznych badań i analiz szkolnictwa zawodowego podejmowanych przez IBRKK w ostatnich latach, a w szczególności badań jakościowych w formie zogniskowanych wywiadów grupowych, podjęto próbę określenia słabych i mocnych stron oferty edukacyjnej szkół zawodowych w dostosowaniu do potrzeb rynku pracy.

Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy

Słabe strony oferty	Mocne strony oferty
<ul style="list-style-type: none"> • Zestaw zawodów proponowanych przez szkoły jest ograniczony listą narzuconą przez MEN. • Kształcenie w proponowanych przez szkoły zawodach jest bardziej teoretyczne niż praktyczne. • Występuje brak korelacji pomiędzy kształceniem teoretycznym a praktycznym (brak korelacji międzyprzedmiotowej). • Klasyfikacja zawodów szkolnych nie odpowiada klasyfikacji zawodów gospodarczych. • Nauczyciele – dobrze wykształceni teoretycy – mają małą znajomość wykorzystywanych w praktyce nowych technologii. • Do gimnazjalistów nie dociera wyczerpująca informacja o ofercie edukacyjnej i sytuacji na rynku pracy. • Zła opinia o szkolnictwie zawodowym w społeczeństwie wykreśla je w wielu wypadkach z pola wyboru ścieżki kształcenia. • Szkoły zawodowe charakteryzuje niski poziom nauki języków obcych. • Szkoły mają słaby kontakt z zakładami pracy. • Ostateczna oferta zależy od liczby zgłoszeń ze strony uczniów. • Brak nowoczesnej bazy technicznej i dydaktycznej uniemożliwia szybką zmianę profilu kształcenia. • Szkoły, aby utrzymać się na rynku, uruchamiają nowe kierunki kształcenia, niekiedy bez zapewnienia odpowiedniej bazy dydaktycznej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Próby dostosowania oferty do zainteresowań absolwentów gimnazjów. • Próby nawiązywania w ofercie do prognoz gospodarczych. • Próby ustalania oferty wspólnie z pracodawcami. • Ukończenie szkoły wiąże się ze zdobyciem zawodu i umożliwia podjęcie pracy bez konieczności kontynuacji nauki. • Absolwenci w trakcie nauki zdobywają pewne doświadczenie w pracy (praktyki), co może być istotne dla przyszłego pracodawcy. • Szkoły uczą pracy zespołowej, operatywności i przedsiębiorczości. • Współpraca szkół i przedsiębiorców otwiera przed uczniami możliwości łatwiejszego znalezienia pracy. • Mając wykształcenie zawodowe, łatwiej jest planować dalszą ścieżkę wykształcenia i zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: B. Pokorska, *Raport z badania jakościowego szkolnictwa zawodowego metodą zogniskowanego wywiadu grupowego*, Białystok, 20 maja 2009 r.; S. Tajer, *Raport z badania jakościowego metodą zogniskowanego wywiadu grupowego nt.: Absolwenci szkolnictwa zawodowego a warszawski rynek pracy*, IBRKK, Warszawa, 27 maja 2010 r.

Jakie w tej sytuacji należałoby podjąć działania, aby zwiększyć możliwość wejścia na rynek pracy absolwentów szkolnictwa zawodowego? Przede wszystkim takie, które spowodują dostosowanie wykształcenia absolwentów do potrzeb pracodawców. Należą do nich:

- przejście z kształcenia przedmiotowego na modułowe,
- zintegrowanie kształcenia teoretycznego z praktycznym,
- zwiększenie zakresu praktyk zawodowych, które powinny mieć charakter merytoryczny i być dobrze przygotowane,
- zwiększenie zakresu nauki na stanowiskach pracy,
- wydłużenie nauki w zasadniczych szkołach zawodowych do 3 lat,
- kształcenie właściwych postaw uczniów/przyszłych absolwentów wobec rynku pracy (uczenie, że praca jest ważna, że przez całe życie zawodowe należy się kształcić),
- wykształcanie w uczniach podstawowych kompetencji życiowych (uczenie podstaw dokonywania wyboru, odpowiedzialności, postaw przedsiębiorczych, otwartości na zmiany, pracy w zespole, uczciwości, bezpiecznej pracy),
- obligatoryjne wprowadzanie do szkół gimnazjalnych doradców zawodowych, którzy mają orientację w problematyce lokalnego rynku pracy obecnie i w przyszłości,
- stworzenie warunków do większego angażowania pracodawców w kształcenie przyszłych pracowników.

Proponowane działania wymagają zmiany regulacji prawnych dotyczących funkcjonowania szkolnictwa zawodowego i zastosowania szczególnych narzędzi w celu ich implementacji do środowiska uczniów. Prostsza sprawą wydaje się przystosowanie prawa do potrzeb rozwijającego się rynku niż zmiana świadomości i utartych poglądów gimnazjalistów i ich rodziców.

Ad 2. W celu przygotowania uczniów szkół gimnazjalnych do świadomego wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej opracowano pakiet podstawowych informacji o lokalnym szkolnictwie zawodowym, do którego każdy gimnazjalista powinien mieć łatwy dostęp.

Pakiet podstawowych informacji o lokalnym szkolnictwie zawodowym dla gimnazjalistów dokonujących wyboru ścieżki dalszego kształcenia

- Zawody przyszłości w powiązaniu z kierunkami rozwoju województwa.
- Zawody aktualnie poszukiwane na lokalnym rynku pracy.
- Oferta edukacyjna szkół (klasy, specjalizacje, liczba miejsc).
- Opis nauczanych w szkołach zawodów według podstaw programowych; wskazanie na jakich stanowiskach mogą pracować ich absolwenci w zakładach pracy.
- Liczba absolwentów poszczególnych szkół według zawodów (dane z ostatnich lat).
- Zdawalność przez absolwentów poszczególnych szkół egzaminów zewnętrznych, potwierdzających kwalifikacje (osiągnięcia szkół).
- Przykładowe ścieżki kariery absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Źródło: Opracowanie własne.

Intensywne prace nad budową nowego wizerunku szkolnictwa zawodowego powinny zwiększyć zainteresowanie gimnazjalistów tym kierunkiem dalszej edukacji. Ważne jest, aby budowa wizerunku szkolnictwa zawodowego eksponowała możliwość szybkiego uzyskania kompetencji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców, a zatem i większej pewności znalezienia atrakcyjnej, dobrze płatnej pracy, dalszego kształcenia się i wspierana była przykładami wskazującymi na stosowanie w szkolnictwie zawodowym nowoczesnych technik nauczania i możliwości poznawania bezpośrednio w zakładach pracy innowacyjnych rozwiązań technologicznych.

- W kreowaniu nowoczesnego wizerunku szkolnictwa zawodowego za szczególnie istotne działania uznaje się:
- tworzenie oferty edukacyjnej w poszczególnych szkołach we współpracy z pracodawcami, np. zgłaszanie szkołom ofert praktyk zawodowych, prezentacja działalności zakładu, pokazy zawodowe,
 - rozwijanie możliwości praktycznej nauki zawodu przez monitorowanie bazy danych o wolnych miejscach u pracodawców i zapotrzebowaniu poszczególnych typów szkół zawodowych na miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu, promowanie praktycznej nauki zawodu i zachęcanie pracodawców do angażowania

się w kształcenie praktyczne uczniów, zabieganie o instrumenty finansowe, zachęcające pracodawców do udziału w realizacji szkolenia praktycznego,

- podnoszenie poziomu praktycznej nauki zawodu przez weryfikowanie wiadomości i umiejętności teoretycznych i praktycznych nauczycieli, np. przez udział w roli obserwatorów w egzaminach czeladniczych, współpracę nauczycieli i pracodawców w dostosowaniu programów uczniowskich praktyk zawodowych do zmieniających się potrzeb rynku pracy, realizację programów praktycznej nauki zawodu, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości praktycznego poznania przez uczniów nowoczesnych technik stosowanych w praktyce.

Dziedziną wymagającą zdecydowanie wzmocnienia jest poradnictwo zawodowe i preorientacja zawodowa. Pomoc doradcy zawodowego dla gimnazjalistów powinna być wsparta możliwością uzyskania przez nich profesjonalnej informacji zarówno o rynku pracy, ofercie szkół, jak i preferencjach pracodawców. Pomoc doradcy powinna dotyczyć nie tylko określenia predyspozycji zawodowych ucznia, ale również udzielenia profesjonalnej informacji o aktualnym i przyszłym rynku pracy, ofercie lokalnych szkół oraz wymaganiach pracodawców w zakresie kompetencji pracowników.

Zatrudnianie doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych powinno mieć charakter obligatoryjny. Należałoby także wprowadzić systemowe rozwiązania dotyczące współpracy doradców zawodowych z urzędów pracy z doradcami zawodowymi ze szkół. Obecnie rolę doradców w gimnazjach przejmują pedagodzy, nie zawsze dobrze przygotowani do wypełniania tego zadania.

Ad. 3. Wyniki badań przedstawione w niniejszym raporcie wskazują na istnienie wyraźnego dystansu w relacjach pomiędzy szkolnictwem zawodowym a praktyką gospodarczą. Znajduje to odzwierciedlenie we wszystkich praktycznie płaszczyznach potencjalnej współpracy. Przejawia się to przede wszystkim w braku zainteresowania lokalnych pracodawców sytuacją szkolnictwa zawodowego. Przedsiębiorstwa nie widzą potrzeby nawiązywania współpracy, gdyż nie dostrzegają dla siebie płynących z tego korzyści. Wskazują również na brak zaangażowania uczniów we współpracę w trakcie nauki w szkole.

Poprawa tej sytuacji wymaga podjęcia działań umożliwiających zbliżenie lokalnych szkół zawodowych i pracodawców. Na pierwszy plan wysuwa się potrzeba rozwijania systemu kontaktów pomiędzy praktykami gospodarczymi a nauczycielami, w szczególności prowadzącymi zajęcia praktyczne. Słabością wielu szkół zawodowych jest bowiem niski poziom kształcenia umiejętności praktycznych, który wynika z odizolowania środowiska nauczycielskiego od praktyki gospodarczej. Przewaga teoretycznego aspektu edukacji zawodowej stoi bowiem w sprzeczności z ideą szkolnictwa zawodowego. W rezultacie trudno mówić o optymalnym procesie kształcenia w zakresie pożądanym przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności.

Zacieśnienie relacji pomiędzy środowiskiem nauczycielskim a pracodawcami powinno iść w parze ze zmianami systemu kształcenia. Rysują się dwie płaszczyzny tych zamian:

- po pierwsze, zwiększenie zaangażowania pracodawców w procesy edukacyjne przez włączanie ich w kształtowanie oferty edukacyjnej szkół (wybór profili zawodowych), stworzenie przedsiębiorcom możliwości wywierania wpływu na programy nauczania w celu dostosowania ich do wymogów pracodawców i zwiększenie zakresu aktywności praktyków gospodarczych w praktycznej nauce zawodu w szkołach, a więc otwarcie się szkół na potrzeby pracodawców,
- po drugie, rozszerzenie zakresu zajęć praktycznych realizowanych w zakładach pracy, co wymaga przede wszystkim zmiany programów nauczania, a więc stymulowanie otwarcia się pracodawców na współuczestnictwo w praktycznym kształceniu zawodu.

Zmiany te powinny pozwolić na nawiązanie ściślejszej współpracy, dodatkowo wzmocnionej przez finansowe zaangażowanie się przedsiębiorców w proces zachęcania uczniów do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Część pracodawców wykazuje bowiem zainteresowanie udziałem w finansowaniu staży lub stypendiów dla wyróżniających się uczniów, pod warunkiem zapewnienia sobie pierwszeństwa ich zatrudnienia po zakończeniu edukacji szkolnej. Jest to również sposób na przełamanie niechęci pracodawców do angażowania absolwentów szkolnictwa zawodowego, którzy nie mają praktycznych doświadczeń. Rekompensatą dla tych braków mogłoby być właśnie nawiązanie wcześniej bliższych relacji pomiędzy pracodawcą a potencjalnym pracobiorcą, z wykorzystaniem pośrednictwa szkoły zawodowej jako gwaranta kwalifikacji absolwentów. O realności tego postulatu świadczyć może fakt, że zdecydowana większość pracodawców współpracujących ze szkolnictwem zawodowym ocenia tę współpracę jako bardzo dobrą i jednocześnie wskazuje potencjalne pola doskonalenia współpracy, z korzyścią dla wszystkich podmiotów:

- pracodawców, zyskujących dobrze przygotowanych do podjęcia pracy pracowników,

- szkół zawodowych, korzystających ze wsparcia pracodawców przy doskonaleniu oferty edukacyjnej i praktycznym kształceniu uczniów,
- absolwentów szkół zawodowych, opuszczających mury szkolne z odpowiednimi (akceptowanymi przez rynek pracy) kwalifikacjami, co zwiększa ich szanse na znalezienie miejsca pracy pozwalającego na optymalną realizację ścieżki rozwoju zawodowego.

Ad. 4. Korzystne efekty w zakresie dostosowywania popytowej i podażowej strony rynku pracy powinna przynieść współpraca nie tylko szkolnictwa zawodowego i pracodawców, ale także instytucji rynku pracy i samorządu terytorialnego. Chodzi tu przede wszystkim o zbudowanie sprawnego systemu informacji o rynku pracy. Jego zaczątki już istnieją w postaci informacji prezentowanych na stronach poszczególnych podmiotów lubelskiego rynku (np. urzędu miasta, PUP, szkół zawodowych i techników, pracodawców), a także na Lubelskim Portalu Informacyjno-Badawczym.