

MŁODZIEŻ WOBEC WYZWAŃ ŚWIATA PRACY

Praca człowieka w XXI wieku

Praca w XXI wieku to kategoria stanowiąca przedmiot zainteresowań wielu dyscyplin i środowisk naukowych oraz prowokująca do podejmowania problematyki intensywniej niż kiedykolwiek. Na piedestale ludzkich wartości ujawnia się jako pożądaný i ceniony miernik bogactwa kraju, obywateli i postępu społecznego oraz czynnik warunkujący bieg naszego życia. Wielu badaczy uważa jednak, iż nowe tysiąclecie jawi się jako przeskok cywilizacyjny, w którym dostęp do zatrudnienia stanie się już wkrótce luksusem. Praca człowieka w XXI wieku wymusza bowiem powstawanie nowych preferencji intelektualnych, zawodowych i edukacyjnych. Zakłady pracy ewoluują obecnie w kierunku organizacji opartych na wiedzy, informacji i osiągnięciach technologii cyfrowej. Mogą istnieć w dowolnym miejscu na świecie: wirtualne i globalne, małe i duże, w zależności od celów i zadań, dla których zostały powołane. Jak kameleony adoptujące się do zmian, oparte na współpracy i partnerstwie, skupiać będą niezależnych i samodzielnych pracowników. Przywiązując mniejszą wagę do zasobu wiedzy akademickiej i teoretycznej, zakładają, że dobrze wybrany kandydat do pracy szybko przyswoi potrzebną wiedzę w trakcie jej wykonywania. Przewiduje się, iż przyszła struktura zatrudnienia najprawdopodobniej kształtować się będzie w 20% z pełnoetatowców bez gwarancji na ciągłość pracy oraz w 80% z samodzielnych samozatrudniających się pracowników. Zmiany te stanowią wyzwanie dla edukacji, gdyż na rynku pracy potrzebne są dziś nowe umiejętności i kompetencje pozazawodowe – na miarę nowego świata, w które powinni być wyposażeni wszyscy, bez względu na wykonywany zawód czy ukończony

kierunek studiów. Na pierwsze miejsce wysuwają się umiejętności intelektualne, osobiste i społeczne, związane bardziej z osobowością człowieka niż z konkretnym zawodem. Aby sprostać trendom rynku, potrzeba wykształcenia wykraczającego poza wykonywanie jednej funkcji, pracownik przyszłości to bowiem pracownik wiedzy¹. Wiek XXI wywołuje obawę i niepokój o przyszłość ludzkiej pracy, wymaga także większej aktywności i odpowiedzialności człowieka-pracownika. Zmiany technologiczne, nowe formy organizacji i zarządzania oraz informatyzacja diametralnie zmieniają charakter i strukturę świata pracy. Słuszne wydaje się w tym miejscu przytoczenie słów Z. Łomnego, iż „społeczeństwo przyszłości to społeczeństwo ustawicznej jakościowej przemiany kulturowej, to także społeczeństwo innej pracy, innego zatrudnienia ciągle wzbogacanego nowymi treściami, ale i skrącanego na rzecz rozszerzenia humanistycznego wymiaru życia”².

Absolwent na rynku pracy

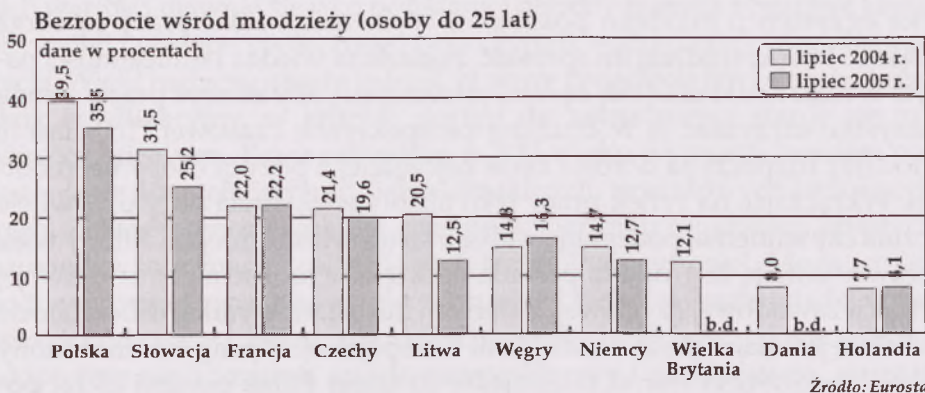
Problematyka ludzkiej pracy niewątpliwie w sposób szczególny dotyczy egzystencji młodego pokolenia. Wyzwania rynku pracy są coraz większe i coraz trudniej im sprostać. Posiadana wiedza i umiejętności nabyte w toku nauki szkolnej są niewystarczające, aby zdobyć pracę, a nade wszystko utrzymać ją w dłuższej perspektywie czasowej. To właśnie młodzież rozpoczyna dorosłe życie najczęściej z pozycji osoby bezrobotnej. Wkracząc na rynek pracy jako absolwenci, straciwszy przywileje ucznia czy studenta, podejmują walkę o swoje własne miejsce. Młody wiek sprawia jednak, iż grupa ta posiada największe szanse na zmianę swojej sytuacji zawodowej i życiowej. Z danych Eurostatu wynika, iż bezrobocie w Polsce jest największe w całej Unii Europejskiej. Bijemy też niechlubny rekord bezrobocia wśród młodzieży: co trzeci Polak poniżej 25 lat pozostaje bez zatrudnienia! Inne państwa nawet nie zbliżają się do tego katastrofalnego poziomu³. Rekordowe jest również bezrobocie wśród młodzieży do lat 29, osiągające prawie 40%. Posiadamy też najniższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (47,4% w III kwartale 2006 r.). Co więcej, wydajność pracy w Polsce jest prawie dwa razy niższa

¹ A. Borowska, *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa 2004.

² Z. Łomny, *Przyszłość pracy w perspektywie przemian cywilizacyjnych*, [w:] R. Gerlach (red.), *Dylematy edukacji zawodowej w końcu XX w.*, Bydgoszcz 1997, s. 77.

³ *Młodzi Polacy bardzo bez pracy*, „Gazeta Wyborcza” z 3 września 2005 r.

niż średnia unijna, a wskaźnik średniego wieku przechodzenia pracowników na emeryturę (58 lat, dane GUS za rok 2003) jest także jednym z najniższych w UE. Polska i Słowacja plasują się w grupie państw o stopie bezrobocia długoterminowego – przekraczającej ponad dwukrotnie średnią europejską⁴. Potwierdzają to dane Głównego Urzędu Statystycznego, według którego w III kwartale 2006 r. najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku do 24 lat, stanowiąc 27,9% w ogólnej liczbie bezrobotnych oraz osoby w wieku 25-34 lat, których odsetek wyniósł 12,9%. Razem stanowiły prawie połowę całej populacji bezrobotnych w kraju⁵! Przy tak dużym bezrobociu bardzo ważną rolę powinny pełnić elastyczne formy zatrudnienia, jak praca tymczasowa, telepraca, kontrakty czasowe, samozatrudnienie czy praca na wezwanie, które z roku na rok nabierają większego znaczenia i przybierają tendencję ogólnoświatową. W polskich regulacjach wciąż brak jest przepisów, które wspierałyby rozwój większości z nich, ułatwiałyby zatrudnianie oraz przyczyniały się do zwiększania aktywności i mobilności młodych osób na rynku pracy⁶. Dane dotyczące bezrobocia młodzieży prezentuje wykres 1.



Wykres 1. Bezrobocie wśród młodzieży w Polsce i wybranych krajach europejskich

Przejście ze szkoły do świata pracy w ostatnich dziesięcioleciach uległo dużym zmianom. Pierwsza zaistniała zmiana ma charakter ilościowy i polega na odłożeniu chwili, w jakiej człowiek po raz pierwszy

⁴ Centrum im. Adama Smitha, *Raport Otwarcia 2005/2006*, <http://www.government.pl>.

⁵ GUS, *Monitoring rynku pracy, Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, Warszawa 2006.

⁶ Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, *Rynek pracy i pracy tymczasowej*, luty 2006.

w swoim życiu podejmuje stałą pracę zawodową. Druga zmiana ma charakter jakościowy i polega na zmniejszeniu się przejrzystości reguł, po których spełnieniu jednostka otrzymuje pracę i status społeczny osoby dorosłej. W zamian za stałą pracę po ukończeniu nauki, młodzież otrzymuje propozycje w formie namiastek: niegwarantujących pełnego statutu zawodowego, niemających związku z wyuczonym zawodem i z ukończoną szkołą. Podejmowanie pracy zawodowej w konsekwencji ukończenia szkoły zastąpione zostało wydłużającym się cyklem szkolenia formalnego bez związku z realnym rynkiem pracy. Brak pracy sprawia, że musi ona często rozważać alternatywne sposoby pozyskiwania pieniędzy⁷. Pomimo tych licznych tendencji negatywnych mających miejsce na rynku krajowym, młodzi ludzie coraz aktywniej poszukują zatrudnienia. W stosunku do lat poprzednich w 2005 roku zmalała liczba osób biernych zawodowo, które nigdzie nie uczą się ani nie pracują, a dwukrotnie powiększyła się grupa łącząca naukę z pracą zawodową (obecnie 24% ogółu młodych w wieku 19-26 lat). Mniej za to osób ogranicza swoją aktywność wyłącznie do edukacji. Łączenie pracy zawodowej z nauką to domena ludzi w wieku 20-23 lat uczących się w szkołach prywatnych w trybie wieczorowym i zaocznym (studenci szkół publicznych i dziennych są mniej aktywni, choć i wśród nich widać próby pogodzenia nauki z pracą). Starsza młodzież (w wieku 24-26 lat) rzadziej kontynuuje naukę, skupiając się raczej na pracy. Osoby bierne zawodowo, które deklarują status bezrobotnego, można natomiast częściej spotkać w grupie 25-26-latków. Coraz więcej spośród ludzi w wieku 19-26 lat zdaje sobie sprawę, że bierność jest równoznaczna z obniżeniem szans i w konsekwencji może prowadzić do długoterminowego bezrobocia. Dlatego starają się przeciwdziałać takiej sytuacji, zdobywać kolejne doświadczenia i umiejętności oraz w sposób planowy i przemyślany budować swoją pozycję na rynku pracy. Uważają, że ich szanse zwiększają studia oraz strategia intensywnego poszukiwania pracy. Swoją aktywność zawodową młodzi ludzie realizują w bardziej zróżnicowany sposób, niż miało to miejsce w przeszłości. W większości pracują na umowach czasowych: najczęściej na czas określony oraz na umowę zlecenie. Pracę dorywczą – na umowę zlecenie i o dzieło – najczęściej podejmują najmłodszy, w wieku 19-21 lat (30% pracujących w tej grupie wiekowej). Starsi pracownicy zdecydowanie częściej są zatrudniani na umowę stałą. Ponad 43% młodych Polaków przyznało, że aktualnie pracuje bez umowy⁸.

⁷ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 1995, s. 165-166.

⁸ *Młodzi 2005*, raport „Gazety Wyborczej” i AIG OFE, czerwiec 2005.

Jednym ze zjawisk obserwowanych obecnie na rynkach pracy krajów o gospodarce rynkowej jest fakt, że zdobycie przez młodzież wykształcenia wyższego również nie daje oczekiwanej przewagi w wyścigu o miejsca pracy. Liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem wzrosła od ok. 25 tys. w 1997 r. do ok. 137 tys. w 2005 r. Jedną z głównych przyczyn tego stanu jest strukturalne niedopasowanie wykształcenia do popytu na pracę. Konfrontacja udziału studentów według grup kierunkowych z danymi o popycie na rynku pracy pokazuje, że ewolucja kierunków studiów dostosowuje się do zmian tego popytu wolno i selektywnie. Stosunkowo mały udział w podejmowaniu decyzji o kierunkach i specjalnościach studiów, które uruchamiają szkoły wyższe, mają także konsultacje z pracodawcami. W badaniach popytu na pracę GUS, jak i w badaniach popytu pracowników – specjalistów z dziedzin nauk technicznych, matematycznych i fizycznych oraz fachowców posiadających konkretne, praktyczne umiejętności, niezaspokojony popyt dotyczy części kierunków niepreferowanych we wzroście edukacji ostatnich lat – poszukuje się pracowników do sekcji budownictwa, transportu, gospodarki morskiej i łączności oraz przetwórstwa przemysłowego. To nie są kierunki rozwijane w ostatnim okresie⁹.

Tabela 1. Udział studentów w 10 najpopularniejszych kierunkach studiów w roku akademickim 2003/2004

Kierunek studiów	Liczba studentów (w tys.)	Udział (w %)
Zarządzanie i marketing	218,4	12,9
Pedagogika	151,9	9
Ekonomia	118,9	7
Administracja	93,6	5,5
Informatyka	67,5	4
Prawo	57,3	3,4
Finanse i bankowość	54	3,2
Politologia i nauki społeczne	54	3,2
Filologia obca	52,2	3,1
Mechanika i budowa maszyn	43,7	2,6

Źródło: MENiS.

⁹ U. Sztanderska, B. Minkiewicz, M. Bąba, *Absolwent na rynku pracy*, cz. I i II, „Forum Akademickie” 2005, nr 6 i 7-8.

Tabela 2. Zapotrzebowanie na poszczególne grupy zawodów w roku 2010

Lp.	Nazwa podgrup zawodów	Średnie roczne tempo wzrostu w latach 1997-2010 w %
1	Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	8,3
2	Techniczny personel obsługi komputerów	7,1
3	Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego	6,6
4	Fizycy, chemicy i pokrewni	6,1
5	Gospodarze budynków, zmywacze szyb i podobni	5,3
6	Operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych w przemyśle elektromaszynowym	4,9
7	Informatycy	4,8
8	Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	3,9
9	Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych	3,7
10	Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metali i materiałów pokrewnych	3,7
11	Pracownicy usług ochrony	3,5
12	Pracownicy do spraw finansowych i statystycznych	3,3
13	Specjaliści do spraw biznesu	3,2
14	Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	3,2
15	Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	3,1
16	Architekci, inżynierowie i pokrewni	3,1
17	Ładowacze nieczystości i pokrewni	3,0
18	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	3,0
19	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	3,0
20	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	3,0

Źródło: T. Pomianek, A. Rozmus, *Polskie szkolnictwo wyższe – antidotum na problemy rynku pracy czy kuźnia bezrobotnych?* Rzeszów 2004, <http://wsiz.rzeszow.pl>.

Według Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę, którego głównym celem było opracowanie prognozy zatrudnienia dla Polski do roku 2010 w ciągu najbliższych 5 lat, zapotrzebowanie na tzw. nowoczesne zawody wzrośnie w Polsce o ponad 50%, a w przypadku wyższego niż prognozowany wzrostu gospodarczego – nawet o 70%. Co więcej, w 2010 roku mogą istnieć zawody, których nie możemy sobie teraz nawet wyobrazić, rozwój technologii jest tutaj nieskrępowanym kreatorem. Z przeprowadzonej analizy wynika, że największy wzrost zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodów w roku 2010 wystąpiłby w 20 grupach. Pod względem dynamiki wzrostu w stosunku do 1996 r., najbardziej dynamiczną grupą zawodową w Polsce są agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi. Na drugim miejscu lokują się osoby zajmujące się techniczną obsługą komputerów, natomiast trzecią pozycję „okupują” operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego.

Wykształcenie wyższe nie jest obecnie dostateczną gwarancją osiągnięcia dobrej pozycji na rynku pracy. Absolwenci powinni spełniać dodatkowe wymagania merytoryczne i posiadać odpowiednie predyspozycje osobowościowe. Poza wiedzą kierunkową i specjalistyczną pracodawcy poszukują określonych umiejętności, takich jak praca w grupie, komunikatywność itp., które nie stanowią bezpośredniego zainteresowania uczelni. Upowszechniły się także oczekiwania dotyczące znajomości języków obcych i narzędzi informatycznych – ten standard jest wprowadzony nawet do prawnie sankcjonowanych minimów programowych. Instytucje pośredniczące na rynku pracy stwierdzają jednak nadal niedostateczny poziom tych umiejętności. Kształcenie w uczelniach wyższych nie może być więc ukierunkowane jedynie na przekazanie określonej wiedzy, ale i na kształtowanie określonych postaw i zachowań, aprobowanych przez pracodawców. Trzeba też brać pod uwagę, że znaczną część rynku pracy będzie stanowiła w przyszłości – i już dziś stanowi – praca wykonywana na własny rachunek. Do tego zadania trzeba również przygotowywać młodych ludzi¹⁰.

Młodzież wobec wyzwań świata pracy

Omawiając sytuację absolwentów na rynku pracy, pragnę przytoczyć wyniki badań własnych. Badania te miały na celu ukazać stanowisko młodzieży do opisywanych przemian świata pracy oraz stosunek do zja-

¹⁰ Ibidem, cz. II.

wiska bezrobocia. Badana grupa to studenci reprezentujący specjalność: *pedagogika pracy i andragogika* oraz *doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość*. Praca zawodowa w opinii respondentów obu specjalności stanowi podstawowy obowiązek i powinność każdego człowieka i tak rozumie ją 95% ankietowanych. Cytując wypowiedź jednego ze studentów, to „jedna z podstawowych sfer ludzkiego życia, która powinna zapewnić zadowolenie, satysfakcję, możliwość rozwoju oraz zarobek gwarantujący godne życie i odzwierciedlający wysiłek włożony w tę pracę”. W ten sposób rozumiana praca powinna zapewniać zaspokojenie potrzeb osobowościowych i materialnych człowieka. Dowodzą tego kolejne odpowiedzi respondentów wskazujące, iż praca powinna zapewnić: możliwość samo-realizacji (45%), źródło stabilizacji finansowej (35%), satysfakcję dla wykonującej ją jednostki (15%) oraz pozycję społeczną (5%).

Główne plany młodzieży po ukończeniu studiów wyższych koncentrują się na:

- podjęciu zatrudnienia w zawodzie wyuczonym lub przynajmniej pokrewnym – 40%;
- wyjeździe za granicę w poszukiwaniu pracy – 21%;
- założeniu własnej działalności gospodarczej (jako przykłady pomysłów studenci podali m.in. założenie „gospodarstwa agroturystycznego na Mazurach”, „własnej firmy kurierskiej”, „sklepu z odzieżą”) – 20%;
- podjęciu zatrudnienia i dalszej nauce w systemie zaocznym, na studiach podyplomowych lub dodatkowych kursach – 15%;
- założeniu rodziny – 4%.

Powyższe cele mają charakter przede wszystkim zawodowy i edukacyjny.

Obserwowane zainteresowanie założeniem własnej działalności gospodarczej oraz deklarowana chęć wyjazdu za granicę są prawdopodobnie reakcją na zagrożenie bezrobociem. Z kolei plany dotyczące kontynuacji nauki i podjęcia dalszego formalnego kształcenia wiążą się z faktem, iż 91,5% ankietowanych uważa, iż współczesny rynek pracy wymaga podjęcia edukacji jako procesu permanentnego. Plany o charakterze małżeńskim i rodzinnym młodzież w większości całkowicie uzależnia od wcześniejszego uzyskania zatrudnienia. Ponad 40% badanych studentów posiada już pierwsze doświadczenie pracy, wykonywało bowiem bądź obecnie wykonuje czynności zawodowe o charakterze dorywczym i zarobkowym. Część tej grupy doświadczenie to zdobyła poza granicami kraju (10%). Niepokoi fakt, iż młodzież doświadczyła już takich problemów pracowniczych, jak:

- rywalizacja w swoim środowisku pracy (43%),
- brak umowy o legalnym zatrudnieniu (18%),
- nieotrzymanie wynagrodzenia za wykonane obowiązki (15%),
- nadmierne przeciążenie pracą (11%),
- dyskryminacja w państwach europejskich ze względu na polskie obywatelstwo (8%),
- molestowanie seksualne (5%).

Z racji perspektyw, jakie niesie młodym ludziom rynek pracy, uzasadnione jest także poznanie ich opinii w stosunku do zjawiska bezrobocia. Z bezrobociem zetknęło się już 65% studentów – głównie w swoich rodzinach i otoczeniu. Stąd dostrzegają oni jego negatywne skutki w każdej płaszczyźnie życia, deklarują także posiadanie wiedzy na temat funkcjonującego w państwie systemu pośrednictwa pracy i programów oferowanych przez urzędy i inne instytucje. Źródłem tych informacji są środki masowego przekazu, w których przoduje telewizja i Internet (35%) oraz zajęcia i specjalistyczne przedmioty zawarte w programach studiów obu specjalności (35%). W mniejszym stopniu źródło to stanowią rozmowy i spotkania z innymi absolwentami (20%) oraz własne doświadczenia i obserwacje (10%). Ryzyko podjęcia własnej działalności gospodarczej przewiduje 20% ankietowanych, a 21% jest skłonne szukać pracy za granicą. Gotowość polskiej młodzieży do zagranicznych migracji zarobkowych, jako elementu strategii życiowej, staje się więc coraz większa. Pesymistyczne podejście do własnych perspektyw zawodowych prezentuje 18% ankietowanych, dostrzegając tylko niewielkie szanse na zatrudnienie po ukończeniu studiów. Wejścia na rynek pracy nie obawia się aż 80% studentów! Trudno określić, czy stanowi to tendencję pozytywną czy wręcz przeciwnie. Rynek pracy jest przecież otwarty dla młodych, przedsiębiorczych i odważnych, wymaga jednak realizmu w myśleniu i działaniu.

Przyszłej pracy zawodowej młodzież zamierza szukać: bezpośrednio zakładach pracy (30%), poprzez ogłoszenia prasowe i internetowe (20%), z pomocą rodziny i znajomych (25%) oraz z pomocą urzędu pracy (20%) i innych instytucji rynku pracy (5%). Bezrobocie rozumiane jest przede wszystkim jako zjawisko powodujące utratę wiary we własne siły (33,3%), ale i mobilizator do doskonalenia własnych umiejętności i zdobywania nowych (31%), który zwiększa szacunek do ludzkiej pracy (23,7%). Większość badanych nie ma jednak własnego zdania na ten temat. Niektóre wypowiedzi pozwolę sobie przytoczyć: „W Polsce brakuje pomysłów na skuteczne obniżenie bezrobocia”, „Bezrobocie skłania Polaków do wyjazdu

za granicę”, „Niepokoi i przeraża bezrobocie wśród młodych, należałoby zmniejszyć koszty zatrudnienia pracowników w gospodarce i kontrolować wydawanie zasiłków”, „Bezrobocie stanowi duży problem osobisty i społeczny”. Z kolei wśród czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia w Polsce uznano: wysokie oczekiwania pracodawców na rynku pracy (30%), brak kwalifikacji (27%), brak ofert pracy (16%), zbyt niskie płace (14%) oraz słabą aktywność w poszukiwaniu pracy (13,%).

Odpowiedzi badanych ujawniły kilka tendencji. Przyszła praca zawodowa w opinii młodych studentów powinna zaspokajać potrzeby osobowościowe i materialne człowieka. Zdecydowana większość młodzieży zetknęła się już z problemem bezrobocia w swoich rodzinach, stąd planowane są decyzje o kontynuacji kształcenia, podjęciu własnej inicjatywy gospodarczej bądź wyjeździe poza granice kraju. Jednocześnie ta deklarowana mobilność i elastyczność nie wiążą się ze świadomością ryzyka i kosztów związanych z owymi przedsięwzięciami. Pozytywna jest sytuacja, iż winę za brak pracy widzi młodzież także w czynnikach osobowych i niedostatecznych kwalifikacjach człowieka, a więc nie przyjmuje postawy życzeniowo-rozszczeniowej, która była obserwowana przez lata. Niepokoi jednak nadmierny optymizm w postrzeganiu samego siebie na rynku pracy oraz liczne przykłady osób, które spotkały się już z problemami pracowniczymi i doświadczyli ich osobiście. Wydają się, iż współczesna młodzież zadaje sobie sprawę, że aby osiągnąć sukces, musi wykazać się odpowiednimi cechami osobowości, rodzajem i jakością wykształcenia i kwalifikacji. Zapewne wpływ na dojrzałość i trafność wielu odpowiedzi ma fakt, iż ankietowani reprezentują specjalności bezpośrednio związane z omawianą problematyką. Niemniej jednak zebrane dane zachęcają do badania postaw oraz opinii studentów innych kierunków i specjalności, mogąc dostarczyć ciekawy materiał porównawczy.

Zakończenie

Dzięki zachodzącym zmianom gospodarczym rynek pracy w Polsce zaczyna przypominać ten istniejący od lat w krajach wysoko rozwiniętych. W przyszłości sukces osiągną ci, którzy posiadają umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków rzeczywistości oraz elastycznego dopasowywania się do nich. Aby tak się stało, potrzeba współpracy i partnerstwa pomiędzy sektorem edukacji a sektorem pracodawców, związków i organizacji zawodowych. Podejmowanie wspólnych działań w zakresie kształcenia, informacji oraz doradztwa umożliwi stworzenie

takiego systemu edukacyjnego, który będzie dostosowany do potrzeb odbiorcy i stworzy mu realną szansę na rynku pracy. Tworzone programy zajęć, wsparte informacją zwrotną ze strony uczestników rynku pracy, powinny umożliwić sprawdzenie nabytej wiedzy i umiejętności w praktyce. Uczelnie wyższe powinny uwzględnić fakt, iż poza wiedzą kierunkową i specjalistyczną pracodawcy poszukują określonych umiejętności i predyspozycji osobowościowych dotychczas przez nie nieuwzględnianych. Pozwoli to na lepsze dopasowanie sylwetek absolwentów do oczekiwań stawianych przed nimi na rynku pracy.