

Problemy prognozowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w świetle doświadczeń WUP w Toruniu

1. Uwagi wstępne

Zawód. Podstawowe pojęcia i podstawowe uwarunkowania¹.

Podjęcie tematu aktualnej i przewidywanej sytuacji zawodów wynika z dwóch głównych przyczyn. Pierwszą z nich jest oczywisty fakt, że nie ma chyba bardziej frapującego pytania jakie dziś zadają sobie ludzie, jak pytanie: co należy wiedzieć i umieć aby przeżyć. I nie ma bardziej interesującej odpowiedzi niż odpowiedź na to właśnie pytanie. Pytanie to jest formułowane w różny sposób jednak w istocie zawsze jest to pytanie o zawód. Pytanie najczęściej stawiają sobie ludzie młodzi, którzy stają dopiero przed życiowymi decyzjami i zastanawiają się jaki zawód wybrać aby dawał im szansę powodzenia materialnego i rozwoju osobistego. Pytanie o to jaki wybrać zawód dla swoich dzieci zadają sobie rodzice. Problemy związane z przyszłością poszczególnych zawodów są także problemami wszystkich tych osób, które ponoszą odpowiedzialność za kształtowanie polityki edukacyjnej oraz działalność w zakresie poradnictwa i orientacji zawodowej. To jest ta działalność, która w sposób bardzo istotny a często decydujący wpływa na losy życiowe młodzieży wkraczającej na rynek pracy. Dotyczy to głównie samorządów powiatowych, które po reformie administracji kraju ponoszą odpowiedzialność za realizację polityki edukacyjnej w zakresie szkolnictwa ponadpodstawowego, samorządów wojewódzkich, które w ramach swoich kompetencji odpowiadają za realizację polityki regionalnej – w której rozwój poziomu wykształcenia społeczności regionalnych należy najczęściej do priorytetów ostatnio opracowanych i przyjętych strategii rozwoju. Zagadnienie przyszłości zawodów jest też istotne dla władz uczelni wyższych – szczególnie teraz, gdy wzrasta bardzo szybko liczba studentów, wzrastają także koszty kształcenia a coraz częściej zaczyna pojawiać się pytanie o szansę zatrudnienia wzrastającej liczby absolwentów szkół wyższych. Bez posiadania rzetelnej informacji o aktualnej i przyszłej sytuacji poszczególnych zawodów nie sposób rzetelnie i efektywnie realizować poradnictwo zawodowe tak w poradniach psychologiczno-pedagogicznych jak i w urzędach pracy. Na początek jednak warto przytoczyć kilka praktycznych definicji, które mogą się okazać przydatne w dalszych rozważaniach.

Zgodnie z definicją J. Szczepańskiego² zawód to: **system czynności wewnętrznie spójny oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnych wartości zaspokajających potrzeby. Czynności te są wykonywane przez pracownika systematycznie, stanowią podstawy ekonomiczne jego bytu i pozycji społecznej.**

Z kolei definicja Międzynarodowej Organizacji Pracy określa zawód jako jednolity system czynności wykonywany przez jednostkę niezależnie od gałęzi gospodarki, w której jest ona zatrudniona³. Międzynarodowa Organizacja Pracy wyróżnia dwa pojęcia zawodu:

- **zawód wykonywany – to wykonywanie wewnętrznie spójnego systemu czynności społecznie użytecznych w oparciu o posiadane kwalifikacje nabyte w szkole lub praktyce w celu uzyskania źródeł utrzymania**

¹ A. Janas, Zawody a rynek pracy – materiały pokonferencyjne, WUP Toruń, 2000 rok.

² J. Szczepański, Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową, w: Socjologia zawodów, W-wa 1965, s. 16

³ Klasyfikacja zawodów i specjalności, W-wa 1977

- zawód wyuczony – to **potencjalna możliwość wykonywania czynności wymienionych wyżej oraz posiadanie odpowiednich kwalifikacji do wykonywania działań.**

Natomiast definicja Ministerstwa Edukacji Narodowej definiuje zawód jako⁴: **niezbędny zakres podstawowych wiadomości i umiejętności zawodowych, odpowiadający treściom pracy z reguły kilku pokrewnych zawodów występujących w gospodarce narodowej.**

Należy jeszcze przytoczyć jeszcze jedną definicję, która może okazać się przydatna dla omawianego tematu. Jest to definicja stanowiska pracy. Zgodnie z definicją J. E. Karney⁵ – stanowisko pracy jest to „**bezpośrednie miejsce pracy, związane z określoną czynnością zawodową lub systemem tych czynności**”. Te wyżej wymienione definicje wyglądają w zasadzie bardzo prosto. I gdyby w oparciu o nie prowadzić czysto teoretyczną dyskusję, nie natrafilibyśmy na żadne większe kłopoty. Problem polega na tym, że aktualnie każdy z elementów składowych przytoczonych definicji podlega gwałtownym zmianom pod wpływem bardzo wielu czynników, tak o zasięgu lokalnym, regionalnym, krajowym jak i ogólnosiwiatowym. Wymienienie tego ostatniego czynnika może w tej chwili wydawać się pewnym nadużyciem, jednak jak wykażemy w dalszej części, nadużyciem niestety nie jest. Nie sposób dyskutować aktualnie o sytuacji poszczególnych zawodów oraz ich przyszłości bez uwzględnienia takich czynników jak:

- proces globalizacji zjawisk gospodarczych i społecznych w wyniku którego pewne zjawiska i zdarzenia mające miejsce w odległych krajach wywołują bardzo dotkliwe skutki w życiu społecznym społeczności lokalnych w odległych geograficznie miejscach
- wzrastające z roku na rok tempo postępu technologicznego powodujące zmiany w sposobie wykonywania pewnych czynności w procesie pracy, a te z kolei prowadzą do zmian w organizacji stanowiska pracy, organizacji przedsiębiorstw w ostateczności zmiany w strukturze całej gospodarki
- narastanie procesów migracyjnych, które wpływają w sposób istotny na stan rynków pracy w niektórych krajach
- procesy zmian kulturowych w wyniku których powstaje zapotrzebowanie na nowe rodzaje produktów i usług
- postępujący proces wzrostu poziomu ogólnego wykształcenia społeczeństw wywoływany potrzebami gospodarki
- wzrost znaczenia polityki rozwoju zasobów ludzkich w ogólnej polityce społeczno-gospodarczej krajów wysokorozwiniętych
- tempo wzrostu gospodarczego, które w zależności od poziomu może wzmacniać lub ograniczać popyt na całe grupy zawodów
- wzrost konkurencji międzynarodowej, który często w sposób nieoczekiwany może powodować wzrost lub spadek szans na zatrudnienie w poszczególnych regionach kraju
- postępujące zróżnicowanie sytuacji gospodarki między regionami a co za tym idzie zróżnicowanie poziomów wynagrodzeń, a w konsekwencji zmiany w mobilności geograficznej niektórych grup zawodowych.
- aktualny i prognozowany stan nierównowagi na rynku pracy, który w sposób obiektywny może komplikować sytuację dużych grup zawodowych
- projektowana i realizowana polityka w zakresie zasobów ludzkich w kraju, która może skutkować wzmocnieniem lub osłabieniem sytuacji różnych grup zawodowych na rynkach pracy
- projektowane i realizowane strategie lokalne lub regionalne, które mogą poprzez przyjęty system celów wzmacniać i przyspieszać rozwój pewnych sektorów na rynku pracy.

⁴ Opis zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego t. 1, W-wa 1998

⁵ J. E. Karney, Człowiek i praca, W-wa 1998

Wyżej wymieniony katalog czynników z konieczności przedstawiony w sposób ogólny i zagregowany, nie wyczerpuje oczywiście wszystkich elementów kształtujących poszczególne zawody i wymogi niezbędne do ich wykonywania. Mówiąc o aktualnej sytuacji poszczególnych zawodów ich przyszłości, w zasadzie powinniśmy mówić o wielu bardzo złożonych procesach cywilizacyjnych, które zachodzą w społeczeństwach postindustrialnych. Procesach, które w sposób dynamiczny zmieniają funkcjonowanie gospodarek poszczególnych krajów, regionów i społeczności lokalnych, a przez to zmieniają w sposób radykalny funkcjonowanie człowieka w środowisku pracy. W efekcie życie zawodowe człowieka przestaje być czymś statycznym, w którym wykonywanie jednego zawodu jest przypisane niejako człowiekowi, a staje się czymś dynamicznym, w którym życie zawodowe człowieka jest nieustającym procesem uczenia się i zmian kwalifikacji (często wielokrotnie w ciągu całego życia). W konsekwencji zmiany w strukturze zapotrzebowania na główne grupy zawodów i poszczególne zawody stają się czymś naturalnym ale jednocześnie coraz częstszym zjawiskiem.

Ponadto nad całą sytuacją unosi się cień dramatycznie trudnej sytuacji na rynku pracy tak w naszym regionie jak i w kraju. W rezultacie w każdej z grup zawodowych funkcjonujących na rynku pracy mamy do czynienia z występowaniem bardzo dużej nierównowagi (nie trzeba dodawać, że chodzi tu o nadwyżkę podaży). Dodatkowo sytuację komplikuje fakt ostatnio przeprowadzonej reformy administracyjnej kraju, w wyniku której występują trudności w uzyskaniu danych porównawczych a także wdrażana obecnie reforma systemu edukacji – szczególnie w zakresie szkolnictwa ponadpodstawowego.

Jak w takiej sytuacji na poziomie regionalnym i lokalnym poradzić sobie z problematyką tworzenia użytecznej informacji o sytuacji poszczególnych zawodów, aby przynajmniej po części odpowiedzieć na pytania instytucji lokalnych i regionalnych odpowiedzialnych za politykę oświatową oraz młodzieży planującej swoje kariery zawodowe. Na początek kilka informacji o tym co wynika ze stosowanych różnorodnych dotychczas źródeł informacji oraz ich analizy – w przypadku naszego województwa.

2. Wykorzystanie danych statystycznych dla określenia zawodów nadwyżkowych i deficytowych

- Informacje zbierane przez urzędy pracy

1. Podstawowym źródłem informacji do analizy struktury zawodowej bezrobotnych zarejestrowanych w pup jest **załącznik nr 3 bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności**⁶ (opracowywany do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy). Obecny układ tego załącznika przedstawia z jednej strony aktualną strukturę zawodową osób zarejestrowanych, jako bezrobotne (w tym również takich subpopulacji jak np.: kobiety, absolwenci, zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy, bezrobotni długookresowi) oraz napływ bezrobotnych w zawodach, a z drugiej strony zapotrzebowanie na pracowników posiadających określone zawody.

⁶ Podstawą do sporządzania tego załącznika jest Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

wnioski:

- Obserwacja w dłuższym okresie czasu pozwala na wychwycenie relacji według zawodów pomiędzy nie zrealizowanym popytem na siłę roboczą, czyli ofertami pracy, a nie wykorzystaną częścią podaży pracy – bezrobotnymi zarejestrowanymi w urzędach pracy.
- Informacja zawarta w omawianym załączniku jest bardzo wartościowa, ponieważ przedstawia strukturę zawodową całej populacji bezrobotnych zarejestrowanych i noworejestrujących się w pup. Dostarcza również wiedzy nt. popytu według zawodów (jest to część zapotrzebowania na pracowników jakie pojawia się na lokalnym rynku pracy) przekazywanego przez pracodawców.
- W obecnej sytuacji bardziej wnikliwej analizie powinna być poddana subpopulacja osób dotychczas niepracujących w zawodach według okresu pozostawania bez pracy (w wielu zawodach będą to absolwenci).
- W województwie kujawsko-pomorskim w strukturze zawodowej bezrobotnych dominującymi i zwiększającymi się grupami są: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (około 30% ogółu bezrobotnych), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (od 14,4% w końcu 1997 roku do 15,9% w k. 2000 roku). Dużymi grupami są również pracownicy przy pracach prostych (udział zmniejszył się z 16,5% w k. 1997 roku do 13,1% w k. 2000 roku) oraz bezrobotni bez zawodu (odpowiednio: z 16,8% do 13,4%). Pewnym niepokojącym sygnałem jest wzrost liczby bezrobotnych specjalistów (z 1,1% w k. 1997 roku do 2,4% w k. 2000 roku).
- W strukturze ofert na przestrzeni analizowanych lat na pierwszym miejscu są propozycje kierowane do pracowników przy pracach prostych (od 30,4% w 1999 roku do 28,6% w 2000 roku), następnie do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (od 30,1% w 1997 roku do 24,5% w 2000 roku) oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców (odpowiednio: 12,2% i 15,0%).
- WUP w Toruniu od momentu wprowadzenia tego załącznika opracowuje systematycznie analizy dotyczące zarówno bezrobotnych jak i ofert pracy według zawodów. Publikacje te są przekazywane odpowiednim instytucjom oraz urzędowi odpowiedzialnym za oświatę.
- O poziomie kwalifikacji świadczy również poziom wykształcenia, informuje o tym **załącznik nr 1 bezrobotni według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy** (do sprawozdania MPiPS-01).

W województwie kujawsko-pomorskim wciąż najliczniejszymi grupami są bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (udział tej grupy utrzymuje się na poziomie 38%) oraz bezrobotni z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym (udział 39,4% w k. 1999 roku i 37,3% w k. 2000 roku). Uwagę zwraca wzrost udziału osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem (z 1,1% w końcu 1999 roku do 1,8% w końcu 2000 roku).

3. Dodatkową informację o zmianach zachodzących na rynku pracy przedstawia **załącznik nr 2 Bezrobotni i oferty pracy według Polskiej Klasyfikacji Działalności**⁷ (do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy). Dane zawarte w załączniku obejmują wszystkich bezrobotnych oraz wybrane subpopulacje, klasyfikowane na podstawie rodzaju działalności gospodarczej ostatniego pracodawcy do odpowiedniej sekcji PKD. Podobnie klasyfikowane są propozycje zatrudnienia przekazywane przez pracodawców do pup.

⁷ Podstawę do zakwalifikowania bezrobotnego według rodzaju działalności wykonywanej w ostatnim miejscu pracy stanowi Polska Klasyfikacja Działalności wprowadzona rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 października 1997 roku w sprawie PKD.

wnioski:

- Dane zawarte w tym załączniku nie informują o strukturze zawodowej bezrobotnych lecz o tym gdzie osoby te pracowały przed zarejestrowaniem się w pup, oraz pracodawcy z jakiej sekcji PKD poszukują pracowników. Informacja ta w pewnym stopniu odzwierciedla kondycję podmiotów gospodarczych należących do odpowiednich sekcji. Analiza w dłuższym okresie czasu pozwala na zaobserwowanie określonych tendencji zachodzących w wybranych sekcjach.
- W WUP na podstawie informacji zawartych w omawianym załączniku przygotowywane są zarówno odrębne analizy, jak i materiał ten jest wykorzystywany do uzupełnienia innych opracowań tematycznych o rynku pracy. Publikacje te są przekazywane właściwemu gronu odbiorców, które mają decydujący wpływ na rozwój przedsiębiorczości na danym terenie.
- Z analizy danych dla województwa kujawsko-pomorskiego wynika, że dla prawie jednej trzeciej bezrobotnych pozostających w rejestrach urzędów pracy ostatni pracodawcy należeli do sekcji przetwórstwo przemysłowe drugą co do wielkości sekcją generującą bezrobocie był handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów... Z drugiej strony od pracodawców należących do tych samych sekcji pochodziło najwięcej ofert pracy.

– Informacje publikowane przez Urząd Statystyczny

Przy opracowywaniu materiałów dotyczących problematyki rynku pracy trudno nie uwzględnić informacji gromadzonych i publikowanych przez Urząd Statystyczny. Są to dane dotyczące m.in. struktury podmiotów gospodarczych oraz pracujących według sekcji Europejskiej Klasyfikacji Działalności (lub wprowadzanej PKD).

- Podobnie jak w przypadku omawianych wcześniej załączników, największą wartość ma obserwacja w dłuższym okresie czasu (analizę danych uniemożliwiają m.in. takie czynniki jak: nowy podział administracyjny kraju, zmiana okresu sprawozdawczego lub przedstawianego układu) i próba wychwycenia zachodzących tendencji.
- Istotną sprawą dotyczącą poruszonych wyżej zagadnień jest próba dokonania porównania i analizy zmian zachodzących w informacjach pochodzących z różnych źródeł, a zbieranych i segregowanych według określonego wspólnego narzędzia (sekcje EKD lub PKD).

1. Pracujący według sekcji EKD/PKD

Na przestrzeni lat od 1998 do 2000 roku liczba pracujących⁸ w województwie kujawsko-pomorskim zmniejszyła się. Według danych US najwięcej osób pracowało w przemyśle⁹ (udział w ogólnej liczbie pracujących wynosił około 37%), następnie edukacji (11%) oraz handlu i naprawach (10,5%).

Informacja o strukturze pracujących według sekcji PKD jest bardzo istotna. Jednakże ujemną jej stroną jest to, że pomija osoby pracujące w małych podmiotach gospodarczych.

⁸ Dane US w Bydgoszczy dotyczą osób pracujących według faktycznego miejsca pracy, bez zakładów osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i spółek cywilnych, w których liczba pracujących do końca 1999 roku była większa od 5 osób, a od 2000 roku nie przekracza 9 osób oraz bez rolników indywidualnych.

⁹ Do przemysłu zaliczane są takie sekcje jak: górnictwo, kopalnictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz zaopatrywanie w energię elektryczną gaz i wodę).

Według danych US podmioty, w których pracuje do 9 osób stanowiły w końcu 2000 roku 95,6% zawartości rejestru REGON w województwie kujawsko-pomorskim.

wnioski:

1. Informacja ta pomimo pewnej niekompletności jest przydatna i wykorzystywana jako uzupełnienie w opracowaniach tematycznych z zakresu rynku pracy.
2. Obserwacja w dłuższym okresie czasu pozwala zaobserwować zmiany liczby pracujących w poszczególnych sekcjach.
3. Opracowania uwzględniające w/w dane są przekazywane właściwemu gronu odbiorców.
4. Przy analizie sytuacji poszczególnych zawodów na rynku pracy, należałoby posiadać również wiedzę odnośnie struktury zawodowej osób pracujących i zmian zachodzących w tej strukturze (wprowadzenie takiej obserwacji zapowiadało sprawozdanie GUS Z-05 badanie popytu na pracę).

2. Podmioty gospodarcze według sekcji EKD/PKD

Z analizy liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON w okresie 1998-2000 wynika, że liczba ich ulega systematycznemu zwiększeniu. Wzrost wystąpił we wszystkich sekcjach. Najwięcej firm skupiają takie sekcje jak: sekcja handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów... (udział od 38,5% w k. 1998 roku do 36,2% w k. 2000 roku), następnie sekcja działalność produkcyjna (odpowiednio 11,8% w k. 1998 roku do 10,8% w k. 2000 roku).

wnioski:

1. Informacja o strukturze podmiotów gospodarczych według sekcji PKD, jest przydatna i wykorzystywana w różnego rodzaju analizach i informacjach o rynku pracy.
2. Obserwacja w dłuższym okresie czasu pozwala zaobserwować zmiany w poszczególnych sekcjach.
3. Opracowania uwzględniające wymienione dane są przekazywane właściwemu gronu odbiorców.

3. Wykorzystanie badań socjologicznych oraz innych źródeł informacji dla określenia zawodów nadwyżkowych i deficytowych

Ważnym źródłem informacji, które mogą być istotnym uzupełnieniem wiedzy o aktualnej i perspektywicznej sytuacji poszczególnych zawodów na lokalnym i regionalnym rynku pracy mogą być badania socjologiczne lub dane dodatkowe uzyskiwane innymi metodami.

1. Aktualna i przewidywana sytuacja w zatrudnieniu u głównych pracodawców w (byłym) województwie toruńskim

cel badania:

1. Poznanie aktualnej i przewidywanej sytuacji zatrudnieniowej u głównych pracodawców (uzyskanie informacji nt. stanu zatrudnienia oraz zmian w wielkości i strukturze popytu na siłę roboczą).
2. Zebranie informacji o sytuacji na wojewódzkim i lokalnych rynkach pracy.
3. Udoskonalenie narzędzia badawczego na przyszłe lata.

Przeprowadzono 200 wywiadów z pracodawcami o szczególnym znaczeniu dla kształtowania rynku pracy. Badania empiryczne pracodawców w byłym woj. toruńskim były realizowane w 3 edycjach tj. w końcu: 1994, 1995 i 1996 roku.

wnioski i propozycje:

1. Wyniki z wywiadu pozwalają w pewnym stopniu rozpoznać aktualną i perspektywiczną sytuację zatrudnieniową według zawodów na lokalnym i wojewódzkim rynku pracy.
2. Powinny być powtarzane co roku (możliwość wychwycenia pewnych tendencji zachodzących na rynku pracy w dłuższym okresie czasu).
3. Raport z wywiadów z pracodawcami uzupełnia analizy statystyczne o rynku pracy.
4. Ujemną stroną była przerwa w przeprowadzaniu wywiadów z pracodawcami oraz krótkotrwałość opracowanych prognoz.

2. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów wybranych kierunków szkół średnich (byłego) województwa toruńskiego

cel badania:

1. Uzyskanie informacji pomocnych dla modyfikacji zarówno kierunków kształcenia w średnich szkołach zawodowych, jak i zawartości programów nauczania w w/w szkołach, które powinny odpowiadać aktualnym i perspektywicznym potrzebom pracodawców.
2. Stwierdzenie, na ile absolwenci średnich szkół zawodowych województwa są przygotowani do pełnienia swoich ról w środowisku zawodowym w aspekcie: wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych, a także umiejętności funkcjonowania w środowisku pracy.

Respondenci biorący udział w badaniu tworzyli trzy kategorie (w badaniach nie uwzględniono tych pracujących absolwentów, którzy są zatrudnieni na stanowiskach pracy zupełnie nie związanych z wyuczonym zawodem):

- bezrobotni absolwenci (100 osób)
- absolwenci, którzy podjęli pracę zawodową (150 osób)
- pracodawcy tych ostatnich (130 osób).

wnioski i propozycje:

1. Wyniki badania pozwoliły ocenić przygotowanie praktyczne i teoretyczne absolwentów do pracy.
2. Analiza danych empirycznych dostarczyła informacji użytecznych dla wypracowania konkretnego profilu zawodowego absolwenta uwzględniającego oczekiwania rynku pracy.
3. Ujemną stroną było przeprowadzenie badania na terenie tylko 3 miast województwa.
4. Zalecane okresowe powtarzanie badań w pewnych odstępach czasowych, dla obserwacji zmian zachodzących w przygotowaniu zawodowym absolwentów.
5. Wyniki należy przekazywać do instytucji odpowiedzialnych za politykę oświatową.

3. Instytucje szkolące w (byłym) województwie toruńskim

cele badania:

1. Ustalenie kierunków szkoleń dominujących w województwie.
2. Określenie skali popytu na kursy i szkolenia oferowane przez firmy naszego regionu.
3. Ustalenie, czy kursy prowadzone na zlecenie urzędów pracy pokrywają się z zapotrzebowaniem i popytem na kursy spoza zasięgu urzędów pracy.

4. Uzyskanie informacji o źródłach finansowania szkolenia oraz o kryteriach doboru tematu szkolenia.
5. Stworzenie narzędzi pomocnych przy organizowaniu dalszych badań.

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w 1996 i 1998 roku przeprowadził badania socjologiczne wśród firm regionu, które prowadziły szkolenia lub kursy w systemie oświaty pozaszkolnej.

Badaniem ankietowym objęto firmy szkoleniowe działające na terenie byłego woj. toruńskiego. Ogółem do badań wybrano 65 firm szkoleniowych działających na terenie województwa, do których wysłano formularze ankiety. W badaniach nie uwzględniono jednoosobowych firm, w których kursy odbywają się metodą indywidualnych konsultacji lub korepetycji. Na ankietę odpowiedziało 21 firm. Chcieliśmy dowiedzieć się, jak wygląda rynek szkoleniowy poza zasięgiem działania urzędów pracy.

wnioski i propozycje

1. Wyniki z badań pozwoliły wskazać na główne kierunki szkoleń organizowanych przez firmy szkoleniowe w województwie.
2. Analiza wyników pozwoliła określić zbieżność kursów organizowanych przez urzędy pracy i badane firmy.
3. Wyniki z badań pozwoliły ustalić źródła finansowania szkoleń.
4. Zalecane powtarzanie ankietowania w dłuższym okresie czasu.
5. Uzyskane informacje z badań mogą wzbogacić opracowywane analizy z zakresu szkoleń.
6. Wyniki z badań należy przekazywać właściwym urzędom i instytucjom.

4. Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych (ranking)

cel badania:

1. Zdobyć ogólnej orientacji o udziale bezrobotnych absolwentów w ogólnej liczbie absolwentów z poszczególnych typów szkół (zasadniczych zawodowych, średnich zawodowych, średnich ogólnokształcących).
2. Pozyskanie informacji o specjalnościach zawodowych szczególnie nadreprezentowanych na rynku pracy.
3. Identyfikacji szkół ponadpodstawowych, których absolwenci najczęściej rejestrują się jako bezrobotni i mają największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia.
4. Rozpoznanie głównych trendów w dziedzinie zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół ponadpodstawowych.

W rankingu szkół ponadpodstawowych byłego województwa toruńskiego uwzględniono 180 szkół (ranking nie obejmował szkół wyższych i ich absolwentów) oraz 1.588 absolwentów.

Ankiety przekazano do: bezrobotnych absolwentów zgłaszających się do urzędów pracy w celu potwierdzenia gotowości podjęcia pracy oraz do szkół ponadpodstawowych (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, licea ogólnokształcące, licea zawodowe, szkoły policealne).

wnioski i propozycje:

1. Wyniki badania pozwoliły zidentyfikować szkoły, których absolwenci najczęściej rejestrują się jako bezrobotni.

2. Badanie jest przydatne w podejmowaniu pewnych działań w zakresie modyfikacji kierunków kształcenia sieci szkół ponadpodstawowych.
3. Ankietowanie należy powtarzać systematycznie.
4. Wyniki badania należy przekazać odpowiednim instytucjom i urzędom odpowiedzialnym za politykę oświatową.

5. Staż absolwencki w opiniach stażystów i pracodawców

cel badania:

1. Poznanie opinii i postaw zarówno absolwentów odbywających staże jak i pracodawców, wobec tej formy aktywizacji młodych bezrobotnych.
2. Ocena przydatności stażu w aktywizacji zawodowej absolwentów.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone 1998 roku przy pomocy powiatowych urzędów pracy. Objęto nim absolwentów, którzy byli w końcowej fazie odbywania stażu (w przedostatnim i ostatnim miesiącu) oraz ich pracodawców.

Podstawowym narzędziem badawczym były dwie odrębne ankiety – dla pracodawców i stażystów. Ankietę rozesłano do 18 powiatowych urzędów pracy w liczbie 336 (220 kwestionariuszy dla stażystów i 116 dla pracodawców). Uzyskano 321 pełnowartościowych ankiet przydatnych do analizy (210 – stażyści oraz 111 – pracodawcy).

W ankiecie stażystów pytano o: oczekiwania stażystów co do stażu absolwenckiego, korzyści wynikające z odbywania stażu, niedogodności związane z odbywaniem stażu absolwenckiego, ocena przydatności stażu, zatrudnienie.

W odniesieniu do pracodawców pytano m.in. o: ocenę stażu, zatrudnienie na stałe stażystów.

wnioski i propozycje:

1. Analiza wyników badania wskazała na podnoszoną już wielokrotnie kwestię niedostosowania systemu kształcenia do wymogów rynku pracy.
2. Dla wszystkich stażystów najważniejszą korzyścią okazała się możliwość zdobycia nowych umiejętności praktycznych (pierwszych doświadczeń zawodowych), otrzymanie świadczeń pieniężnych oraz nauki nowego zawodu.
3. Uczestnictwo stażystów usprawnia działalność wielu firm, instytucji.
4. Badanie należy powtarzać co pewien czas (obserwacja zachodzących ewentualnie zmian w przygotowaniu zawodowym absolwentów)
5. Wyniki z badania należy udostępnić odpowiednim instytucjom odpowiedzialnym za politykę oświatową.

6. Oferty pracy zamieszczane w lokalnej prasie

cel:

Obserwacja zapotrzebowania na pracowników zgłaszanego przez pracodawców w lokalnej prasie.

Analizowane oferty pracy pochodzą z lat 1996, 1997, 1998, 1999 oraz I półrocza 2000 roku zgromadzone przez CłiPKZ w Toruniu. Analiza oparta jest na trzech gazetach lokalnych: Nowościach, Gazecie Pomorskiej oraz lokalnym dodatku Gazety Wyborczej – Praca. Ogłoszenia zamieszczone w Nowościach mają skierowane są głównie do mieszkańców Torunia i okolic, z Gazety Pomorskiej – Bydgoszczy, a z dodatku Praca przede wszystkim do specjalistów z wyższym wykształceniem z całego regionu.

wnioski i propozycje:

1. Analiza ofert prasowych umożliwia uzupełnianie i aktualizowanie wiedzy na temat popytu na rynku pracy.
2. Oferty prasowe przedstawiają oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy (odnośnie przygotowania zawodowego, określonych predyspozycji)
3. Obserwacja jest przydatna w dłuższym okresie czasu.
4. Wadą są trudności klasyfikacyjne wynikające z treści ofert.
5. Wyniki analizy ofert prasowych są przydatne mogą posłużyć jako rozszerzenie i pogłębienie wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców na rynku pracy. Wiedzę tę można wykorzystać w opracowaniach o rynku pracy np. z zakresu popytu według zawodów.

7. Losy zawodowe absolwentów szkół ponadpodstawowych**cel:**

Uzyskanie informacji o absolwentach kończących szkoły.

Proponowane metody uzyskania danych:

1. Przy rejestracji absolwentów w pup (skuteczna w odniesieniu do osób, które zgłoszą się do urzędu).
2. Nieformalne kontakty byłych uczniów z nauczycielami, wychowawcami (skuteczna w sytuacji, gdy uczniowie są zżyci ze szkołą oraz nadal utrzymują kontakty).
3. Rozdanie ankiet w czerwcu każdego roku przy odbiorze świadectw (z prośbą o wypełnienie i odesłanie w listopadzie danego roku).
4. Podczas rozdania świadectw uzyskanie dokładnego adresu zamieszkania uczniów oraz ich rodziców ewentualnie opiekunów i po kilku miesiącach rozesłanie ankiet.
5. Założenie „kartotek” uczniów z dokładnym adresem, nazwą szkoły lub zakładu pracy, byłyby one uzupełniane co kilka miesięcy (ma sens w sytuacji, gdy szkoła chce utrzymywać kontakty z uczniami przez dłuższy okres czasu).

wnioski i propozycje:

1. Prowadzenie corocznego monitoringu losów absolwentów, przy użyciu formularza ankietowego wdrożonego za pomocą jednej lub kilku połączonych w/w metod. Wyniki będą wykorzystane przy planowaniu kierunków kształcenia.
2. Niektóre szkoły w wyniku sugestii WUP od pewnego czasu prowadzą badania losów "swoich" absolwentów. Pożądanym działaniem byłoby podjęcie takiej inicjatywy przez pozostałe szkoły.

8. Ranking zawodów perspektywicznych w województwie kujawsko-pomorskim**cel sondażu:**

Poznanie opinii na temat aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na zawody różnych branż. Ankiety przekazano do osób, które z racji wykonywanego zawodu na bieżąco śledzą sytuację na lokalnym rynku pracy – dyrektorów szkół ponadpodstawowych, pracowników instytucji szkolących, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz agencji rozwoju regionalnego. Ankiety rozesłano pocztą do 100 wybranych jednostek z pięciu znaczących miejscowości województwa: Torunia, Bydgoszczy, Włocławka, Inowrocławia i Grudziądza. Pozyskano 60 wypełnionych ankiet.

Przeprowadzony sondaż to próba określenia w przekroju zawodowym sytuacji jaka może ukształtować się na rynku pracy w naszym regionie, próba identyfikacji źródeł wiedzy o zawodach, w których szanse zdobycia pracy za kilka lat będą znaczne.

wnioski i propozycje:

1. Wyniki badania potwierdziły, że określenie zawodów, na które będzie zapotrzebowanie w przyszłości jest niezwykle trudne i wymaga dobrej orientacji w szeroko rozumianej problematyce rynku pracy.
2. Wyniki badania dostarczyły również wiedzy o stopniu zainteresowania respondentów (w większości osób uczestniczących w wytyczaniu kierunków kształcenia zawodowego) problemem podaży i popytu na rynku pracy.
3. Badanie należy powtarzać co pewien czas.
4. Raport z badań należy udostępnić odpowiednim instytucjom odpowiedzialnym za politykę oświatową.

4. Propozycja metodyki określania zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Źródła informacji i sposób ich wykorzystania.

Poniższa propozycja w żadnym przypadku nie jest „poważną” koncepcją metodologiczną, która opierałaby się na jakiejś teorii czy modelu teoretycznym wykorzystywanym przez różne instytucje dla prognozowania zatrudnienia. Propozycja ta jest raczej zbiorem kilku praktycznych sugestii, których odpowiednie wykorzystanie i stosowanie pozwala w pewien ograniczony sposób tworzyć użyteczne informacje o aktualnych i przyszłych szansach zatrudnienia w poszczególnych zawodach na danym lokalnym lub regionalnym rynku pracy¹⁰.

Proponowany sposób (nazwanie tego metodyką byłoby czymś przesadnym i nieskromnym) tworzenia informacji o aktualnych i przyszłych szansach zatrudnienia w danym zawodzie oraz wykorzystania tych informacji oparty jest na następujących założeniach:

1. Aktualny system informacji o popycie i podaży siły roboczej według zawodów jest – w obecnej sytuacji na rynku pracy – wystarczający dla potrzeb pośrednictwa pracy i szkoleń zawodowych realizowanych przez urzędy pracy.
2. Aktualny system informacji o popycie i podaży siły roboczej wg zawodów jest niewystarczający dla tworzenia i realizacji polityki edukacyjnej w zakresie szkolnictwa ponadpodstawowego i edukacji ustawicznej dorosłych.
3. Pożądany system informacji o popycie i podaży siły roboczej wg zawodów winien uwzględniać fakt decentralizacji polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej w Polsce.
4. Pożądany system informacji o popycie i podaży siły roboczej wg zawodów winien uwzględniać fakt, że w popycie i podaży siły roboczej wg zawodów decydują nie tylko zjawiska i procesy obiektywne, ale także decyzje i zachowania ludzi.
5. System tworzenia wstępnej informacji o rynku pracy jest ważny, ale jeszcze ważniejszy jest sposób wykorzystania tworzonych informacji.

¹⁰ Pełny przegląd znajduje się w materiale RCSS, Studia i Materiały I-III t. opracowanie Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę, W-wa grudzień 1999 rok.

6. Odpowiedzi na pytania dotyczące szans zatrudnienia w danym zawodzie w przyszłości są niezwykle ważne dla konkretnych osób, społeczności lokalnych oraz różnych instytucji, ale droga do udzielenia rzetelnych odpowiedzi jest niezwykle pracochłonna. Wymaga systematycznego i długotrwałego wysiłku wielu osób i instytucji.

Podstawowe źródła informacji

- A
- * Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności - sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy
 - * Bezrobotni i oferty pracy według PKD
 - * Pracujący wg EKD/PKD [GUS]
 - * Struktura podmiotów gospodarczych [GUS]

Wyniki badań pomocniczych

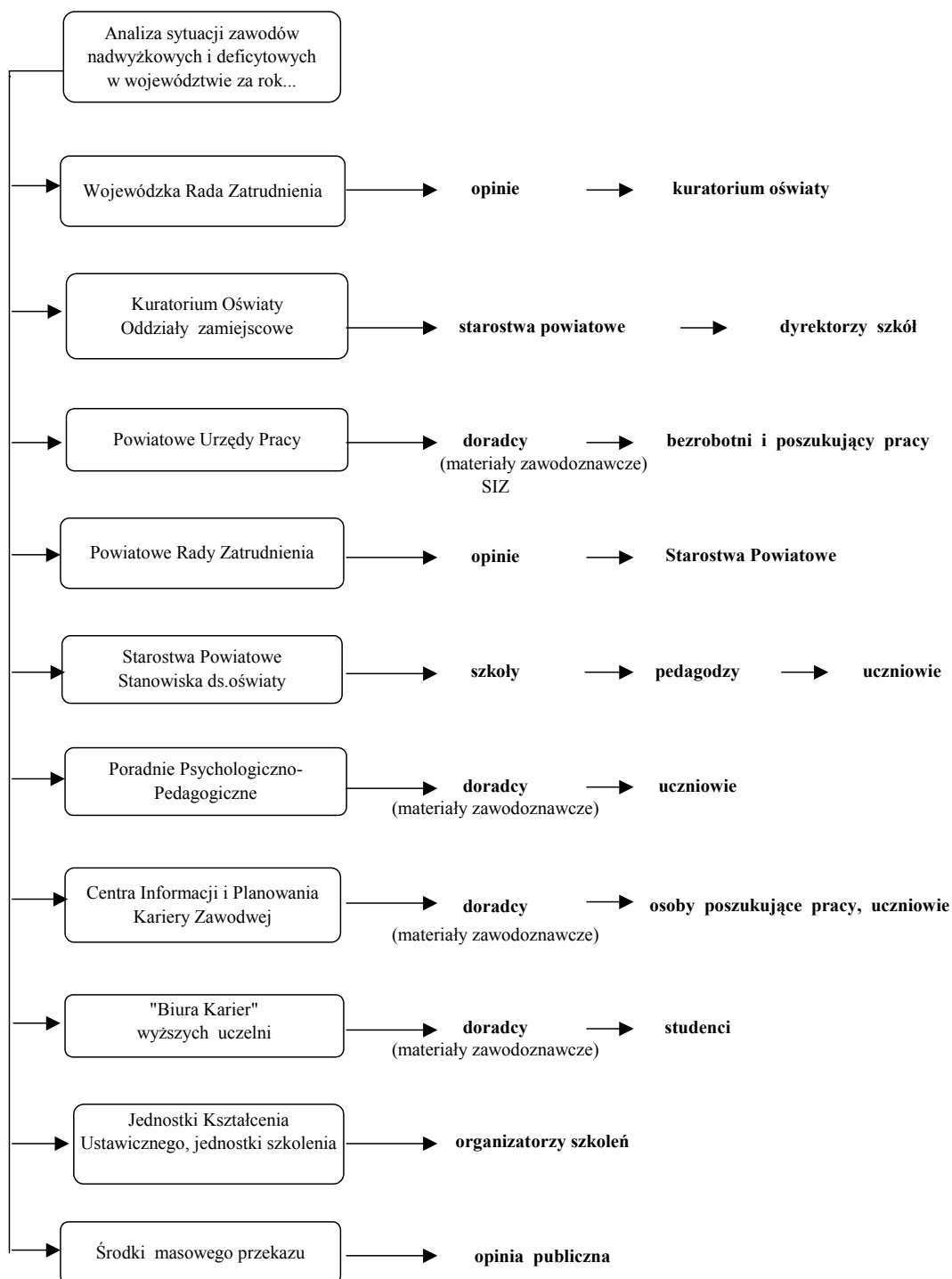
- B
- * Aktualna i przewidywana sytuacja w zatrudnieniu u głównych pracodawców
/Pracodawcy → urząd pracy/
 - * Badania i analizy ofert pracy zamieszczanych w prasie lokalnej
 - * Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych - analiza i ranking
 - * Badania rynku szkoleniowego
 - * Inne informacje

Uwarunkowania ogólne

- C
- * Tendencje demograficzne
 - * Strategie rozwoju
 - * Inne informacje

Sposób wykorzystania

Analiza informacji i danych uzyskiwanych z podstawowych źródeł informacji winna być wykonywana systematycznie i wykorzystywana w sposób zinstytucjonalizowany (tj. systematyczny i w określony sposób) przez następujące instytucje:



5. Problemy do rozwiązania z tworzeniem i wykorzystaniem informacji o popycie i podaży siły roboczej według zawodów

1. Standaryzacja badań aktualnej i przewidywanej sytuacji w zatrudnieniu u głównych pracodawców.
2. Rozwiązanie problemu aktualizacji informacji zawodoznawczej – głównie teczek zawodoznawczych w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz w poradniach psychologiczno-pedagogicznych.
3. Ustalenie terminu wykonywania opracowywania (do rozważenia przełom I i II kwartału danego roku).
4. Standaryzacja struktury zawartości analizy o popycie i podaży siły roboczej według zawodów.
5. Standaryzacja metody badania prasowych ofert pracy.
6. Standaryzacja metody badania losów zawodowych absolwentów oraz rankingu bezrobotnych absolwentów szkół.
7. Większe zainteresowanie instytucji mających wpływ na kierunki polityki oświatowej bieżącą problematyką rynku pracy (a w szczególności w zakresie popytu i podaży pracy według zawodów).

Toruń, 25.04.2001 rok