

Lucyna Motylewicz\*

## OCENA RYNKU PRACY PRZEZ UCZNIÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH

**Abstrakt.** Niniejszy artykuł poświęcony jest ocenie rynku pracy przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Artykuł ma charakter przeglądowy i przedstawia problem rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami ludzi młodych niebędących pracownikami (i niezwiązanymi trwale z rynkiem pracy) a oczekiwaniami pracodawców na tle danych opisujących rynek pracy. Jednym ze źródeł wykorzystanych do przedstawienia oceny rynku pracy przez młodych ludzi jest raport Regionalnego Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy pt. „Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim”. Grupę badaną stanowili uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. Dane zaczerpnięte z przeprowadzonych badań pozwoliły zaprezentować oczekiwania uczniów względem rynku pracy oraz poznać, jak objęta badaniem grupa respondentów postrzega rynek pracy. Wyniki badań przedstawiono na tle danych o bezrobociu w Polsce i województwie łódzkim ukazujących sytuację młodych ludzi na rynku pracy. Zestawienie takie pokazuje spore rozbieżności. Wiedza o nich może pomóc w rozwiązywaniu aktualnego problemu niedopasowania kwalifikacyjnego osób młodych do wymagań pracodawców.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, oczekiwania zawodowe pracodawców, oczekiwania zawodowe uczniów.

### 1. Wprowadzenie

Obecność ludzi młodych na rynku pracy jest tematem dyskusji i rozważań wynikających z dotykającego młodzież dużego bezrobocia. Wśród przyczyn bezrobocia ludzi młodych do 34 roku życia dostrzega się niedopasowanie kwalifikacji absolwentów do wymagań rynku pracy. Problemy wynikające z niezadowalającego przygotowania młodych absolwentów zmuszają do podejmowania wysiłków zmierzających do dostosowania oferty szkolnictwa ponadgimnazjalnego do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Skuteczne działania w tym zakresie zależą zarówno od znajomości rozmiarów zjawiska, jak i przyczyn odpowiedzialnych za ten stan rzeczy. Wśród głównych powodów niedostosowania kwalifikacyjnego i kompetencyjnego uczniów szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców można wymienić: brak wystarczających

---

\* Doktorantka, Katedra Socjologii Struktur i Zmian Społecznych, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 3/5, 90-255 Łódź; e-mail: [lucyna.motylewicz@gmail.com](mailto:lucyna.motylewicz@gmail.com)

informacji o sytuacji na rynku pracy, niedoinwestowanie systemu edukacji czy brak odpowiednio wczesnych prognoz zapotrzebowania na kwalifikacje, wiedzę i umiejętności. O tym, że problem jest poważny świadczą prawdopodobne konsekwencje, jakie może on powodować dla jednostki, przedsiębiorstw i całej gospodarki, takie jak np.: spadek wynagrodzeń, brak satysfakcji z pracy, niska efektywność pracy, wzrost mobilności pracowników, spadek produktywności firm, co w skali makro może prowadzić do wzrostu bezrobocia, spadku konkurencyjności gospodarki, obniżenia PKB.

Problematyką podjętą w artykule jest ocena szans uczniów szkół ponadgimnazjalnych na rynku pracy, z uwzględnieniem wiedzy, jaką uczniowie szkół ponadgimnazjalnych dysponują, i wyobrażeń na temat kompetencji i umiejętności potrzebnych do skutecznego odnalezienia się w zawodzie i na rynku pracy. W procesie tym ważna jest świadomość, czy wybór profilu szkoły lub kierunku studiów zapewni uzyskanie pracy w wyuczonym zawodzie oraz czy wiedza i wyobrażenia uczniów na temat kluczowych kompetencji odpowiadają wymaganiom stawianym przez pracodawców. W artykule skupiłam się także na ocenie przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych łódzkiego rynku pracy na tle danych o rynku pracy w Polsce. Zestawienie aspiracji i oczekiwań uczniów dotyczących przyszłego zatrudnienia z realiami rynku ma na celu zilustrowanie rodzajów rozbieżności pomocnych w wyznaczaniu kierunków działań naprawczych.

W celu zrozumienia przyczyn niedopasowania absolwentów do rynku pracy i dużego bezrobocia ludzi młodych, opierając się na raportach badawczych przedstawiających sytuację na lokalnym rynku pracy, podjęłam analizę dopasowania nabywanych przez młodych ludzi kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz analizę oceny łódzkiego rynku pracy przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Wykorzystałam raporty badawcze prezentujące badania przeprowadzone w 2013 r. wśród uczniów łódzkich szkół ponadgimnazjalnych. Poza opracowaniem *Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim* oparłam się na danych zaczerpniętych ze statystyk publicznych oraz badaniach świadomości kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy oraz świadomości wyboru i przygotowania absolwentów do zawodu poszukiwanego przez pracodawców. Korzystałam także z badań, jakimi objęto nauczycieli i rodziców ustalających, jaką wiedzą o potrzebnej edukacji dysponują badani respondenci w konfrontacji z potrzebami rynku pracy. W badaniach, z których korzystałam, zastosowano mieszane metody badawcze (ilościowe i jakościowe).

## 2. Rynek pracy – perspektywa teoretyczna

Podjęwszy problematykę wejścia ludzi młodych na rynek pracy, należy wyjść od określenia, czym jest rynek pracy. Według *Słownika Socjologii i Nauk Społecznych* rynek pracy (*labour market*) jest określaną jako „wysiłek ludzki

stający się towarem kupowanym i sprzedawanym na warunkach, które w świetle prawa składają się na kontrakt” (Tabin 2006: 295). Według definicji zawartej w książce Elżbiety Kryńskiej pt. *Podstawy wiedzy o rynku pracy* – rynek pracy jest określany jako „miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. praca” (Kryńska, Kwiatkowski 2014: 11). Powyższe ujęcie określa rynek pracy jako miejsce dokonywanych transakcji na zasadzie relacji pracownik – pracodawca. Pracownik rozumiany jako sprzedawca swoich kwalifikacji, wiedzy, umiejętności, zaś pracodawca jako nabywca oferowanych przez pracownika kompetencji. Pożądane jest posiadanie takich kwalifikacji, które na rynku pracy są cenione, i za które pracodawca oferuje pracownikowi płacę. Płaca jest bowiem podstawowym składnikiem dochodów pracowników i jest określana jako „cena usług pracy świadczonych przez pracownika na rzecz pracodawcy” (*ibidem*: 13).

Z przytoczonych powyżej definicji wynika, że rynek pracy opiera się na dwustronnej wymianie, która polega na sprzedawaniu za wynagrodzenie swoich kompetencji i kwalifikacji, a najlepiej specjalistycznej niszowej wiedzy.

Jak podkreśla Leszek Gilejko, pomimo złożoności procesów gospodarczych kształtujących współczesny rynek pracy, nadal głównym aspektem nań oddziaływającym jest popyt na pracę i jej podaż (Gilejko 2006: 97). Prawa popytu i podaży „prowadzą do kształtowania tzw. poziomu równowagi, który jest rezultatem zarówno popytu na pracę ze strony pracodawców, jak i oddziaływania wielu czynników pozaekonomicznych”. Równowaga ta wymusza wzrost produktywności pracy, zapotrzebowanie na konkretne kwalifikacje i usługi. Potrzebuje czerpania z zasobów kapitału społecznego (*ibidem*).

Dostrzeganie znaczenia popytu na pracę i jej podaży istotne jest w kontekście przechodzenia młodzieży ze szkoły na rynek pracy. Współczesny rynek pracy jest wewnętrznie zróżnicowany, podzielony na segmenty, często chwiejny i dynamiczny (*ibidem*: 98). Ponadto poddany jest zmianom technologicznym wymuszającym posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych, kapitału ludzkiego i społecznego, w tym zdolności adaptacyjnych jednostki do zmiennego otoczenia.

Faktem jest, że na współczesnym rynku pracy nie wszyscy w jednakowym stopniu narażeni są na niedostosowanie do jego wymogów i nie wszyscy absolwenci doświadczają braku zdolności adaptacyjnych i niedopasowania kompetencyjnego do rynku pracy. Można jednak wyraźnie zauważyć występujący rozdzźwięk między umiejętnościami oferowanymi na rynku pracy a umiejętnościami i kwalifikacjami, na które zgłasza zapotrzebowanie współczesny rynek pracy – czyli niedopasowanie kompetencyjne.

Niedopasowanie kompetencyjne można rozumieć jako nieadekwatność kompetencyjną, która polega na występowaniu braków kompetencyjnych, jakich w danym momencie oczekuje pracodawca (Teichler 2009: 21–30). Niedopasowanie kompetencyjne może przybrać różne formy i jest w dużej mierze zależne

od aktywności jednostki i od wkładu, jaki ona wnosi w podnoszenie swoich kompetencji. Wśród niedopasowania kompetencyjnego absolwentów do rynku pracy można wyróżnić następujące rodzaje niedopasowania kompetencyjnego. Jednym z rodzajów niedopasowania kompetencyjnego jest niedopasowanie kwalifikacyjne (*educational mismatch*) polegające na rozbieżności między posiadaniem formalnego wykształcenia a charakterystyką stanowiska pracy. Charakteryzuje się występującymi brakami w kompetencjach, które sprawiają, że jednostka nie posiada wystarczających umiejętności i kwalifikacji, aby korzystnie funkcjonować na rynku pracy. Innym rodzajem niedostosowania jednostki do rynku pracy może być niedopasowanie kompetencyjne (*skill mismatch*), co sprawia, że jednostka ma faktyczne braki kompetencyjne. Współczesny pracodawca bierze pod uwagę takie kompetencje, które pozwalają na bezproblemowe funkcjonowanie na rynku pracy<sup>1</sup>.

Niedostosowanie kwalifikacyjne i kompetencyjne należy postrzegać także jako marnotrawstwo kapitału ludzkiego, który obniża wzrost gospodarczy. Zmniejszenie niedostosowania wymaga tego, aby rozwój kwalifikacji i kompetencji powiązać z zatrudnieniem i rozwojem gospodarczym, a planowanie kształcenia z wizją przyszłego porządku społeczno-politycznego, który pozwala określić kompetencje potrzebne w przyszłości.

### 3. Gospodarka oparta na wiedzy i kapitał ludzki

Gospodarka oparta na wiedzy (*Knowledge – Based Economy*) najczęściej określana jest jako gospodarka tworzona przez „społeczeństwo postindustrialne, wiek informacji, nową ekonomię” (G i d d e n s 2006: 399). Głównym czynnikiem napędowym gospodarki opartej na wiedzy jest przede wszystkim produkcja wiedzy, informacji, nowoczesnych technologii i dopiero następnie produkcja dóbr i ich dystrybucja. Jak podkreśla Anthony Giddens, „gospodarka oparta na wiedzy w decydującej mierze polega na nieustającej wymianie informacji i opinii oraz na potężnym potencjale nauki i techniki” (*ibidem*). Dla funkcjonowania i rozwoju współczesnej gospodarki, budowanej na wiedzy i wysoko wyspecjalizowanych technologiach, niezbędne jest kształcenie pracowników, którzy sprostają jej potrzebom. Gospodarka poddana presji nowych technologii żąda pracowników o odpowiedniej wiedzy, a rozwój wiedzy i zarządzanie wiedzą na trwałe weszły do słownika zawodowego i można stwierdzić, że gospodarka oparta na wiedzy jest w XXI w. „nowym paradygmatem rozwoju, nową jakością, w której wiedza staje się najważniejszym czynnikiem determinującym tempo i poziom rozwoju gospodarczego” (Ż e l a z n y 2006: 7).

---

<sup>1</sup> International Labour Office, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, Geneva 2013, s. 24.

Funkcjonowanie jednostki w gospodarce opartej na wiedzy jest w dużym stopniu powiązane z kapitałem ludzkim jednostki. Poprzez kapitał ludzki można rozumieć „ogół dyspozycji osobowościowych, wiedzy i umiejętności, którymi posługuje się dana jednostka, oraz potencjału zawartego w każdym człowieku, określających zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu, a także możliwości kreacji nowych rozwiązań, czyli wszystkich zasobów, którymi dysponuje jednostka ludzka, jako indywiduum” (Starosta 2012: 24).

Inna definicja, przyjęta przez OECD<sup>2</sup>, określa kapitał ludzki jako „wiedzę, umiejętności, kompetencje i inne atrybuty posiadane przez jednostki, które sprzyjają tworzeniu osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu” (OECD 2001: 18).

Powyższe definicje podkreślają wagę i znaczenie kapitału ludzkiego oraz jego wpływ na współczesną gospodarkę. Im kapitał ludzki jednostek jest wyższy i przejawia się wyższymi kwalifikacjami zawodowymi oraz umiejętnościami wykorzystywania wysoko wyspecjalizowanej wiedzy i tworzenia innowacji, tym rozwój technologiczny jest bardziej dynamiczny. Rozwój gospodarki opartej na wiedzy najlepiej widać w kontekście rewolucji edukacyjnej, która spowodowała masowe kształcenie na poziomie wyższym, a szkoła średnia aktualnie jest traktowana jako etap awansu na studia wyższe (Górniak 2011: 19).

Dzisiaj mamy wrażenie, że liczba absolwentów szkół wyższych przewyższa potrzeby rynku. Wydaje się jednak, że w gospodarce opartej na wiedzy bardziej prawdopodobna jest inna hipoteza, głosząca, że to nie poziom wykształcenia, a jakość i wyniesione ze szkoły umiejętności mogą decydować o niedopasowaniu do potrzeb rynku.

#### **4. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy w świetle statystyk publicznych**

Podjmując problematykę oceny rynku pracy przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych, należy przytoczyć dane dotyczące bezrobocia osób młodych zawarte w statystykach publicznych. Dane GUS z 2014<sup>3</sup> r. przedstawiają, w jakim wymiarze bezrobocie dotyka osoby młode do 24 roku życia oraz w przedziale wiekowym 25–34 lata. W końcu drugiego kwartału 2014 r. najliczniejszą grupą bezrobotnych (627,9 tys. osób) były osoby w przedziale wiekowym 25–34 lata, co stanowiło 28,7% ogólnej liczby bezrobotnych. Bezrobotni w wieku do 24 lat stanowili 16,2% bezrobotnych (381,8 tys. osób). Świadczy to, że te dwie grupy wiekowe mają duże trudności z wejściem na rynek pracy, zaś niższe bezrobocie

<sup>2</sup> Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju).

<sup>3</sup> GUS, *Bezrobocie rejestrowane II kwartał* (2014).

w grupie wiekowej do 25 roku życia wynika z faktu, iż część młodzieży z tej grupy wiekowej jest jeszcze w szkołach. Statystyki dotyczące bezrobocia w całej Polsce warto zestawzić z danymi opisującymi bezrobocie w województwie łódzkim. Dane te na tle bezrobocia wśród młodych osób w skali całego kraju przedstawia tabela 1.

**Tabela 1.** Bezrobotni do 34 roku życia w Polsce i województwie łódzkim

Obszar	Ogółem	Wiek 24 lata i mniej		Wiek 25–34 lata	
	[tys. osób]	[tys. osób]	[%]	[tys. osób]	[%]
Polska	2182,2	381,8	17,5	627,9	28,8
Województwo łódzkie	153,9	23,8	15,5	41,6	27,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS pt. *Bezrobocie rejestrowane II kwartał* (2014).

Z danych przedstawionych w tabeli 1 wynika, że najbardziej zagrożeni bezrobociem w województwie łódzkim są młodzi ludzie w przedziale wiekowym 25–34 lata. Duży wskaźnik bezrobocia w Łodzi powinien być sygnałem dla młodych ludzi, że jest to rynek pracy wymagający od młodego człowieka zwiększonego wysiłku dla uzyskania trwałego zatrudnienia. Tabela 2 obrazuje rozkład bezrobocia wśród mężczyzn i kobiet w grupach wiekowych do 24 lat i 25–34 lata.

**Tabela 2.** Rozkład bezrobocia w grupach wiekowych do 24 lat i 25–34 lata wśród mężczyzn i kobiet

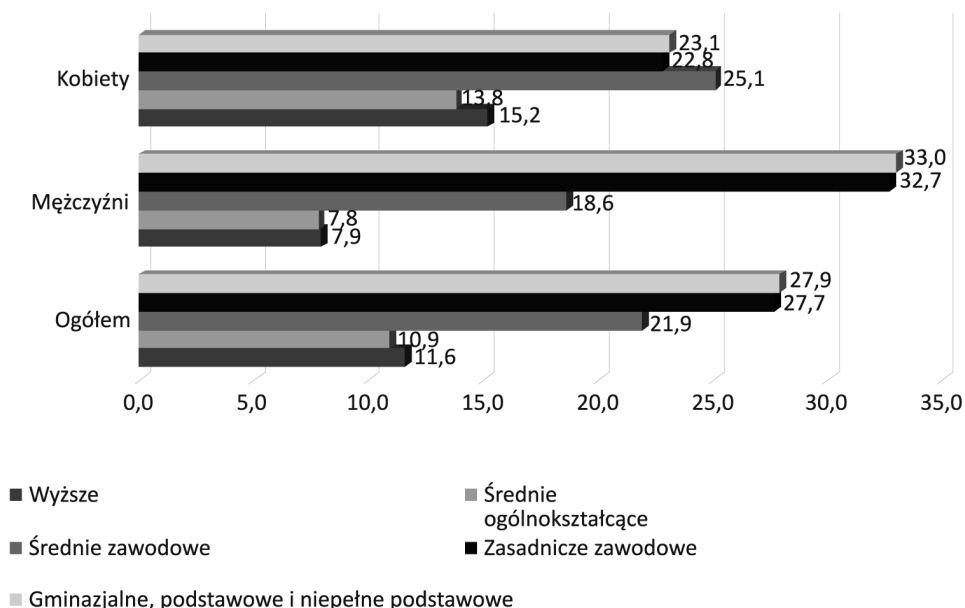
II kwartał 2014 r.	Do 24 lat [%]	25–34 lata [%]
Polska	16,2	28,7
Kobiety	16,6	32,5
Mężczyźni	15,9	24,8

Źródło: jak w tabeli 1.

Z zaprezentowanych danych wynika, że potencjalnie największe bezrobocie, w porównaniu z innymi kategoriami wiekowymi, występuje wśród osób młodych w wieku do 24 lat. Rzeczywiste bezrobocie w tej grupie wiekowej jest niższe z uwagi na fakt, że część osób z tej grupy wiekowej podejmuje kształcenie na poziomie wyższym i rozpoczyna poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów. Największe wykazywane bezrobocie wśród młodych osób obejmuje wiek 25–34 lata (wiek po ukończeniu studiów wyższych) i stanowi łącznie 28,7% poszukujących pracy. Najliczniejszą grupę bezrobotnych w tej kategorii wiekowej stanowią kobiety (32,5%). Kobiety stanowią większość wśród osób bezrobotnych wśród ludzi

młodych i odsetek bezrobocia dla kobiet jest tu szczególnie wysoki w porównaniu z bezrobociem innych kategorii wiekowych.

Warto również wskazać statystyki bezrobocia według poziomu wykształcenia (rys. 1).



Rys. 1. Struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia i płci (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS pt. *Bezrobocie rejestrowane II kwartał (2014)*

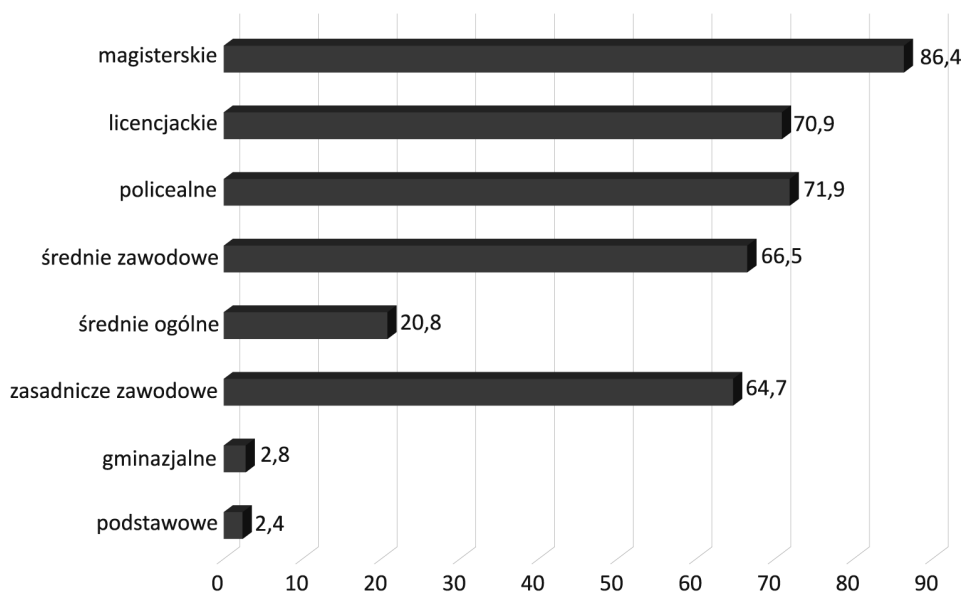
Wprawdzie grupy osób posiadające wykształcenie wyższe charakteryzują się mniejszym odsetkiem bezrobocia (11,6%) niż grupy wykształcone na poziomie niższym, to jednak dane przedstawiają, iż pomimo ukończenia studiów także jest trudno znaleźć pracę. Z badań wynika, że najtrudniej jest trwale zaistnieć na rynku pracy młodym ludziom posiadającym wykształcenie zasadnicze zawodowe (27,7%), gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe (27,9%) oraz średnie zawodowe (21,9%).

Wyniki danych z badań przedstawiają tendencję, że im jednostka posiada wyższe wykształcenie i im więcej posiada kwalifikacji przydatnych na rynku pracy, tym łatwiej jest jej uzyskać zatrudnienie zgodne z wykształceniem i krócej pozostaje bez pracy. Z danych wynika, że osoby, które nie posiadają wystarczającego wykształcenia (legitymują się wykształceniem podstawowym lub średnim) mają większe trudności z zatrudnieniem na rynku pracy i dłużej pozostają



bezrobotni oraz występuje wśród tych osób ryzyko niedopasowania kompetencji do potrzeb rynku pracy.

W opozycji do zobrazowanej na rys. 1 struktury bezrobocia osób młodych w rozróżnieniu na posiadane wykształcenie, warto przedstawić dane z rocznika statystycznego GUS z 2014 r. prezentujące stopę zatrudnienia według głównych kategorii wykształcenia w populacji 18–65 lat (rys. 2).



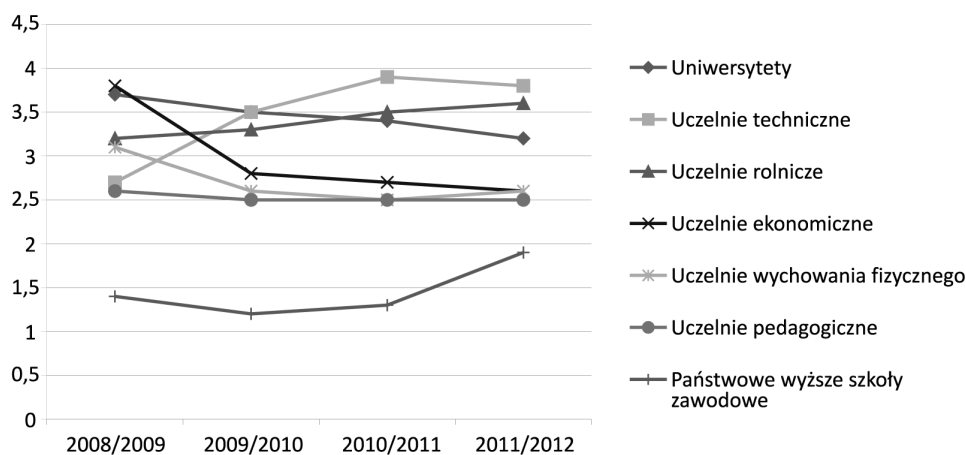
**Rys. 2.** Stopa bezrobocia wg głównych kategorii wykształcenia w populacji 18–65 lat (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (2013)

Dane te wskazują, że najwyższe zatrudnienie występuje wśród osób posiadających wyższe wykształcenie magisterskie (86,4%). Duże zatrudnienie występuje również wśród osób legitymujących się wykształceniem na poziomie studiów licencjackich (70,9%), policealnym (71,9%). W dalszej kolejności duży odsetek osób legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (66,5%) oraz zasadniczym zawodowym (64,7%). Największe trudności z zatrudnieniem mają osoby legitymujące się wykształceniem podstawowym (2,4%), gimnazjalnym (2,8%) oraz średnim ogólnym (20,8%). Z danych wynika, że wraz z wiekiem i zyskiwanym doświadczeniem wykształcenie na poziomie magisterskim jest kluczowe przy zatrudnianiu pracowników. Dużym odsetkiem zatrudnienia charakteryzuje się również wykształcenie zawodowe ze względu na kształcenie kierunkowe (najczęściej z równoczesną praktyką) ściśle pod kątem określonego zawodu.



Z zaprezentowanych danych ukazujących realia wejścia na rynek pracy osób młodych wynika, że większość absolwentów będzie miała trudności z bezproblemowym wejściem na rynek pracy. Jednocześnie dane wskazują na dystans pomiędzy oczekiwaniami uczniów szkół ponadgimnazjalnych a realiami rynku pracy. Dane opisujące bezrobocie osób młodych opisują trudną rzeczywistość, jakiej jeszcze nie znają uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. Według badań Bilansu Kapitału Ludzkiego przeprowadzanych wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych, większość badanych deklaruje kontynuowanie nauki na poziomie wyższym. Rysunek 3 przedstawia liczbę kandydatów na jedno miejsce w poszczególnych typach uczelni wyższych.



Rys. 3. Popularność poszczególnych typów uczelni publicznych (studia stacjonarne pierwszego stopnia i jednolite studia magisterskie, liczba kandydatów w przeliczeniu na jedno miejsce)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Bilansu Kapitału Ludzkiego (2013)

Dane przedstawiają podejście uczniów szkół ponadgimnazjalnych, podejmujących ważną decyzję: jak dalej pokierować swoją ścieżką edukacyjną i zawodową oraz jaki wybrać zawód rzutujący na drogę wejścia na rynek pracy. Wykresy (rys. 3) obrazują tendencję, że coraz częściej młodzież wybiera uczelnie techniczne (inżynieryjne), które zapewniają absolwentom uzyskanie zawodu, na który jest zapotrzebowanie na rynku pracy.

## 5. Wymagania względem młodych pracowników stawiane przez pracodawców

Dynamiczny rozwój technologii i rozwój nauk o zarządzaniu sprawia, iż pracodawcy coraz częściej stawiają młodym pracownikom bardzo wysokie wymagania. Coraz trudniej jest o pracę dla młodych ludzi bez specjalistycznej wiedzy

i doświadczenia. Pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na konkretne zawody, specjalności i oczekują sprawnego nabywania doświadczenia. Analizując popyt na pracę wśród ludzi młodych oraz jej podaż, warto przedstawić badania Bilansu Kapitału Ludzkiego (Jelonek, Szklarczyk, Balcerzak-Raczyńska 2012) ukazujące zapotrzebowanie na konkretne zawody na tle ofert zgłaszanych przez pracodawców. Dane w tabeli 3 przedstawiają rozkład stanowisk pracy adresowanych do osób młodych nieposiadających doświadczenia zawodowego. W przypadku Łodzi (pomimo rozwoju gospodarki opartej na wiedzy) dane ukazują, iż wśród osób młodych bez doświadczenia zawodowego największe zapotrzebowanie jest na robotników (59,1%), przy 11,4% w przypadku zapotrzebowania krajowego. Województwo łódzkie wykazuje duże potrzeby zatrudnienia specjalistów (35,9%), przy (13,6%) na tle kraju. W Polsce duże zapotrzebowanie występuje w zawodach związanych z usługami (29,4%), gdy w województwie łódzkim 4%.

**Tabela 3.** Liczba stanowisk pracy adresowanych do osób młodych, bez doświadczenia zawodowego (w %)

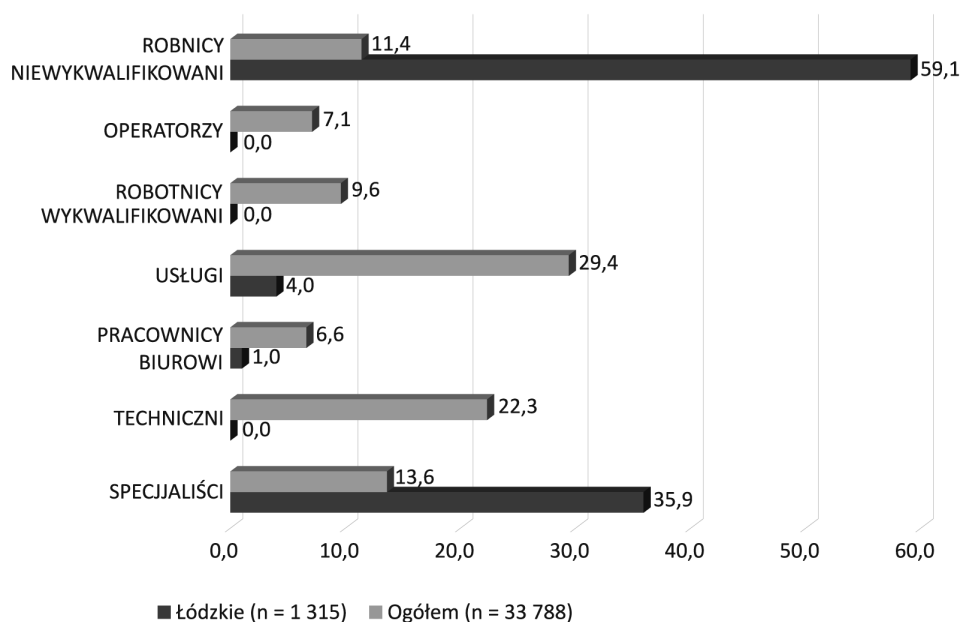
Województwo / grupa zawodowa	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Usługi	Robotnicy wykwalifikowani	Operatorzy	Robotnicy niewykwalifikowani
Łódzkie (n = 1 315 osób)	35,9	0,0	1,0	4,0	0,0	0,0	59,1
Polska (n = 33 788 osób)	13,6	22,3	6,6	29,4	9,6	7,1	11,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego (2013).

Liczbę stanowisk pracy adresowanych do osób młodych bez doświadczenia zawodowego w województwie łódzkim na tle Polski obrazuje rys. 4.

Rynek pracy w województwie łódzkim w stopniu wyższym niż w całym kraju wykazuje zapotrzebowanie na pracowników w zawodach specjalistycznych oraz robotników niewykwalifikowanych, co związane jest z unowocześnianiem gospodarki w województwie łódzkim i realizacją infrastrukturalnych przedsięwzięć budowlanych w województwie łódzkim.

Wyniki badań przeprowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz badania prowadzone w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego wskazują na występowanie dużego deficytu w kompetencjach



Rys. 4. Liczba stanowisk pracy adresowanych do osób młodych bez doświadczenia zawodowego (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego (2013)

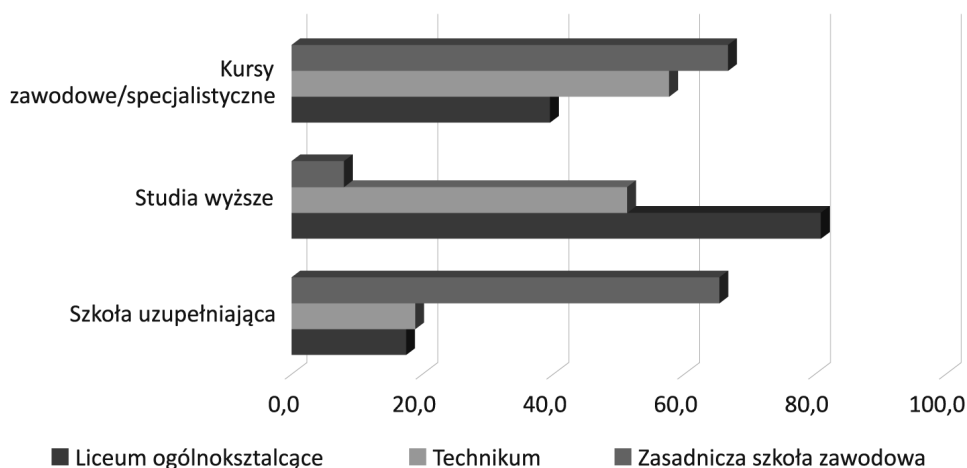
zawodowych absolwentów oraz zbyt małą liczbę specjalistów na rynku pracy zarówno wśród doświadczonych pracowników, jak i absolwentów uczelni wyższych. Zdaniem pracodawców uczelnia wyższa nie wykształca m.in. takich kompetencji, jak sprawna obsługa komputera, kompetencje komunikacyjne polegające na wystąpieniach publicznych, brak umiejętności pracy w zespole. Największe luki kompetencyjne można zaobserwować w braku kompetencji interpersonalnych i samoorganizacyjnych. Braki w wyżej wymienionych kompetencjach zawodowych są wynikiem nastawienia uczelni wyższych na kształcenie masowe i brak powiązania kształcenia z praktyką. Rozwiązaniem dla podwyższenia poziomu kompetencji absolwentów może być system dualny, który wiąże pracę z nauką oraz programy kształcenia nastawione na powiązanie nauki z praktyką.

## 6. Oczekiwania uczniów szkół ponadgimnazjalnych względem rynku pracy

Głównym źródłem danych, które posłużyły do opracowania niniejszej części artykułu, jest raport Regionalnego Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy pt. „Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim”

(Brzuszkiewicz, Lis, Dołata, Jagodziński 2013). Podstawą empiryczną artykułu są dane zaczerpnięte z badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych, obejmujące ocenę świadomości wyboru zawodu, ścieżki edukacyjnej oraz znajomości realiów charakteryzujących łódzki rynek pracy. Elementem badania było także poznanie oczekiwań uczniów szkół ponadgimnazjalnych względem przyszłej pracy, identyfikacji uczniów wobec przyszłego kierunku kształcenia, wyboru zawodu i pracy, jaką zamierzają wykonywać po ukończeniu szkoły średniej. Badanie przeprowadzono wśród pełnoletnich uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa łódzkiego. Objęto nim 968 uczniów szkół ponadgimnazjalnych: 441 uczniów liceów ogólnokształcących (46% respondentów), 370 uczniów techników (38% respondentów) oraz 157 uczniów zasadniczych szkół zawodowych (16% respondentów).

Uczniowie byli pytani także, czy zamierzają kontynuować naukę oraz jakiego rodzaju wybiorą edukację (rys. 5).



**Rys. 5.** Poziom kontynuowania dalszej nauki przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Regionalnego Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy pt. „Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim” (2013)

Największy odsetek wskazań dotyczących chęci podjęcia studiów wyższych dotyczył młodzieży licealnej (80,9% respondentów). Najmniejszy odsetek wskazujący na studia wyższe (8% respondentów) występował wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych, co jest związane z profilem kończącej szkoły oraz uzyskaniem zawodu bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Wśród uczniów techników odsetek wskazań na studia wyższe wynosił 51,3% respondentów. Ponad połowa uczniów techników – pomimo że po ukończeniu technikum mają zawód

– zamierza kontynuować edukację na poziomie wyższym. Na celowość doksztalcenia na kursach specjalistycznych oraz zawodowych najczęściej wskazań (66,7% respondentów) dotyczyło uczniów zasadniczych szkół zawodowych, co oznacza, że pomimo ukończenia szkoły zawodowej przygotowującej do zawodu, uczniowie ci odczuwają potrzebę dodatkowego doksztalcenia i rozwoju w zawodzie. Podobne wskazania dotyczą podjęcia dalszej nauki w szkole uzupełniającej – celowość takiej dalszej nauki dostrzegają 65,4% respondentów.

W badaniach pytano również uczniów szkół ponadgimnazjalnych o oczekiwania względem rynku pracy i przyszłej pracy, jaką chcieliby w przyszłości wykonywać. Większość respondentów (48,4%) wskazała, że przyszła praca powinna wiązać się z prestiżem. Nieco mniej respondentów (33,9%) wskazało, że chcieliby pracować w pracy zgodnej z zainteresowaniami, natomiast 10,3% respondentów wskazało odpowiedź, że przyszła praca powinna być związana z możliwościami rozwoju. Prezentowane dane świadczą, iż w przyszłej pracy najważniejsze dla respondentów są dobre zarobki, ale ważne jest także, aby przyszła praca była związana z zainteresowaniami. Natomiast dla respondentów mniej ważne są takie aspekty, jak praca zespołowa (16,4%), odpowiedzialność podczas wykonywanej pracy (13,1%). Warto zwrócić uwagę na te odpowiedzi, gdyż zazwyczaj dobrze płatna i prestiżowa praca wiąże się z odpowiedzialnością, współpracą zespołową oraz wymaga od pracownika zaangażowania w rozwoju zawodowym.

W badaniu Regionalnego Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy zapytano uczniów, czy dysponują wiedzą o zapotrzebowaniu na zawody poszukiwane przez pracodawców według kategorii zawodowych. Największy odsetek uczniów wskazał na zapotrzebowanie na specjalistów (79,5%). Kolejno wskazano na rzemieślników (63,9%), a w następnej kolejności wskazano zawody medyczne (30,4%). Na niższych pozycjach w ocenie respondentów znalazły się takie kategorie zawodowe, jak: pracownicy fizyczni (20,4%), humaniści i pedagodzy (12,6%), zawody związane z finansami (12,5%), zawody mundurowe (6,3%) oraz na najniższej pozycji filolodzy (3,7%). Z powyższych danych wynika, że w opinii uczniów szkół ponadgimnazjalnych największe zapotrzebowanie będzie na zawody związane ze ścisłą specjalizacją. Uczniowie oczekują i wskazują na mniejszy popyt na pracę w zawodach humanistycznych. Uczniów szkół ponadgimnazjalnych zapytano o wiedzę, jaką dysponują na temat oczekiwań pracodawców wobec przyszłego pracownika. Największy odsetek odpowiedzi respondentów wskazywał na doświadczenie w pracy zawodowej (69,1%), gotowość do pracy i nauki (55,4%) oraz znajomość języków obcych (52,0%). W opinii uczniów szkół ponadgimnazjalnych największe znaczenie dla pracodawców ma doświadczenie zawodowe. Natomiast najmniejsze znaczenie w opinii respondentów ma dobry wygląd (6,3%), oceny uzyskane w szkole/na uczelni (3,2%), aktywność pozazawodowa (2,9%), miejsce zamieszkania (1,8%) oraz sprawność fizyczna (1,3%).

Kształcenie ustawiczne i zdobywanie wiedzy przez całe życie ma dzisiaj coraz większe znaczenie dla utrzymania pracy. W badaniu przeprowadzonym przez

Regionalne Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy (Brzuszkiewicz, Lis, Dolała, Jagodziński 2013) pytano uczniów szkół ponadgimnazjalnych o ich stosunek do idei kształcenia ustawicznego w myśl zasady *life long learning*, zadając pytanie następującej treści: *czy uważasz, że człowiek powinien uczyć się oraz zdobywać nowe umiejętności przez całe życie?* Z uzyskanych danych wynika, że większość respondentów jest świadoma wymagań współczesnej gospodarki i akceptuje fakt, że wiedzę należy zdobywać przez całe życie. 50% respondentów zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że wiedzę powinno zdobywać się przez całe życie, 36% badanych twierdzi, że powinno się kształcić przez całe życie. Wśród osób, które nie podzielały idei kształcenia przez całe życie było 8% respondentów niezdecydowanych oraz 4% respondentów niedostrzegających takiej potrzeby. Edukacji przez całe życie zdecydowanie nie zamierza kontynuować 2% respondentów. Zaprezentowane dane świadczą o dużej świadomości uczniów i dostrzeganiu konieczności podwyższania swoich kwalifikacji i kompetencji przez całe zawodowe życie.

## 7. Podsumowanie

Wysokie bezrobocie wśród osób młodych powoduje, iż grupa ta jest szczególnie zagrożona na rynku pracy. Niezbędne jest podjęcie działań wspierających aktywność zawodową absolwentów szkół, którzy poszukują pierwszej pracy. W celu zwiększenia szans młodzieży na rynku pracy trzeba monitorować rynek pracy, w tym kluczowe wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy, oraz doskonalić system edukacji. W konfrontacji z wymaganiami pracodawców szczególnie ważne jest przygotowanie uczniów szkół ponadgimnazjalnych do świadomego planowania ścieżki edukacyjnej i wyboru drogi zawodowej. Ważne jest, aby absolwent szkoły ponadgimnazjalnej posiadał wachlarz możliwości i kompetencje, które pomogą mu wejść na drogę zawodową i utrzymać się na rynku pracy.

Zaprezentowane dane, zaczerpnięte z raportów Bilansu Kapitału Ludzkiego oraz Regionalnego Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy, wskazują na znaczne niedopasowanie oczekiwań absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwentów szkół wyższych do wymagań rynku pracy. Dane potwierdzają, że oczekiwania pracodawców są rozbieżne z oczekiwaniami absolwentów. Pracodawcy, zatrudniając pracowników, ponoszą wysokie koszty, co pociąga za sobą konieczność dokładnej weryfikacji aplikacji na poszczególne stanowiska. Liczy się głównie staż pracy oraz kwalifikacje zawodowe.

W odniesieniu do specjalistów pracodawcy oczekują wiedzy, ale również kompetencji i postaw, które powinna kształtować szkoła w procesie wychowania. Polscy pracodawcy nie chcą zatrudniać młodych pracowników wyłącznie na podstawie wykształcenia kierunkowego, nawet pomimo wyraźnej zadeklarowanej chęci do nauki, jeśli nie mają oni dodatkowych kompetencji.

Dynamiczny rozwój technologii i informacji wymusza budowanie wysokiego kapitału ludzkiego. Stawia wciąż nowe wyzwania, z którymi zmagają się uczniowie szkoły ponadgimnazjalnej – przyszły absolwent szkoły średniej lub wyższej. Odpowiedź na pytanie, czy sprosta wymaganiom współczesnego rynku pracy, zależy w dużej mierze od niego samego. Młody człowiek nie może liczyć wyłącznie na system edukacji, ponieważ system ten zbyt wolno reaguje na potrzeby rynku pracy.

W badaniach przeprowadzonych w Łodzi wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych dostrzeżono, iż uczniowie ci odczuwają zagubienie wobec wielości kierunków rozwoju zawodowego. Większość respondentów deklaruje brak wiedzy, jak pokierować własnym rozwojem, jak zaplanować dalszą naukę. W wyborach rozwoju edukacyjnego i zawodowego pozostawieni są własnym decyzjom.

W zaprezentowanych badaniach postawiono pytania o rolę jaką odgrywa szkoła w procesie przygotowania młodego absolwenta. Pytano uczniów o planowanie ścieżki zawodowej oraz w jakim stopniu uczniowie są w stanie liczyć na pomoc strony szkoły – nauczycieli, wychowawców. 17,4% uczniów korzysta z pomocy nauczyciela w kształtowaniu swojej ścieżki kariery edukacyjnej i zawodowej. 85,3% uczniów wskazało na rodziców jako główną pomoc w kierowaniu edukacją i przygotowaniem przyszłej kariery zawodowej. Na podstawie prezentowanych danych nasuwa się wniosek, że szkoła jako instytucja z założenia przygotowująca młodego człowieka do rynku pracy niewystarczająco pomaga mu w przybliżaniu się do niego. Nauczyciele przenoszą całą odpowiedzialność za rozwój zawodowy na ucznia i jego rodzinę, ograniczając się do formalnego udziału w tym procesie.

Pożądanym jest, aby młodego człowieka wspierali mentorzy, którzy powinni pomagać mu dostrzegać sygnały z otoczenia i wskazywać ścieżki pozwalające ominąć zagrożenia, w szczególności wskazywać kierunek rozwoju zgodny z posiadanymi talentami, który w długim okresie rozstrzyga o trwałej obecności na rynku pracy.

## Bibliografia

- Birch A. (2005), *Psychologia rozwojowa w zarysie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Brzezińska A. (2004), *Spoleczna psychologia rozwoju*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Brzuszkiewicz A., Lis M., Dołata H., Jagodziński W. (2013) *Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź.
- Czarnecka D., Gołaszewska H., Kamińska M. (2013) *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, GUS, Warszawa.
- Erikson E. (2006), *Tożsamość a cykl życia*, Zys i S-ka, Poznań.
- Giddens A. (2006), *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.



- Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak Raczyńska A. (2012) *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, PARP, Warszawa.
- Kasperek K., Magierowski M. (2014), *Kogo kształcą polskie szkoły?*, PARP, Warszawa
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2014) *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Pasierowska I., Strużyńska R. (2014) *Bezrobocie rejestrowane I–II kwartał 2014*, GUS, Warszawa.
- Piorunek M. (2004), *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Piorunek M. (2009), *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, [w:] M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Skowrońska A. (2009), *Planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej przez uczniów szkół publicznych i niepublicznych w Polsce*, [w:] M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Sztompka P. (2012), *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Tabin M. (2006), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Żelazny R. (2006), *Wiedza jako determinanta rozwoju gospodarczego – problemy i kontrowersje w aspekcie koncepcji gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Printgroup, Szczecin.

**Lucyna Motylewicz**

### **EVALUATION OF THE LABOUR MARKET BY STUDENTS FROM HIGH SCHOOLS**

**Summary.** This article present opinion high school students of the labor market. Article review and present data young people on the labor market. Describe the problem of discrepancy between expectations of young people who are not start to work (and not permanently connected to the labour market), and the expectations of employers. Main source which presents problems in this article is a report of the Regionalne Obserwatorium Łódzkiego Rynku Pracy entitled „Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim”. Data from the report show respondent’s expectations – high school students – in relation to the labor market and get to know how respondents sees the labour market covered by the report. Information from the report were presented the background data on unemployment in Poland and the Lodz in conjunction with the situation of young people in the labor market.

**Keywords:** labour market, employer’s expectations of the useful competences, student’s expectations of the useful competences.