

Małgorzata Schneider

Anna Pawiak

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

STRUKTURA KWALIFIKACJI ABSOLWENTÓW A AKTUALNE TENDENCJE NA RYNKU PRACY

Rozwój gospodarki wolnorynkowej po 1989 roku spowodował znaczące prze wartościowania na polskim rynku pracy. Wcześniej państwo zapewniało pracę wszystkim absolwentom szkół, niezależnie od ukończonej specjalności zawodowej. Dawało to obywatelom poczucie względnego bezpieczeństwa w sferze materialnej, ponadto nie mobilizowało specjalnie do zdobywania wyższych kwalifikacji na studiach, gdyż praca po szkole zawodowej gwarantowała wysokie zarobki dla fachowców.

Jednakże kluczowe postulaty i założenia programu Balcerowicza (obejmujące m.in.: zaprowadzenie dyscypliny budżetowej i fiskalnej, redukcję dotacji budżetowych dla nierentownych przedsiębiorstw, początkowo częściowe, a w dalszej fazie całkowite uwolnienie kursu złotego, prywatyzację sektora państwowego, uregulowanie stóp procentowych kredytów, wycofanie się państwa z części zobowiązań socjalno-opiekuńczych, liberalizację przepisów celnych) musiały pociągnąć za sobą daleko idące konsekwencje dla rynku pracy (Drozdowski, 2002, s. 146).

Odejście od zasady pełnego i gwarantowanego zatrudnienia spowodowało, iż w sferze zatrudnienia zaczęły obowiązywać zasady gry rynkowej. Zależnie od stanu gospodarki i kondycji przedsiębiorstw liczba miejsc pracy dostępna dla absolwentów ulega znaczącym zmianom – zmienia się dynamicznie zapotrzebowanie na pracowników o różnym poziomie wykształcenia i różnych merytorycznych kwalifikacjach.

Obecnie praca to pewien rodzaj wybierania, konkurencji, w którym wiedza i kwalifikacje osób świadczących pracę wyceniane są przez rynek na zasadzie gry popytu i podaży. Większość społeczeństwa w wieku produkcyjnym walczy o utrzymanie się na powierzchni bądź o awans o jeden szczebel kariery (Schneider, 2005, s. 223).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy, zastępując obowiązującą wcześniej ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 1994 roku, wprowadziła istotne zmiany w zakresie polityki rynku pracy w stosunku do młodzieży. Zmiany te dotyczą m.in.:

- Zdefiniowania bezrobotnego do 25. roku życia. W starej ustawie w miejsce definicji absolwenta pojawiła się definicja zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 3 w następującym brzmieniu: „Bezrobotnym do 25 roku życia – oznacza to – bezrobotnego, który w roku kalendarzowym zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończył 25 roku życia”,

- Określenia w art. 49, bezrobotnych do 25. roku życia jako jednej z tych grup osób bezrobotnych, które są „osobami będącymi w szczególnej sytuacji na rynku pracy” (Dz.U., 2004).

W praktyce oznacza to, że absolwenci jako jedna z grup bezrobotnych muszą w większym niż dotychczas stopniu konkurować z innymi osobami nieposiadającymi zatrudnienia o dostęp do świadczeń ze strony urzędu pracy. Ponadto, dla systemu edukacji w Polsce jest to sygnał, że polityka rynku pracy przestaje w sposób automatyczny rozwiązywać problemy wynikające z niedostosowania systemu edukacji dla potrzeb rynku pracy – organizując i finansując staże dla tysięcy absolwentów w celu nabycia przez nich praktycznych umiejętności wykonywania zawodów (Schneider, 2005, s. 228).

W tabeli 1 przedstawiono zmiany następujące w strukturze zawodowej w Polsce w latach 1987-2002.

Tabela 1. Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce w latach 1987-2002

Grupy społeczno-zawodowe w Polsce	Udział (w %)			
	1987	1994-1995	1998-1999	2002
Wyższe kadry kierownicze w administracji, dyrektorzy przedsiębiorstw	1,8	1,6	1	2,4
Inteligenca nietechniczna	3,3	3,2	4,5	3,9
Inteligenca techniczna	2,6	2,7	2,4	2,5
Technicy	6,2	4,6	6	6,1
Pracownicy administracyjni średniego szczebla	10,7	9,5	11,2	13
Pracownicy biurowi	4,6	3,9	3,5	4,1
Właściciele firm	3,6	6,2	6,6	5
Pracownicy placówek handlowych	7,7	10,6	10,3	12,3
Brygadziści	2,3	1,8	1,9	5
Robotnicy wykwalifikowani	5,7	7	7,2	4,6
Pracownicy fizyczni usług	3,9	6	6,4	5,9
Robotnicy rolni	1,5	2	2,1	2,7
Właściciele gospodarstw	19,8	13,4	12,2	10,2

Źródło: opracowanie prof. H. Domańskiego, „Newsweek Polska” 2004, nr 45-46, s. 79.

Dane zawarte w tabeli wyraźnie wskazują, iż przybywa w Polsce głównie pracowników administracyjnych średniego szczebla, specjalistów w zakresie handlu, brygadzystów, pracowników fizycznych oraz kadry kierowniczej wyższego szczebla i inteligencji nietechnicznej. Wyraźne pogorszenie widać jednak w przypadku pracowników niewykwalifikowanych, rolnych i właścicieli gospodarstw, czyli z założenia osób mniej mobilnych, gorzej radzących sobie na rynku pracy, który z zasady ulega stałym zmianom, a w naszym kraju wyjątkowo intensywnym.

Sz szczególnie od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej zmiany te zostały bardzo zintensyfikowane. Otwarcie granic dla polskich pracowników spotkało się od początku z ogromnym zainteresowaniem i to zarówno w przypadku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dyplomem uniwersyteckim (lekarze ze specjalizacją, architekci, menedżerowie, ekonomiści), jak i absolwentów szkół zawodowych i średnich (murarze, tynkarze, posadzkarze, kierowcy, ślusarze, hydraulicy, pracownicy sektora rolnego). Według oficjalnych danych tylko na terenie Wielkiej Brytanii pracuje około 40 000 Polaków. Oczywiście są to oficjalne dane dotyczące osób pracujących legalnie. Zainteresowani problematyką zgodnie twierdzą jednak, że należałoby te liczbę pomnożyć co najmniej 3-4-krotnie. Polacy wyjeżdżają masowo także do innych państw unijnych. Wynagrodzenie za pracę w Wielkiej Brytanii czy Irlandii jest co najmniej 3-krotnie wyższe niż w Polsce i przede wszystkim nie brak chętnych na usługi. Oznacza to w praktyce odpływ z kraju osób posiadających kwalifikacje i doświadczenie, a tym samym deficyt w kraju na specjalistów w wielu branżach. Szczególnie widoczne jest to w ostatnich latach w branży budowlanej – brak fachowców, a jednocześnie spory wzrost cen za usługi budowlane i gorsza jakość tych usług, świadczona przez osoby nieposiadające kwalifikacji, ale próbujące z różnym skutkiem wypełnić pojawiającą się niszę na rynku polskim.

Jednocześnie niebezpiecznie zwiększyły się dysproporcje absolwentów kończących uczelnie humanistyczne i techniczne zarówno średniego, jak i wyższego szczebla. W ostatnich latach około 80% absolwentów to absolwenci kierunków humanistycznych, a tylko 20% to kończący uczelnie techniczne. Jest to znaczna dysproporcja, szczególnie biorąc pod uwagę braki, jakie zaczynają nam doskwierać w Polsce w poszczególnych branżach technicznych w związku z dużą emigracją zarobkową, która znacznie przerzedziła kadry np. budowlane. Sytuacja ta najlepiej obrazuje, iż pożądana równowaga pomiędzy podażą absolwentów a możliwością ich zatrudnienia w gospodarce i sferze publicznej z wielu powodów jest obecnie zachwiana. Analiza przyczyn tej nierównowagi zasługuje na dogłębne zbadanie – tym bardziej że jej przyczyny leżą zarówno po stronie pracodawców, jak i instytucji edukacyjnych różnych szczebli.

Dzięki przeprowadzonym badaniom i zestawieniu wyników badań przeanalizowano skuteczność oddziaływań różnych środowisk wychowawczych na młodzież, która musi podjąć decyzję o wyborze zawodu czy też przyszłej wyższej uczelni.

Z badań tych wynika niestety, iż szkoła ma często problemy z realizacją zadań z zakresu orientacji prozawodowej. I tak do najczęstszych problemów zaliczono:

- brak ścisłej współpracy pomiędzy szkołą a rodzicami w zakresie udzielania pomocy uczniom w wyborze zawodu,
- brak koordynacji działań wszystkich instytucji i osób będących elementami systemu orientacji i poradnictwa zawodowego,
- słabe przygotowanie nauczycieli do realizacji zadań w powyższym zakresie,
- konieczność samodzielnego zdobywania „własnymi drogami” i radzenia sobie bez rzetelnego wsparcia merytorycznego przez nauczycieli chcących pomóc młodzieży w wyborze kierunku kształcenia¹.

Niestety, wyniki badań potwierdziły dość rozpowszechnioną opinię o słabej działalności szkoły w zakresie przygotowania młodzieży do podjęcia decyzji o wyborze zawodu. Wszelkie działania szkoły w tym zakresie najczęściej cechuje przypadkowość, a informacje dostarczane uczniom są niepełne i dość powierzchowne. Skoro założenia mówią, iż przygotowanie do wyboru zawodu powinno być długotrwałym zamierzonym procesem wychowawczym, to w proces ten powinni być zaangażowani wszyscy pedagodzy w danej placówce, a z pewnością osoby zajmujące się zawodowo poradnictwem zawodowym.

Wyniki ankiety wskazują także wyraźnie na konieczność systematycznego tworzenia i realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego zarówno w zakresie pracy z uczniami stojącymi przed wyborem zawodu, jak i ich rodzicami, którzy mają często niebagatelny wpływ na dalszą karierę zawodową. Na szczęście coraz więcej osób zaczyna sobie zdawać sprawę z konieczności wcześniejszego przygotowania młodzieży do podejmowania w przyszłości świadomych wyborów w zakresie dalszej edukacji, pozwalającej z sukcesem zaistnieć na obecnym, wciąż ewoluującym rynku pracy. Przykładem tego może być wdrażany wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w ramach którego znajdują się propozycje działań dla poszczególnych typów szkół zawodowych. Zadania te wpisane są w cele szczegółowe. Zgodnie z nimi należy m.in.:

- wdrażać młodzież do samopoznania,
- poznawać techniki pomocne w kontaktach interpersonalnych,
- kształcić umiejętność rozpoznawania swoich atutów związanych z wybraną przyszłą karierą zawodową,
- zdobywać umiejętności docierania i zbierania odpowiednich informacji edukacyjnych i zawodowych,
- zdobywać umiejętność właściwego przygotowywania dokumentów związanych z dalszym kształceniem lub szukaniem zatrudnienia.

² Badania przeprowadzono w styczniu 2007 roku w grupie 187 uczniów klas kończących szkołę: klasy V technikum oraz III liceum profilowanego. Badania te zostaną przedstawione w szerszym opracowaniu.

Konfrontacja tych czynników wskazuje na konieczność zintensyfikowania działań wspomagających szanse zawodowe absolwentów szkół ponadpodstawowych o profilu zawodowym, a także absolwentów uczelni wyższych. Na tej podstawie powinno się w dalszej kolejności formułować postulaty dotyczące kierunków działalności instytucji regulujących rynek pracy oraz – szerzej – kierunków działań zapobiegających bezrobociu i nasilającej się emigracji zarobkowej do krajów UE.

Bibliografia

- Drozdowski R. (2002), *Rynek pracy w Polsce*, Poznań.
- Domański H. (2004), *Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce w latach 1987-2002*, „Newsweek Polska”, nr 45-46.
- Schneider M. (2005), *Problemy współczesnego rynku pracy w Polsce*, [w:] B. Pietrulewicz (red.), *Współczesne problemy edukacji, pracy i zatrudnienia pracowników*, Zielona Góra.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. Nr 99, poz. 1001).

Summary

STRUCTURE OF QUALIFICATION OF GRADUATE BUT CURRENT TRENDS ON LABOR MARKET

Development of real market economy (after 1989) in Poland causes with changes on employment. From warranted employment – to the market mechanism. Nowadays number of work places for graduates depends on situation of economy and enterprises. We could observe dynamic changes of market needs – level of education and qualifications.

There is no balance between “production” of graduates and possibility of work for them. Reason of this situation is on both sides: Employers and Education System.