



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2020

Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020

 **Agrotec**
POLSKA Sp. z o.o.
doradztwo ekspertyzy ewaluacje szkolenia



ibs
INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH

Egzemplarz bezpłatny

2013

**Prognoza zapotrzebowania na kadry
z wyższym wykształceniem
w województwie kujawsko-pomorskim
do roku 2020**

Warszawa, lipiec 2013

Redakcja: Karol Pogorzelski (IBS)
Justyna Ratajczak (Agrotec Polska)

Autorzy: Jarosław Chojecki (Agrotec Polska)
Jan Baran (IBS)
Jan Frankowski (IBS)
Paweł Huras (Agrotec Polska)
Agnieszka Kamińska (IBS)
Maria Pacuska (Agrotec Polska)
Justyna Ratajczak (Agrotec Polska)
Magdalena Smyk (IBS)
Dorota Smolarczyk (Agrotec Polska)

Współpraca: Maciej Lis (IBS)

Korekta: Katarzyna Bratkowska

Opracowanie graficzne: Dorota Smolarczyk

Skład i druk: Medgraf Sp. z o.o.

Cytowanie: Agrotec Polska, IBS (2013) *Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem, w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020*, Warszawa



Agrotec Polska Sp. z o.o.

ul. Dzika 19/23 lok. 55, 00-172 Warszawa
e-mail: agrotec@agrotec.pl ; www.agrotec.pl
tel. + 48 22 403-80-26; fax. + 48 22 403-80-25



Instytut Badań Strukturalnych

ul. Rejtana 15 lok. 24/25, 02-516 Warszawa, Polska
e-mail: ibs@ibs.org.pl ; www.ibs.org.pl
tel.: + 48 22 629 33 82; fax. +48 22 395 50

Spis treści

<i>Streszczenie</i>	3
1 <i>Wprowadzenie</i>	11
1.1. Cel projektu i badania	11
1.2. Metodologia badania	12
1.2.1 Sposób przeprowadzenia prognoz podaży pracy	12
1.2.2 Metodologia prognozy popytu na pracę	15
1.2.3 Metody zastosowane do badania szkół wyższych i pracodawców	17
1.2.4 Okoliczności towarzyszące badaniu	18
2 <i>Województwo kujawsko-pomorskie w makroperspektywie</i>	20
2.1. Bogactwo regionu i jego źródła	20
2.2. Sektory gospodarcze	22
2.3. Inwestycje	26
2.4. Rynek pracy	26
2.4.1 Aktywność zawodowa, bezrobocie i zatrudnienie	26
2.4.2 Wynagrodzenia	30
2.4.3 Kobiety i mężczyźni na rynku pracy	33
2.4.4 Młodość i doświadczenie na rynku pracy	34
2.4.5 Osoby w wieku niemobilnym	35
2.4.6 Wykształcenie a pozycja na rynku pracy	36
2.4.7 Absolwenci na rynku pracy	38
2.5. Województwo kujawsko-pomorskie w strategiach rozwoju regionu	40
2.6. Scenariusze rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego	45
2.6.1 Dynamika rynku pracy w różnych scenariuszach rozwoju regionu	45
2.6.2 Wartość dodana w województwie kujawsko-pomorskim	46
3 <i>Pracujący i poszukujący pracy w 2020 r.</i>	49
3.1. Wybory edukacyjne	49
3.1.1 Jakie decyzje edukacyjne podejmowali dzisiejsi 28-latkowie?	50
3.1.2 Wypadający z systemu edukacyjnego	51
3.1.3 Co po gimnazjum?	52
3.1.4 Studia wyższe czy rozpoczęcie kariery zawodowej?	55
3.1.5 Podsumowanie	56
3.2. W jakich zawodach pracują absolwenci?	56
3.2.1 Klasyfikacja Zawodów i Specjalności	56
3.2.2 Poziom wykształcenia a wykonywany zawód	58
3.3. Napływ absolwentów w 2020 r.	61
3.3.1 Struktura absolwentów na rynku pracy według poziomów i kierunków wykształcenia	62
3.4. Podaż pracy	64
4 <i>Popyt na pracę</i>	68
4.1. Struktura zatrudnienia w sektorach gospodarczych	68
4.1.1 Popyt na pracę w trzech scenariuszach	70
5 <i>Niedopasowanie popytu i podaży na regionalnym rynku pracy</i>	73

5.1.	Kogo zabraknie na rynku pracy?	74
5.2.	Kto będzie najbardziej narażony na bezrobocie?	75
6	<i>Perspektywa uczelni wyższych w województwie kujawsko-pomorskim</i>	79
6.1.	Sytuacja szkolnictwa wyższego w województwie	79
6.1.1	Zmiany na uczelniach na przestrzeni lat.....	83
6.1.2	Rola uczelni w przygotowaniu pracowników	84
6.2.	Oferta edukacyjna uczelni	86
6.2.1	Kierunki studiów	86
6.2.2	Potrzeby rynku pracy.....	88
6.2.3	Wybory edukacyjne studentów	89
6.2.4	Programy studiów	92
6.2.5	Prowadzący zajęcia.....	95
6.2.6	Forma zajęć	96
6.3.	Styczność studentów z rynkiem pracy	97
6.3.1	Praktyki zawodowe.....	97
6.3.2	Biura karier	100
6.3.3	Praca w trakcie studiów	103
6.3.4	Zaangażowanie studentów w działania ułatwiające odnalezienie się na rynku pracy.....	105
6.4.	Absolwenci uczelni wyższych	107
6.4.1	Umiejętności absolwentów	107
6.4.2	Ocena szans absolwenta na rynku pracy.....	109
6.4.3	Badanie losów absolwentów.....	112
6.4.4	Wyjazdy, migracje absolwentów	114
6.4.5	Czynniki decydujące o zatrudnieniu absolwenta	114
6.4.6	Zakładanie własnej działalności.....	118
7	<i>Perspektywa pracodawców</i>	120
7.1.	Współpraca z uczelniami wyższymi	120
7.2.	Kompetencje studentów i absolwentów.....	125
7.2.1	Ocena kompetencji i umiejętności absolwentów ze względu na kierunek studiów	126
7.2.2	Ocena kompetencji i umiejętności absolwentów ze względu na wykonywany zawód.....	130
7.2.3	Ocena kompetencji i umiejętności absolwentów ze względu na płeć	137
7.3.	Planowane zatrudnienie absolwentów	139
7.3.1	Rekrutacja pracownika przez przedsiębiorstwo.....	140
8	<i>Wnioski i rekomendacje</i>	146
9	<i>Aneksy</i>	150
9.1.	Wykaz skrótów	150

Streszczenie

Badanie „Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020” miało trzy cele:

1. Dokonanie dogłębnej analizy rynku pracy oraz sformułowanie prognoz dotyczących struktury popytu na pracę,
2. Zidentyfikowanie potrzeb pracodawców wyrażanych bezpośrednio przez nich samych oraz określenie, na ile uczelnie wyższe w regionie są w stanie je zaspokoić,
3. Stworzenie strategii komunikacji, czyli identyfikacja odbiorców wyników badania, którzy wykorzystają je do podejmowania decyzji w zakresie własnych wyborów edukacyjnych, kształtowania sytuacji na rynku pracy oraz prowadzenia optymalnej polityki zatrudnienia.

W badaniu wykorzystano analizę danych jednostkowych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Badanie Struktury Wynagrodzeń GUS, dokumenty strategiczne opracowywane na poziomie regionalnym i krajowym (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego). Na ich podstawie przygotowano trzy scenariusze rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego: neutralny, optymistyczny i pesymistyczny. Tak przygotowaną makroperspektywę uzupełniono o dane pochodzące od pracodawców, szkół wyższych i różnego typu instytucji rynku pracy. Przeprowadzono telefoniczne wywiady kwestionariuszowe z reprezentatywną, 1000osobową próbą pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego oraz bezpośrednio ankiety z tymi z nich, którzy w ciągu ostatnich 24 miesięcy zatrudnili absolwenta z wyższym wykształceniem. Ta druga grupa liczyła 349 podmiotów. Badaniem objęto także szkoły wyższe w województwie: 6 publicznych i 4 niepubliczne. W każdej z nich przeprowadzono średnio trzy indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami: władz uczelni, władz wydziału oraz biura karier. Analizie poddano oferty uczelni oraz działające w ich ramach biura karier, o których informują na swoich stronach internetowych. W toku badania wykorzystano również raporty dotyczące rynku pracy, opinii i oczekiwań pracodawców oraz absolwentów szkół wyższych.

Kogo zabraknie na rynku pracy?

Z każdym rokiem w Kujawsko-Pomorskiem zmienia się podaż i popyt na rynku pracy. Zmieniająca się gospodarka wpływa na zmiany wielkości sektorów, co niesie konsekwencje w postaci zarówno powstawania nowych miejsc pracy, jak i likwidowania istniejących. Z drugiej strony młodzi ludzie, kierując się zróżnicowanymi motywacjami, podejmują wybory edukacyjne, które prowadzą ich do wykonywania w przyszłości konkretnego zawodu. Na końcu obydwu tych dróg znajduje się rynek pracy, który weryfikuje trafność wyborów podejmowanych przez pracowników. Efektem tej weryfikacji są niedopasowania na rynku pracy. Dla pracodawców skutkują one niedoborem potrzebnych pracowników, zaś dla pracujących – bezrobociem.

Niezależnie od scenariusza, niedobór pracowników będzie dotyczył następujących zawodów:

- Pomoce domowe i sprzątaczkę,
- Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach,
- Kierownicy w branży hotelarskiej handlu i innych branżach usługowych,
- Pozostali pracownicy obsługi biura,
- Robotnicy pomocniczy w górnictwie przemyśle budownictwie i transporcie,
- Monterzy,
- Pracownicy opieki osobistej i pokrewni,
- Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania,
- Pracownicy usług ochrony,
- Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych,
- Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej,
- Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków),

- Pracownicy usług osobistych,
- Kierowcy i operatorzy pojazdów.

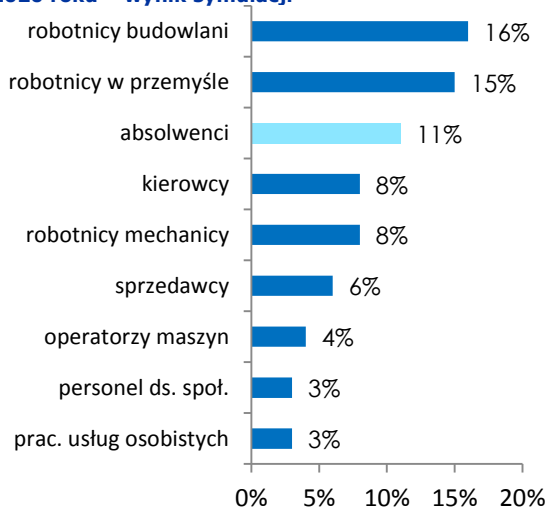
Największe nadwyżki popytu wystąpią w zawodach, które z różnych powodów wymykają się statystyce publicznej: wśród pomocy domowych i sprzątaczek, sprzedawców ulicznych, kierowników hoteli oraz pracowników obsługi biura. Wśród zawodów specjalistycznych największy deficyt odnotujemy w tych, które zajmują się sprawami ekonomicznymi i zarządzaniem. Największy będzie on w scenariuszu optymistycznym, najmniejszy - w pesymistycznym. Niedobór pracowników dotknie również firmy z branży usług osobistych, ochrony, transportu, budowlanych, finansowych i opieki. W sektorze przemysłowym zabraknie operatorów maszyn oraz monterów.

Kto będzie najbardziej narażony na bezrobocie?

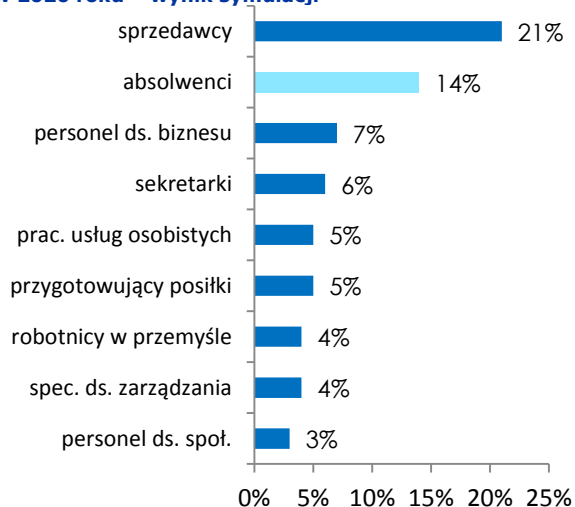
Przeprowadzona symulacja podaży i popytu na pracę stanowi źródło informacji o obszarach, w których w przyszłości może wystąpić problem bezrobocia. W modelu zastosowanym w badaniu na analizę zjawiska bezrobocia składają się dwa elementy. Pierwszy z nich to przepływy między zawodami - pracujący mogą tracić pracę, a bezrobotni ją uzyskiwać. Drugi to bezrobocie wynikające z niedopasowań strukturalnych. Nie jest ono pokazane *explicite*, ale pośrednio świadczą o nim rozbieżności między podażą a popytem na pracę w zawodach w 2020 roku. Niemniej należy mieć na uwadze, że pojawienie się niedopasowań nie przesądza o wystąpieniu bezrobocia. Daje jedynie informacje, w jakich zawodach może wystąpić problem ze znalezieniem pracy. Osoby w zawodach nadwyżkowych (zagrożonych bezrobociem) będą szukać zatrudnienia w zawodach deficytowych, zmniejszając skalę niedopasowań. Niemniej nie zawsze będzie to możliwe, szczególnie ze względu na zbyt niski poziom kwalifikacji.

Na wykresach I i II przedstawiono strukturę oczekiwanych napływów do bezrobocia w 2020 roku, otrzymaną na podstawie symulacji z użyciem macierzy przepływów między zawodami a bezrobociem. Ponieważ struktury te prawie nie różnią się w trzech scenariuszach, na wykresie przedstawiono jedynie wyniki dla scenariusza neutralnego. Wśród mężczyzn odchodzących z zatrudnienia znaczny udział stanowić będą robotnicy budowlani, kierowcy i operatorzy pojazdów, robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Wśród kobiet należy spodziewać się dużej reprezentacji sprzedawczyń, średniego personelu ds. biznesu i administracji. Osoby po raz pierwszy wchodzące na rynek pracy stanowić będą ok. 11-14 proc. bezrobotnych.

Wykres I. Struktura napływów mężczyzn do bezrobocia w 2020 roku – wynik symulacji



Wykres II. Struktura napływów kobiet do bezrobocia w 2020 roku – wynik symulacji



Źródło: Opracowanie własne

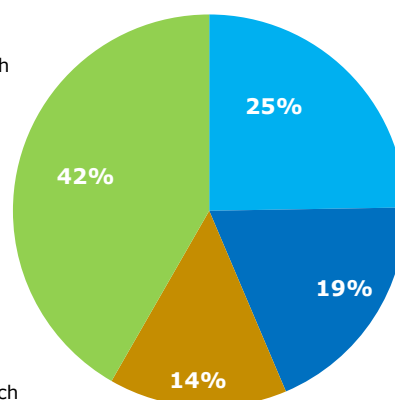
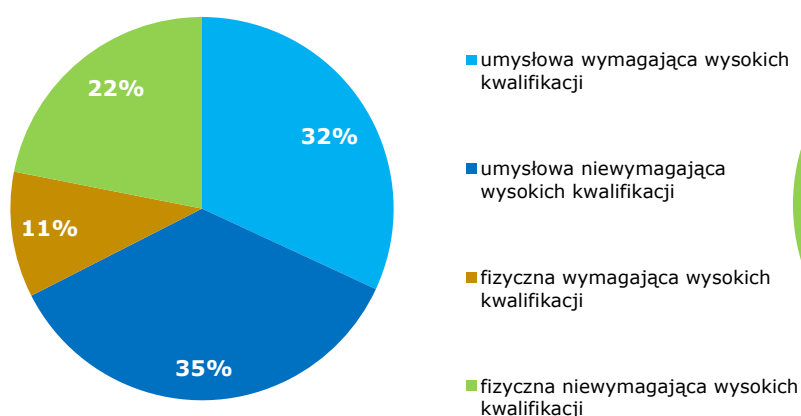
W konsekwencji, do zawodów najbardziej narażonych na bezrobocie zaliczyć można: rolników, nauczycieli, personel przygotowujący posiłki, specjalistów do spraw zdrowia, średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, średni personel do spraw zdrowia, przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych.

Jak opisano powyżej informacje o możliwości wystąpienia bezrobocia pochodzą także z analizy niedopasowania popytu i podaży. Zależnie od rodzaju pracy oraz wymaganych kompetencji wyróżniono następujące grupy zawodów: 1) umysłowe wymagające wysokich kwalifikacji, 2) umysłowe niewymagające wysokich kwalifikacji, 3) fizyczne wymagające wysokich kwalifikacji oraz 4) fizyczne niewymagające wysokich kwalifikacji. Według scenariusza neutralnego podaż przewyższy popyt wśród osób wykonujących prace umysłowe. Brakować za to będzie osób w zawodach fizycznych i manualnych. W scenariuszu optymistycznym liczba osób wykonujących prace umysłowe będzie w zasadzie odpowiadała zapotrzebowaniu. Pojawi się za to niezaspokojony popyt w zawodach fizycznych wymagających kompetencji. Problem ze znalezieniem zatrudnienia mogą mieć osoby wykonujące nieskomplikowane prace fizyczne. W scenariuszu pesymistycznym przemiany gospodarki województwa następują powoli. Charakter niedopasowań jest jednak zbieżny ze scenariuszem neutralnym. Występuje nadwyżka podaży nad popytem wśród zawodów umysłowych, a niedostatek wśród osób wykonujących prace fizyczne.

Podział na cztery grupy zawodów zastosowano do analizy niedopasowania kompetencji absolwentów szkół wyższych, którzy wejdą na rynek pracy w 2020 roku. Na wykresie III po lewej przedstawiono strukturę zawodów, do których wykonywania są przygotowywani obecnie młodzi ludzie. Na wykresie IV przedstawiono z kolei strukturę popytu na pracę w tym okresie w Kujawsko-Pomorskiem. Analiza ujawnia wyraźny rozdźwięk między strukturą absolwentów a popytem. Dwie trzecie młodych ludzi przygotowuje się do pracy o charakterze umysłowym, a prawie co trzeci - do pracy umysłowej wymagającej wysokich kwalifikacji. Jednakże zawody umysłowe wymagające średnich kwalifikacji w strukturze popytu będą stanowić ok. 1/5, a wysokich - 1/4 wszystkich miejsc pracy. We wszystkich scenariuszach prognozy są zgodne - ponad połowę popytu na pracę będą tworzyły zawody fizyczne, z dominującym udziałem prac prostych. W konsekwencji, jeżeli miejsca pracy zwalniałyby się równomiernie, około jedna trzecia absolwentów przygotowanych do pracy umysłowej nie znalazłaby odpowiedniej pracy. Ale stanowiska specjalistyczne zwalniają się znacznie rzadziej niż stanowiska niewymagające kwalifikacji. W efekcie należy spodziewać się, że jeszcze większy, niż wskazuje proste porównanie struktury podaży i popytu na pracę, odsetek absolwentów z wyższym wykształceniem będzie musiał pracować poniżej swoich formalnych kwalifikacji.

Wykres III. Napływ absolwentów wg rodzajów kwalifikacji w 2020 r. – wynik symulacji

Wykres IV. Popyt na pracę wg rodzajów kwalifikacji w scenariuszu neutralnym w 2020 r. – wynik symulacji



Warto zauważyć, że opisana powyżej sytuacja nie jest całkowicie negatywna. Osoby lepiej wykształcone są na ogół bardziej elastyczne zawodowo, łatwiej adaptują się do zmiany rodzaju wykonywanej pracy, a w efekcie są mniej narażone na bezrobocie. Jednakże faktem jest, że znaczny odsetek młodych ludzi z wykształceniem wyższym będzie wykonywać pracę odmienną od oczekiwanej, poniżej swoich aspiracji i kompetencji.

Jak szkoły wyższe przygotowują absolwentów do odnalezienia się na rynku pracy?

Od roku 2005 widoczny jest trend dotyczący spadku liczby studentów. Będzie się on utrzymywał jeszcze w kolejnych latach, jest bowiem wynikiem struktury demograficznej ludności. Oznacza to, że wzrośnie konkurencja pomiędzy uczelniami, a nawet niektóre z nich przestaną istnieć. Już teraz sytuacja na rynku szkół wyższych w województwie kujawsko-pomorskim powoduje, że zabiegają one o studenta. Tworzone są nowe kierunki i specjalności w oparciu o rozeznanie potrzeb rynku pracy, ofert innych uczelni z regionu i spoza niego, oraz „mody” panujące wśród kandydatów itp. Zdaniem przedstawicieli uczelni w porównaniu z okresem wcześniejszym następuje „rozdrobnienie” kierunków. Oznacza to, że w jednym roczniku danego kierunku uczy się znacznie mniej osób, niż to było np. 10 lat temu. Za to kierunków jest znacznie więcej. W efekcie – mimo zmian demograficznych – uczelniom udaje się utrzymać w miarę stałą liczbę studentów studiów stacjonarnych. Jest to tyle istotne, że w dużej mierze od ich liczby zależy subwencja, którą otrzymują szkoły wyższe.

Przygotowanie oferty studiów, która będzie atrakcyjniejsza dla kandydatów, oznacza także wprowadzenie i rozwój zajęć ułatwiających znalezienie zatrudnienia. Bowiem – jak wynika z opinii przedstawicieli uczelni – coraz więcej osób podejmując decyzję o wyborze kierunku studiów bierze pod uwagę to, czy po jego ukończeniu łatwo im będzie uzyskać pracę. Wydaje się to racjonalne, ponieważ zarówno w całej Polsce, jak i w województwie kujawsko-pomorskim odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród wszystkich bezrobotnych dynamicznie wzrasta.

Niektóre uczelnie w trosce o jakość kształcenia wprowadziły zmiany ułatwiające lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy. Dla innych motorem zmian było wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) i – wynikającej z nich – konieczności określenia i mierzenia efektów kształcenia. Niezależnie od motywacji uczelnie wykorzystują następujące elementy, które pozytywnie wpływają na możliwości zatrudnienia absolwentów:

- Zajęcia praktyczne - kontakt z technologiami, narzędziami, maszynami czy osobami, które są praktykami w swoim zawodzie lub branży umożliwia zdobycie umiejętności praktycznych. Daje także możliwość wyobrażenia sobie, co można robić po danym kierunku studiów czy specjalizacji. Jest to obowiązkowy element programu studiów, jednakże poszczególne uczelnie różnią się liczbą godzin poświęconą na takie zajęcia oraz ich jakością. Liczba godzin wynika w dużej mierze z ograniczeń budżetowych – zajęcia w małych grupach czy warsztatowe są droższe niż zajęcia wykładowe w dużej grupie. Innym ograniczeniem jest umiejętność rozwiązania problemów natury formalnej – zatrudnienia osób z zewnątrz uczelni itp.
- Obowiązkowe praktyki zawodowe - realizacja praktyk wiąże się z różnymi kwestiami problemowymi, m.in.: dofinansowaniem, przezwyciężeniem bariery mentalnej wśród pracodawców, współpracą uczelni z zakładami pracy, w których realizowane są praktyki, ich organizacją (np. dostosowanie siatki godzin zajęć), a także weryfikacją jakości praktyk przez uczelnię (np. hospitacje prowadzone przez opiekunów praktyk). Niektóre uczelnie oferują także możliwość realizacji praktyk nieobowiązkowych za pośrednictwem biur karier. Na jednej z uczelni niepublicznych uzupełnieniem praktyk są wizyty studyjne u pracodawców – krótkie spotkania, podczas których pracodawca prezentuje swój zakład pracy, a studenci mają okazję zapoznać się z jego działalnością. Dzięki temu łatwiej jest im podjąć decyzję dotyczącą miejsca odbywania praktyk czy poszukiwania pracy po ukończeniu studiów.

- Włączenie pracodawców w proces kształtowania programu studiów. Wprowadzenie KRK spowodowało, iż każdy kierunek posiada Radę Programową składającą się z min. 3 pracodawców. Sposób rekrutacji pracodawców do tego ciała, jak również jego rzeczywisty zakres działań jest różny na różnych uczelniach i kierunkach. Niektórzy wykraczają poza to minimum, kierując do pracodawców np. ankiety, w których mogą oni wypowiedzieć się na temat zatrudnionych absolwentów.
- Rozwój kompetencji „miękkich”. Wskazanie, jakie kompetencje miękkie są rozwijane na zajęciach, jest obowiązkowym elementem określenia efektów kształcenia. Powinny być zatem rozwijane na wszystkich zajęciach. Jendak zarówno opinie pracodawców, jak i przedstawicieli uczelni potwierdzają, że poziom tych kompetencji jest niewystarczający. Mimo to zajęcia nakierowane *stricte* na rozwój kompetencji miękkich wciąż oferowane są tylko w ramach projektów dofinansowywanych ze środków UE i/lub na warsztatach będących w ofercie biur karier. Kadrze dydaktycznej w większości brak umiejętności wykorzystania form pracy (np. praca metodą projektów, praca w grupach), które wspomagają rozwój kompetencji miękkich studentów.
- Możliwość łączenia pracy ze studiami. W uzasadnionych przypadkach, kiedy praca zawodowa nie daje pogodzić się z tokiem studiów stacjonarnych, student ma możliwość wnioskowania o ich indywidualny tok. Przedstawiciele uczelni deklarują, że pozytywnie podchodzą do takich sytuacji. Jednocześnie jednak zwracają uwagę, że podstawowym obowiązkiem studenta jest nauka, a dopiero w drugiej kolejności praca. Zatem nie powinna ona wpływać negatywnie np. na uzyskiwane oceny. Inaczej jest na studiach prowadzonych w trybie niestacjonarnym, na których - z założenia – studenci częściej pracują.
- Działalność biur karier. Oferta biur karier na uczelniach jest bardzo szeroka. Dotyczy lepszego poznania siebie, przygotowania do wejścia na rynek pracy, zdobywania doświadczenia zawodowego. Jedną z podstawowych umiejętności, którą starają się przekazać studentom pracownicy biur karier jest pisanie CV i listu motywacyjnego. Dokładna oferta uzależniona jest od wielu czynników: kompetencji i kwalifikacji pracowników biur karier, ich liczby, dostępności środków finansowych. Niektóre działania współfinansowane są z funduszy UE. Problemem w działaniach biur karier jest dotarcie z informacją o ofercie do wszystkich zainteresowanych oraz zachęcenie, aby korzystali z niej wcześniej niż na ostatnim roku studiów lub nawet już jako absolwenci.
- Badanie losów absolwentów. Kwestia trudności odnalezienia się na rynku pracy absolwentów skłania do badania ich losów po zakończeniu studiów. Część uczelni, z których przedstawicielami realizowano wywiady, rozpoczęła badanie losów absolwentów jeszcze przed ustawowym obowiązkiem jego prowadzenia. Głównym narzędziem badawczym stosowanym w tym procesie jest kwestionariusz ankiety. Na większości uczelni pytania w nim zawarte dotyczą tego, co dzieje się ze studentem po ukończeniu studiów, tj. gdzie i w jakim zawodzie pracuje, w jaki sposób uzyskał pracę, ile czasu mu to zajęło. Poruszane są także kwestie dotyczące organizacji nauczania i jakości kształcenia. Problemy, jakie pojawiają się w trakcie badania losów absolwentów, to: brak zobligowania studentów do wzięcia udziału w badaniu, konstrukcja narzędzia badawczego oraz dostosowanie pytań do absolwentów poszczególnych kierunków.

Przedstawione wyżej działania prowadzone przez uczelnie, a ułatwiające absolwentom znalezienie zatrudnienia nie zawsze są w pełni wykorzystywane przez studentów. Jak wynika z wywiadów wielu z nich w trakcie studiów nie potrafi myśleć o sobie w kategoriach przyszłego pracownika np. w sposób nieprzemyślany wybierają zajęcia fakultatywne. W efekcie prowadzi to do rozczarowania, gdy po ukończeniu kształcenia na poziomie wyższym zaczynają poszukiwania pracy i nie mogą jej znaleźć.

Skoro absolwentom nie jest łatwo znaleźć zatrudnienie, to sposobem na pracę może być założenie własnej działalności gospodarczej. Przedstawiciele uczelni wyższych deklarują, iż edukują studentów w zakresie przedsiębiorczości. Jednak w większości przypadków sprowadza się

to do przekazywania wiedzy dotyczącej procedur zakładania działalności gospodarczej i podstawowych przepisów związanych z jej prowadzeniem. Nie rozwija się kompetencji przydatnych w prowadzeniu własnego biznesu np. umiejętności pracy metodą projektów, zarządzania sobą w czasie. Tylko na jednej z badanych uczelni (niepublicznej) prowadzone są zajęcia, w trakcie których studenci wymyślają swój pomysł na biznes, opracowują do niego biznesplan, a następnie mogą go zrealizować.

Czy pracodawcy biorą udział w przygotowaniu studentów do zatrudnienia?

Pracodawcy w pierwszej kolejności angażują się w działania zapewniające im praktyczne korzyści w postaci dotarcia do wykwalifikowanych kandydatów, tj. udział w targach pracy (58 proc.), organizacja praktyk i staży (39 proc.), współpraca z uczelnianym biurem karier (38 proc.). W drugiej kolejności są to osobowe powiązania pomiędzy pracodawcą a uczelnią – pracownicy przedsiębiorstw i instytucji wykładają na uczelni (32 proc.), a pracownicy uczelni szkolą pracodawców (17 proc.). Jednakże w praktyce, poza jednostkowymi przypadkami (8 proc.), pracodawca nie ma wpływu na programy czy kształcenie na uczelni. Wielkość podmiotu nie ma wpływu na rodzaj współpracy - odpowiedzi w podziale na wielkość firmy/ instytucji rozkładają się podobnie. Analiza przyczyn braku współpracy wykazała, że jako najważniejszą z nich respondenci wskazują „nieadekwatność oferty uczelni do potrzeb” (35,3 proc.). Kolejną jest „brak potrzeby współpracy” (27,8 proc.). Oznacza to, że ciągle istnieje duża grupa pracodawców, których można zachęcić do współpracy z uczelniami. Jest to atrakcyjne szczególnie dla małych podmiotów, które silniej niż pozostałe typy przedsiębiorstw/ instytucji akcentują wpływ współpracy na budowanie marki oraz prestiżu.

Jakich kompetencji brakuje absolwentom?

Pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 24 miesięcy zatrudnili absolwenta z wyższym wykształceniem, poproszono o ocenę kompetencji tych pracowników. Wyniki zaprezentowane zostały w podziale na dwie kategorie: kierunki społeczne i techniczne. Do kategorii „społeczne” wliczono kierunki społeczne, humanistyczne i medyczne, natomiast do kategorii „techniczne” - kierunki techniczne, ścisłe, przyrodnicze oraz rolnicze.

Analizując różnice pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami absolwentów można uznać, iż - niezależnie od kierunku studiów - absolwentom brakuje:

- doświadczenia zawodowego (tendencja ta silniejsza jest w przypadku studentów kierunków społecznych),
- wiedzy ogólnej,
- znajomości obsługi urządzeń i maszyn oraz znajomości programów specjalistycznych.

Aby spełnić oczekiwania pracodawców wskazane jest, aby studenci w trakcie nauki skupili się na zdobyciu certyfikatów/ukończeniu kursów z obsługi maszyn/urządzeń oraz specjalistycznego oprogramowania, a także nabyli doświadczenie zawodowe.

Wśród kompetencji miękkich nie występują istotne statystycznie różnice między kierunkami społecznymi a technicznymi. Pracodawcy wymagają od absolwentów po kierunkach społecznych w pierwszej kolejności takich kompetencji jak: biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie, odporność na stres, przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy. Dla absolwentów po kierunkach technicznych ważniejsze są umiejętności zorganizowania i prowadzenia prac biurowych, kontakty z innymi ludźmi i dyspozycyjność.

W ocenie pracodawców studenci po kierunkach społecznych w największym stopniu posiadają umiejętności: wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, odporności na stres, samoorganizacji pracy oraz są bardziej komunikatywni i lepsi w jasnym przekazywaniu myśli. Najniżej ich kompetencje zostały ocenione w takich obszarach, jak: logiczne myślenie, kreatywność

oraz - co ciekawe - kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.

Silnymi stronami absolwentów kierunków technicznych były umiejętności: wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, biegłe posługiwanie się językiem polskim oraz umiejętność zarządzania projektami. Pracodawcy najslabiej ocenili umiejętność logicznego myślenia i analizy faktów, dyspozycyjność oraz organizowanie i prowadzenie prac biurowych.

Wychodząc z założenia, że studenci uczelni wyższych kształcą się, aby uzyskać później pracę głównie jako specjaliści (praca wymagająca wysokich kwalifikacji), dokonana została bardziej szczegółowa analiza tej grupy zawodów¹. Okazało się, że w zależności od typu specjalisty pracodawcy wymagają odmiennego zestawu umiejętności. Dla ogółu specjalistów z punktu widzenia pracodawców najważniejszymi umiejętnościami praktycznymi były:

- Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, w tym znajomość programów specjalistycznych – umiejętności tej brakuje w największym stopniu specjalistom do spraw technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz specjalistom w dziedzinie nauczania i wychowania. Pozostałe grupy specjalistów posiadają daną kompetencję na odpowiednim poziomie.
- Doświadczenie zawodowe – jedna z najważniejszych kompetencji dla specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury; w tej grupie obserwuje się bardzo duży deficyt tej umiejętności. Spore braki mają także specjaliści ds. technologii informacyjno - komunikacyjnych. Dla pozostałych grup specjalistów w opinii pracodawców jest to mniej ważna cecha, jednak wszystkim brakuje doświadczenia zawodowego.
- Wiedza ogólnozawodowa – tej kompetencji w odpowiednim stopniu nie posiadają specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania. Jest to też dla tych grup priorytetowa kompetencja, dla pozostałych grup zaś średnio ważna.

Niezależnie od typu specjalisty brakuje im w większości umiejętności, które pracodawcy wskazali jako najważniejsze. Jedyną kompetencją, z którą generalnie nie ma problemu, są umiejętności praktyczne. Dobrze świadczy to o przygotowaniu, jakie w tym zakresie studenci uzyskują na uczelniach.

Wśród umiejętności miękkich, niezależnie od typu specjalisty, najważniejsze były:

- Umiejętność zarządzania projektami – kompetencja ta traci na znaczeniu tylko w przypadku specjalistów nauczania i wychowania. Śród typów, dla których jest to ważna umiejętność, w odpowiednim stopniu posiadają ją specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania; w niewielkim stopniu brakuje jej specjalistom nauk ścisłych oraz z dziedziny prawa, społecznej i kultury, zaś silnie deficytowe jest wśród specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych.
- Kreatywność – występuje tu zróżnicowanie ważności tej cechy ze względu na typ specjalisty. Jest ona ważniejsza dla specjalistów nauk ścisłych, nauczania i wychowania oraz ekonomistów i specjalistów od zarządzania. W tym zestawieniu wymagania pracodawców spełniają jedynie specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych.

Analiza kompetencji ze względu na płeć absolwenta wykazała, iż - w przeważającej opinii pracodawców - kobiety posiadają większe kompetencje w zakresie umiejętności zarządzania projektami. Absolwentki uznano za: bardziej komunikatywne i jaśniej przedstawiające swoje myśli,

¹ Z analizy wykluczona została grupa specjalistów ds. zdrowia ze względu na zbyt niską liczbę obserwacji.

posiadające lepszą samoorganizację pracy oraz przejawiające większe talenty w organizowaniu i prowadzeniu prac biurowych. W opinii pracodawców kobiety także bieglej posługują się językiem polskim w mowie i piśmie oraz wykazują się większą odpornością na stres. Mężczyźni natomiast są lepiej oceniani pod względem: logicznego myślenia i analizy faktów, kontaktu z innymi ludźmi oraz dyspozycyjności. Według przedsiębiorców mężczyźni są również bardziej gotowi uczyć się nowych rzeczy oraz elastycznie reagują na zmiany. Analiza w grupach zawodowych nie wykazała znaczących odstępstw od ogólnych wyników. Może to oznaczać, iż wykonywane zawody nie różnicują ocen pracodawców odnośnie umiejętności absolwentów - kobiet i mężczyzn.

Czy pracodawcy będą zatrudniać absolwentów?

W ciągu najbliższych 12 miesięcy 28 proc. pracodawców zamierza zatrudnić nowego pracownika. Wśród nich ponad połowa badanych (55 proc.) powiedziała, że będą to osoby z wyższym wykształceniem. Chęć zatrudnienia nowego pracownika nie zależy od miejsca działalności firmy - plany zatrudnieniowe wyglądają dość podobnie we wszystkich trzech podregionach województwa. Większą liczbę przyjęć do pracy mają w planach pracodawcy reprezentujący duże podmioty.

Kto powinien podjąć działania?

Zarówno dane na temat planowanego zatrudnienia absolwentów pochodzące bezpośrednio od pracodawców, jak i te wynikające z zastosowania metody scenariuszowej są zgodne: miejsc pracy dla absolwentów z wyższym wykształceniem odpowiadających ich formalnym kwalifikacjom nie będzie wystarczająco dużo. Tym bardziej więc ważne jest właściwe przygotowanie do znalezienia miejsca na rynku pracy. Należy myśleć o tym, podejmując decyzję o wyborze kierunku studiów, a następnie – wykorzystując całą ofertę uczelni – zdobywać doświadczenie zawodowe, certyfikaty i rozwijać umiejętności miękkie. Jednak nie jest to tylko (i nie może być) odpowiedzialność studentów. Dlatego rekomendacje skierowano do pięciu różnych grup:

- tych, którzy na różnych etapach swojego życia dokonują wyborów edukacyjnych lub współuczestniczą w tych decyzjach (uczniowie, kandydaci na studia, studenci, rodzice/opiekunowie, nauczyciele),
- uczelni wyższych,
- pracodawców i organizacji pracodawców,
- władz samorządowych szczebla lokalnego, powiatowego i regionalnego,
- Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Zostały one przedstawione w rozdziale 8 raportu.

1 Wprowadzenie

1.1. Cel projektu i badania

Celem głównym projektu „Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020” było:

- dostarczenie publicznym i niepublicznym instytucjom rynku pracy informacji w 2013 r. na temat obecnej i prognozowanej sytuacji osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim

Projekt realizował także następujące cele szczegółowe, będące jednocześnie bezpośrednimi celami badania:

- opracowanie prognozy zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim,
- dokonanie oceny adekwatności oferty szkolnictwa wyższego województwa kujawsko-pomorskiego do potrzeb i planów pracodawców z uwzględnieniem kompetencji absolwentów szkół wyższych,
- opracowanie propozycji działań wdrożeniowych.

Wyjściowym założeniem badań - potwierdzonym wynikami innych badań oraz danymi statystycznymi - była znacząca zależność sytuacji pracowników od takich czynników jak płeć, wiek, wykształcenie i wykonywany zawód. Rosnąca popularność studiów, nawet przy spadającej liczbie osób młodych, pozwala sądzić, że niedopasowanie podaży pracy do popytu - zwłaszcza wśród osób z wyższym wykształceniem - stwarza istotne zagrożenie dla regionalnej gospodarki i rynku pracy. Wymagało ono przeprowadzenia dogłębnej analizy rynku pracy oraz sformułowania prognozy dotyczącej struktury popytu na pracę. Realizacja tego elementu badania bazowała m.in. na analizie danych demograficznych GUS oraz danych o charakterystykach pracujących i bezrobotnych - BAEL. Uzupełnienie stanowiły wyniki Badania Popytu na Pracę (GUS) oraz dane PUP o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, a także o bezrobociu rejestrowanym. Do scharakteryzowania rozkładu wynagrodzeń w województwie wykorzystano Badanie Struktury Wynagrodzeń. Zastosowano także analizę danych zastanych Eurostat, a także prognozy rozwoju UE. Na podstawie scenariuszy dotyczących struktury gospodarczej oraz poziomu zatrudnienia, przygotowanych jako założenia strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego, przygotowano prognozę popytu na pracę wg zawodów i kwalifikacji do 2020 roku w trzech wariantach: optymistycznym, neutralnym oraz pesymistycznym.

Drugi cel badania dotyczył potrzeb pracodawców wyrażanych bezpośrednio przez nich samych oraz określenia w jakim stopniu uczelnie wyższe w regionie są w stanie je zaspokoić. W województwie kujawsko-pomorskim mamy do czynienia z silnym rynkiem pracodawcy, istotne było zatem zbadanie potrzeb tej grupy oraz planów zatrudnieniowych w kontekście istniejącej i planowanej oferty edukacyjnej uczelni oraz mocnych i słabych stron (a także szans i zagrożeń) szkolnictwa wyższego regionu. Pracodawcy ocenili kompetencje twarde i miękkie absolwentów szkół wyższych. Ten etap badań zrealizowany został metodą badań ankietowych CATI oraz CAPI wśród pracodawców. Uzupełnieniem były wywiady indywidualne z przedstawicielami uczelni wyższych funkcjonujących w regionie, a także wywiady grupowe z przedstawicielami uczelni, instytucji otoczenia biznesu oraz rynku pracy. Pozwoliły one zidentyfikować czynniki, które wpływają na dopasowanie bądź niedopasowanie sylwetek absolwentów do wymogów pracodawców.

Informacje na temat prognozowanych zmian na rynku pracy, oferty edukacyjnej i potrzeb pracodawców to istotny element wyznaczania kierunków działań zaradczych i kształtowania zatrudnienia w regionie. Działania takie podejmują różne podmioty w skali regionalnej i lokalnej. Realizacja ostatniego celu badania polegała na stworzeniu strategii komunikacji, czyli identyfikacji

adresatów wyników badania, którzy wykorzystają je przy dokonywaniu własnych wyborów edukacyjnych, oraz do kształtowania sytuacji na rynku pracy i prowadzenia optymalnej polityki zatrudnienia. Zaproponowano działania wdrożeniowe zapisane w rekomendacjach. Elementem procesu identyfikacji i komunikacji jest upowszechnienie raportu końcowego wśród najważniejszych interesariuszy regionu, rynku pracy, w tym osób podejmujących decyzje co do wyboru kierunku studiów, studiujących, pracodawców, władz szkół wyższych, pracowników edukacji oraz władz regionalnych i lokalnych. Realizacja omawianego celu odbyła się także przez organizację jednodniowej konferencji.

1.2. Metodologia badania

1.2.1 Sposób przeprowadzenia prognoz podaży pracy

Prognozę podaży pracy wg zawodów otrzymano składając ze sobą następujące informacje, zaczerpnięte z danych jednostkowych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności:

- (1) dane o wielkości i strukturze podaży pracy w 2011 roku,
- (2) dane o przepływach między różnymi zawodami i stanami na rynku pracy z lat 2007-2010,
- (3) dane o napływach absolwentów na rynek pracy z lat 2000-2011,
- (4) dane o trwałych odpływach do nieaktywności zawodowej z lat 2007-2010

Punktem wyjścia prognozy była informacja o zawodach w 2011 roku, obliczona w analogiczny sposób co wielkość popytu na pracę. W odróżnieniu od strony popytowej modelu (opisanej w kolejnym rozdziale niniejszego raportu), struktura podaży pracy dodatkowo uwzględnia dezagregację ze względu na płeć.

$$\begin{aligned}
 \text{Podaż}_{\text{ZAWÓD,PŁEĆ}}^{2011} &= \text{Liczba pracujących}_{\text{PŁEĆ}}^{2011} \\
 &\times \sum_{\text{sektor}} (\text{Udział sektora w łącznym zatrudnieniu}_{\text{SEKTOR,PŁEĆ}}^{2011} \\
 &\times \text{Udział zawodu w zatrudnieniu w sektorze}_{\text{ZAWÓD,SEKTOR,PŁEĆ}}^{2011}) \\
 &\times \text{Współczynnik korygujący}_{\text{ZAWÓD,PŁEĆ}}^{2011}
 \end{aligned}$$

Ze względu na powstałe rozbieżności przy uwzględnianiu płci względem strony popytowej, przeskalowano liczebności o współczynnik korygujący, aby w pełni bilansowały się ze stroną popytową.

Przepływy między zawodami

Kolejnym krokiem w analizie strony podażowej modelu była konstrukcja macierzy przepływów między zawodami. Dane jednostkowe BAEL posłużyły do skonstruowania panelu, na podstawie którego obliczono prawdopodobieństwa empiryczne przepływów między zawodami i stanami na rynku pracy. Wyróżniono 41 zawodów przypisanych do osób pracujących oraz dwa stany: bezrobocie i nieaktywność zawodową (bez przypisanych zawodów). Przepływy określono porównując zawody i stany respondentów w roku t i roku poprzednim. Liczbę respondentów przeważono wagami BAEL. Macierze (zgodne z modelem przepływów Markowa) przepływów zostały obliczone osobno dla obu płci. Przyjęto upraszczające założenie, że w ramach macierzy przepływów osoba, która raz popadnie w nieaktywność zawodową, nie wraca ponownie na rynek pracy. Niemniej funkcję przepływu z nieaktywności zawodowej na rynek pracy pełni napływ absolwentów modelowany poza macierzą przepływów.

W efekcie dla każdej płci otrzymano macierze przejścia o wymiarach 43 x 42, w ramach której oszacowano 1806 parametrów. Obliczając prawdopodobieństwa wykorzystano dane dla całego kraju (ograniczenie danych do woj. kujawsko-pomorskiego ograniczyłoby próbę i precyzję oszacowań). Użyto prawdopodobieństw stanowiących średnie arytmetyczne z macierzy oszacowanych dla trzech okresów: 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010. Następnie macierze przepływów dla kolejnych lat prognozy dostosowano do założeń scenariuszy przez stopniowe zmniejszanie lub zwiększanie prawdopodobieństw odpływów do bezrobocia i nieaktywności zawodowej, tak aby do 2020 roku otrzymać wielkości współczynnika zatrudnienia i stopy bezrobocia zgodne z założonymi scenariuszami. Zmiany te spowodowały proporcjonalne dostosowanie się prawdopodobieństw przepływów do zawodów. W efekcie macierze dla kolejnych lat różnią się, lecz struktura przepływów w obrębie samych zawodów się nie zmienia.

Podaż pracy w zawodach dla roku T można zapisać jako podaż z roku poprzedniego, dodając sumę napływów, a odejmując odpływy z zawodu:

$$\begin{aligned}
 \text{Podaż}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T &= \text{Podaż}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^{T-1} - \text{Odpływ do bezrobocia}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T \\
 &- \text{Odpływ do nieaktywności}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T \\
 &- \text{Odpływy do innych zawodów}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T + \text{Napływ z bezrobocia}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T \\
 &+ \text{Napływy z innych zawodów}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T + \text{Napływ absolwentów}_{ZAWÓD,PŁEĆ}^T
 \end{aligned}$$

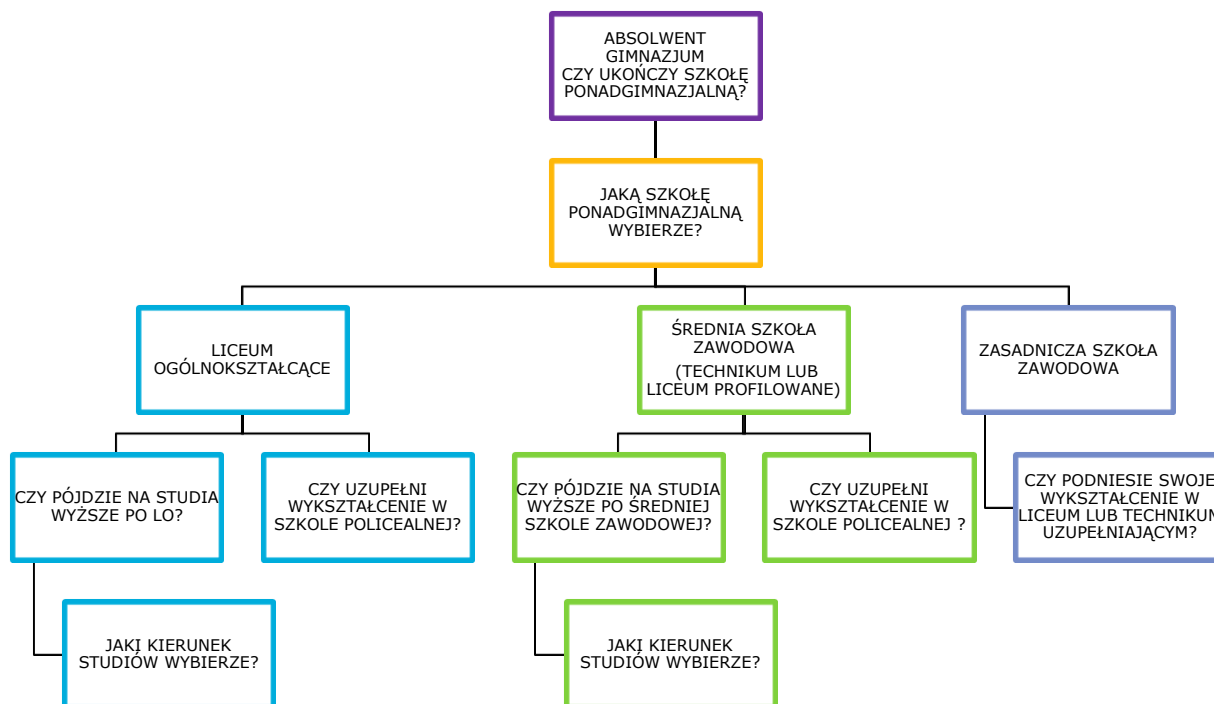
Pierwszy wyraz po prawej stronie stanowi podaż z roku poprzedniego. Kolejne pięć wyrazów otrzymamy mnożąc prawdopodobieństwa z macierzy przepływów i podaż pracy w roku poprzednim. Ostatni element równania pochodzi z prognozy absolwentów. Replikując wzór dla kolejnych lat począwszy od 2012 roku ostatecznie otrzymano prognozę podaży w 2020 roku.

Prognoza napływu absolwentów

Napływ absolwentów w kolejnych latach został oszacowany niezależnie od pozostałych elementów prognozy podaży pracy. Analiza wyborów edukacyjnych została przeprowadzona osobno dla obu płci. Najpierw odtworzono wybory edukacyjne dla poszczególnych kohort i wyznaczono trendy dla poszczególnych wyborów, wykorzystując do tego informacje o wykształceniu respondentów z badania BAEL. Linie trendów oszacowano metodą regresji liniowej na danych dla całego kraju, a następnie przesunięto pionowo o różnicę między obserwowanymi odsetkami dla Polski a odsetkami dla woj. kujawsko-pomorskiego. Docelowe wartości wyborów edukacyjnych dla ostatniej obserwowanej kohorty w modelu zostały narzucone ogólnie zgodnie z trzema scenariuszami. Prognoza przyszłych wyborów edukacyjnych jest wypadkową trendu liniowego i zadanych wartości docelowych. Początkowo zbieżna z trendem liniowym, stopniowo od niego oddala się, aby ostatecznie osiągnąć wartości założone w scenariuszach. W prognozie napływu absolwentów wyodrębniono 18 rodzajów wykształcenia². Poniżej przedstawiono schemat wyborów edukacyjnych młodzieży, według którego sporządzono prognozę napływu absolwentów.

² Są to: wykształcenie gimnazjalne lub niższe, zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, średnie ogólne, policealne, wyższe o następujących kierunkach kształcenia: pedagogika i kształcenie nauczycieli, nauki humanistyczne, nauki społeczne, ekonomia i prawo, nauki biologiczne, nauki fizyczne (fizyka, chemia i nauki o Ziemi), matematyczno-statystyczne, informatyczne, inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo, rolnictwo i weterynaria, zdrowie i opieka społeczna, usługi.

Rysunek 1. Schemat wyborów edukacyjnych



Źródło: Opracowanie własne

W pierwszym kroku oszacowano odsetek osób w kohortach bez wykształcenia ponadgimnazjalnego. W tym celu wykorzystano informacje o osobach w wieku 24-26 lat, które posiadają wykształcenie co najwyżej gimnazjalne oraz nie kontynuują nauki. Wybór szkoły ponadgimnazjalnej odtworzono obserwując w jakich szkołach uczyły się osoby w wieku 18 lat. Pominięto osoby, które nie uczyły się, lub uczyły się na innym poziomie edukacji niż szkoła ponadgimnazjalna. Analiza obejmuje trzy typy szkół ponadgimnazjalnych: średnie ogólne (licea ogólnokształcące), średnie zawodowe (technika i licea profilowane), oraz zasadnicze szkoły zawodowe. W przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych zbadano jak wielu z nich zdobędzie wykształcenie średnie. W tym celu oszacowano jak wiele osób w przedziale wiekowym 19-22 lata, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, uczy się w obu typach szkół średnich.

W przypadku osób kończących naukę w szkołach średnich kolejnym wyborem edukacyjnym jest możliwość zdecydowania się na studia wyższe. Wybory oszacowano badając, jaki odsetek osób w wieku 21-25 lat posiadających wykształcenie średnie uczył się na studiach wyższych. Trendy obliczono osobno dla obu typów szkół średnich. W tym jedynym przypadku zrezygnowano z podziału wg płci, ze względu na bardzo podobny odsetek chłopców i dziewcząt decydujących się na podjęcie studiów wyższych. Grupa osób w wieku 21-25 lat posłużyła też do zbadania wyboru kierunków studiów. Wyszczególniono 11 kierunków studiów wyższych. Ze względu na różnice w wyborach kierunków przez studentów i studentki ponownie uwzględniono kryterium płci w analizie.

Absolwenci szkół średnich mogą kontynuować naukę także w szkole policealnej. Ze względu na małą próbę zrezygnowano z szacowania linii tego trendu. Zamiast tego z góry przyjęto założenie, że odsetek osób, które zdobędą wykształcenie policealne, będzie równy przeciętnym wartościom właściwym dla obu płci w poprzednich kohortach. Odsetek osób z wykształceniem policealnym jest odejmowany od odsetka osób z wykształceniem średnim.

W ten sposób otrzymano oczekiwaną ewolucję struktury wykształcenia w kolejnych rocznikach. Dzięki danym o liczebności roczników z prognozy demograficznej GUS stworzono szacunki, ile osób uzyska dany poziom wykształcenia. W kolejnym kroku na podstawie danych historycznych dla całego kraju oszacowano dla różnych poziomów wykształcenia dystrybuanty, w jakich osoby

definitywnie przestają się uczyć, a więc mogą wejść na rynek pracy. Dystrybuanty te pozostają stałe niezależnie od czasu i kohorty. Dysponując informacjami o absolwentach w kohortach i o wieku wejścia na rynek pracy, otrzymano prognozę napływu absolwentów na lata 2012 -2020.

Następnie, w oparciu o dane jednostkowe BAEL, oszacowano macierze przejścia między zdobytym wykształceniem a wykonywanym zawodem dla osób dopiero co rozpoczynających pracę zawodową (w rzeczywistości wzięta pod uwagę została praca wykonywana w dwa lata od zakończenia kształcenia). Dla zwiększenia próby wzięto średnią arytmetyczną za lata 2009-2011. Wyjątek stanowiła macierz przejścia dla absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych zawodowych i techników), dla których wykorzystano dane administracyjne z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) o kierunkach kształcenia w szkołach zawodowych (technikach i zasadniczych zawodowych) w woj. kujawsko-pomorskim. Uwzględniono również fakt, że część absolwentów nie znajduje zatrudnienia i zasila grono bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo. W efekcie uzyskano prognozę napływu na rynek pracy absolwentów szkół i wyższych uczelni według zawodów.

1.2.2 Metodologia prognozy popytu na pracę

Prognoza popytu na pracę wychodzi z założenia, że o zapotrzebowaniu na pracę według zawodów decyduje struktura działalności gospodarczej w regionie. Popyt na pracę w danym zawodzie opisany jest wzorem:

$$\begin{aligned}
 Popyt_{ZAWÓD}^{ROK} &= Liczba pracujących^{ROK} \\
 &\times \sum_{SEKTOR} (Udział sektora w łącznym zatrudnieniu_{SEKTOR}^{ROK} \\
 &\times Udział zawodu w zatrudnieniu w sektorze_{ZAWÓD,SEKTOR}^{ROK})
 \end{aligned}$$

Oczekiwana zmiana popytu na pracę w danym zawodzie wynika więc z nałożenia na siebie trzech efektów: (1) zmiany łącznej liczby pracujących w regionie, która będzie powodować proporcjonalną zmianę popytu we wszystkich sektorach i zawodach, (2) zmiany struktury sektorowej lokalnej gospodarki oraz (3) zmiany struktury zawodów w poszczególnych sektorach, wynikającej z wyróżnienia w modelu zawodów schyłkowych i przyszłościowych.

Informacje o liczbie pracujących w woj. kujawsko-pomorskim otrzymano z badania BAEL. Prognozę łącznej liczby pracujących w 2020 roku otrzymano biorąc docelowe wskaźniki zatrudnienia do 2020 roku (założone autorytatywnie w scenariuszach do modelu) i prognozę demograficzną GUS dla populacji osób w wieku 15-64 lata. Ze względu na rozbieżności między wielkościami populacji podawanymi w danych demograficznych oraz w BAEL, prognoza dla 2020 roku została skorygowana o różnice między nimi.

Udział sektorów w łącznym zatrudnieniu ewoluuje według przyjętych scenariuszy. Dane historyczne pochodzą z BAEL, przyszłe warianty oparto na scenariuszu bazowym IBS.

Udział zawodów w zatrudnieniu w poszczególnych branżach został obliczony z wykorzystaniem danych BAEL dla całego kraju w roku 2011. Umyślnie nie ograniczono próby wyłącznie do woj. kujawsko-pomorskiego, gdyż wiązałoby się to ze znacznym jej zmniejszeniem. Przyszłe udziały zawodów w branżach uwzględniają strukturę z 2011 roku oraz dodatkowo zmiany w zawodach przyszłościowych i schyłkowych. Zawody przyszłościowe i schyłkowe zostały wyróżnione w oparciu o historyczne obserwacje udziałów poszczególnych profesji w sektorach gospodarki. Udział zawodów przyszłościowych w strukturze zatrudnienia w branży będzie zwiększał się, schyłkowych malał. Założono, że kierunek zmian dla tych zawodów zostanie zachowany, lecz jego siła zmaleje. Udział pozostałych zawodów w strukturach zatrudnienia dla poszczególnych branż został odpowiednio przeskalowany, aby otrzymać wartości sumujące się do jedności.

Tabela 1. Zawody schyłkowe i przyszłościowe w oparciu o analizę zmian liczby wykonujących je osób

Sektor	Zawody, w nawiasie oczekiwana zmiana w strukturze zatrudnienia w sektorze do 2020 roku (w p.p.)
Przemysł i energetyka	<u>Schyłkowe</u> : Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (-1,7), Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni (-0,7) <u>Przyszłościowe</u> : Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (+0,4), Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (+0,9), Monterzy (+0,9)
Budownictwo	<u>Schyłkowe</u> : Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (-1,2), Kierownicy do spraw produkcji i usług (-1,1) <u>Przyszłościowe</u> : Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (+0,4), Kierowcy i operatorzy pojazdów (+0,8), Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (+1,3)
Handel i naprawy	<u>Schyłkowe</u> : Kierowcy i operatorzy pojazdów (-0,4) <u>Przyszłościowe</u> : Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (+0,4), Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (+0,6)
Usługi rynkowe	<u>Schyłkowe</u> : Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (-0,5) <u>Przyszłościowe</u> : Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (+2,4)
Usługi nierynkowe	<u>Schyłkowe</u> : Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych (-0,9) <u>Przyszłościowe</u> : Pracownicy obsługi klienta (+0,2), Pracownicy usług osobistych (+0,5), Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny (+0,5), Średni personel do spraw biznesu i administracji (+0,5), Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (0,8)

Źródło: Opracowanie własne

1.2.3 Metody zastosowane do badania szkół wyższych i pracodawców

Poniżej przedstawiono zastosowaną metodologię badawczą oraz okoliczności towarzyszące jej realizacji.

Tabela 2. Syntetyczne zestawienie metod badawczych

Metoda	Opis metody	Realizacja
Analiza danych zastanych (<i>desk research</i>)	<p>Analiza danych zastanych (przeprowadzana techniką <i>desk research</i>) opiera się na pozyskiwaniu i analizowaniu już istniejących, dostępnych danych.</p> <p>Analizie poddane zostały oferty edukacyjne szkół wyższych z województwa kujawsko-pomorskiego, a także materiały tematyczne, których zakres obejmował przedmiot badania (m.in. raporty, opracowania, dane statystyczne).</p>	Analizie poddano wszystkie zakładane dokumenty.
Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)	<p>Indywidualny wywiad pogłębiony (ang. <i>Individual In-Depth Interview</i>) to bezpośrednia rozmowa z respondentem na podstawie scenariusza rozmowy.</p> <p>Metoda stosowana była w badaniu przedstawicieli szkół wyższych.</p>	<p>Zrealizowano następującą liczbą wywiadów:</p> <p>a. W 6 wyższych uczelniach państwowych</p> <ul style="list-style-type: none"> 6 IDI – osoby mającą ogólną wiedzę o funkcjonowaniu uczelni, np. rektor, prorektor odpowiedzialny za ofertę edukacyjną uczelni 7 IDI - przedstawiciele biur karier 6 IDI - osoby reprezentujące wydział <p>b. W 4 wyższych uczelniach niepublicznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 IDI - osoby mające ogólną wiedzę o funkcjonowaniu uczelni, np. rektor, prorektor odpowiedzialny za ofertę edukacyjną uczelni 3 IDI – przedstawiciele biur karier 4 IDI – osoby reprezentujące wydział <p>W sumie zostało przeprowadzonych 29 IDI.</p> <p>Uzyskano także 1 odpowiedź pisemną z uczelni prywatnej - osoby mającej ogólną wiedzę o funkcjonowaniu uczelni.</p>
Wywiad grupowy (FGI)	<p>Metoda zogniskowanych wywiadów grupowych (tzw. grupy fokusowe, ang. <i>Focus Group Interview</i>) ma formę ustrukturyzowanej dyskusji, prowadzonej przez moderatora.</p> <p>Metoda wykorzystana została zarówno w badaniu pracodawców, jak i uczelni wyższych.</p>	<p>Zrealizowano 2 wywiady:</p> <ol style="list-style-type: none"> w Bydgoszczy – 7 osób, w Toruniu – 9 osób. <p>Uczestnikami wywiadów byli: przedstawiciele szkół wyższych, instytucji otoczenia biznesu, pracodawców, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.</p>
Kwestionariusz realizowany przy użyciu telefonu (CATI)	<p>CATI (ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i>) to technika polegająca na przeprowadzaniu wywiadów telefonicznych z respondentami z wykorzystaniem komputera.</p> <p>Metoda wykorzystana została w badaniu pracodawców.</p>	<p>Badaniem CATI objęto:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1000 pracodawców woj. kujawsko-pomorskiego. Próba była reprezentatywna dla regionu. Uwzględniła dobór warstwowy z uwagi na: subregion, wielkość zatrudnienia, sekcję PKD.
Wywiad kwestionariuszowy realizowany przy użyciu komputera (CAPI)	<p>CAPI (ang. <i>Computer Aided Personal Interview</i>) to najczęściej wywiady bezpośrednie i ankiety przeprowadzane z respondentami przy użyciu komputera, zamiast tradycyjnych, „papierowych” kwestionariuszy.</p> <p>Metoda wykorzystana została w badaniu pracodawców.</p>	<p>Badaniem CAPI objęto: 349 pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 24 miesięcy zatrudnili absolwenta z wyższym wykształceniem. Badani reprezentowali cztery kategorie liczebności zatrudnienia w trzech podregionach województwa kujawsko – pomorskiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> Podregion bydgosko-toruński: powiaty bydgoski, miasto Bydgoszcz, toruński, miasto Toruń Podregion grudziądzki: powiaty sępoleński, tucholski, świecki, chełmiński, miasto Grudziądz, grudziądzki, wąbrzeski, golubsko-dobrzyński, brodnicki Podregion włocławski: powiaty nakielski, żniński, mogileński, inowrocławski, aleksandrowski, radziejowski, rypiński, lipnowski, miasto Włocławek, włocławski

Źródło: Opracowanie własne

1.2.4 Okoliczności towarzyszące badaniu

Większość zaplanowanych badań pracodawców i uczelni wyższych przebiegła bez zakłóceń i zgodnie z planem. Napotkano jednak na pewne trudności w związku z indywidualnymi wywiadami pogłębionymi oraz badaniem kwestionariuszowym. Nie wpłynęły one jednak na wyniki badania, bowiem pozyskany materiał badawczy pozwolił na przeprowadzenie należytego wnioskowania.

Indywidualny wywiad pogłębiony

Trudności w przypadku wywiadów indywidualnych dotyczyły przede wszystkim chęci rozmówców do wzięcia udziału w badaniu. Pierwotnie zakładano przeprowadzenie 30 IDI, wśród których 15 rozmów miało odbyć się z przedstawicielami uczelni publicznej (po 3 wywiady w 5 szkołach) i kolejne 15 z przedstawicielami szkół niepublicznych. Zakładając ryzyko związane z odmowami przygotowano listę rezerwową szkół. W przypadku odmowy jednej z placówek planowano zastąpić ją alternatywną jednostką. Jednak po odmowie szkoły alternatywnej, ostatecznie badaniu poddano uczelnię państwową w Bydgoszczy. Finalnie w badaniu udział wzięło 6 uczelni publicznych i 4 niepubliczne.

Problemem było także uzyskanie od poszczególnych respondentów zgody na wywiad w terminach realizacji badania. W efekcie jeden z przedstawicieli uczelni prywatnych (osoba mająca ogólną wiedzę o funkcjonowaniu uczelni) zgodził się na udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze w formie pisemnej, zamiast w rozmowie bezpośredniej.

Nie wszystkie uczelnie niepubliczne wybrane do badania prowadziły biura karier. Dlatego w jednym przypadku wywiad z przedstawicielem ww. instytucji zastąpiono wywiadem z pełnomocnikiem ds. praktyk w znaczącej dla regionu uczelni publicznej.

Ostatecznie zrealizowano 29 wywiadów bezpośrednich oraz uzyskano jedną odpowiedź na pytania badawcze w formie pisemnej.

Wywiad kwestionariuszowy realizowany przy użyciu komputera (CAPI)

Pierwotnie planowano realizację 300 wywiadów CAPI z pracodawcami. Ostatecznie jednak zrealizowano 349 kompletnych wywiadów – nadmiarowe wywiady w próbie badawczej wynikały z trudności ze znalezieniem respondentów, którzy pasowaliby jednocześnie do wszystkich trzech kryteriów stratyfikacyjnych (sekcja PKD, wielkość przedsiębiorstwa, subregion).

Spośród wszystkich kryteriów stratyfikacyjnych niezrealizowany pozostał wywiad w sekcji PKD B – „Górnictwo i wydobywanie”. Wynika to ze specyfiki branż należących do tej sekcji – stosunkowo niskiej rotacji pracowników, przewagi pracowników fizycznych (z wykształceniem zawodowym lub technicznym) oraz stosunkowo dużej koncentracji w branży – w województwie kujawsko-pomorskim znajdowały się 193 podmioty należące do sekcji B. Wśród tych podmiotów duży odsetek stanowiły małe zakłady kamieniarskie, mikroprzedsiębiorstwa etc. W pozostałych przypadkach (MŚP oraz duże przedsiębiorstwa) w okresie dopuszczającym udział w badaniu (24 miesiące przed przystąpieniem do badania) respondenci zadeklarowali, że nie zatrudniali absolwentów z wyższym wykształceniem. W jednym stwierdzonym w trakcie badania CATI przypadku w sekcji B PKD zatrudniania absolwenta z wyższym wykształceniem, w którym respondent wyraził zgodę we wcześniejszej fazie badania (telefonicznej) na kontakt ankietera, nie zdołano skontaktować się z respondentem w okresie realizacji terenowej badania CAPI.

W toku nadzoru nad realizacją terenową badania nie stwierdzono tzw. „twardych odmów” – skutkujących wyłączeniem respondenta z operatu badawczego. Wszystkie zarejestrowane odmowy uzasadniane były brakiem możliwości umówienia wywiadu w terminach realizacji terenowej badania, bądź informacjami od respondenta o niemożliwości zrealizowania wywiadu w określonym terminie, jednak bez konkretnego wskazania, kiedy wywiad byłby możliwy. Sytuacje takie określano jako tzw. „miękkie odmowy” – na równi z sytuacjami braku właściwego

respondenta podczas wizyty ankietera, trudnościami z nawiązaniem kontaktu z właściwym respondentem etc. Respondentów udzielających „miękkich odmów” nie usuwano z operatu, lecz omijano, pozostawiając możliwość zrealizowania wywiadu w tych punktach adresowych w późniejszym terminie.

W sytuacjach, w których żadnemu z ankieterów nie udało się zrealizować wywiadu w żadnym z przydzielonych mu punktów adresowych (ze względu na niepełne bądź nieaktualne dane w operacie lub brak możliwości realizacji wywiadu w określonych terminach), operat został poszerzony o dodatkowych respondentów spełniających wszystkie kryteria doboru, których dane nie zostały zamieszczone w dostarczonym operacie.

2 Województwo kujawsko-pomorskie w makroperspektywie

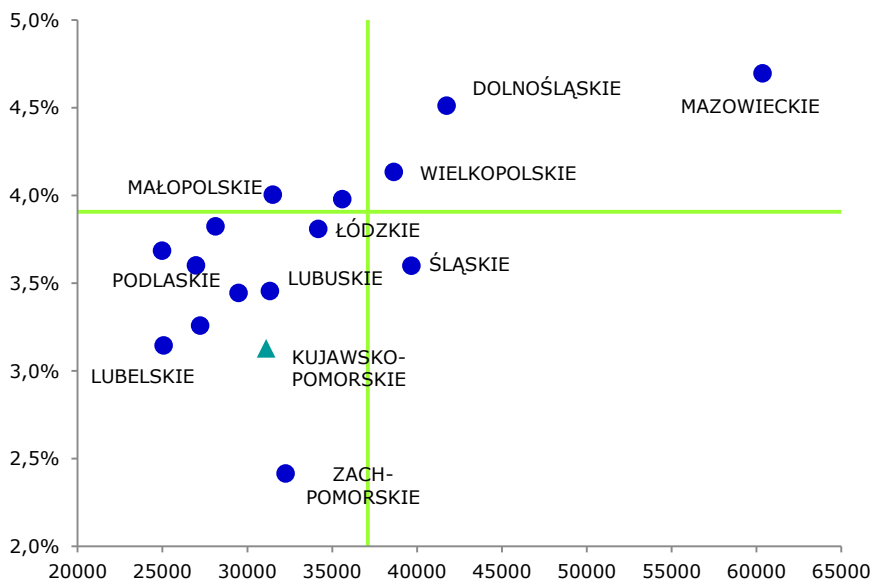
2.1. Bogactwo regionu i jego źródła

Budowanie strategii rozwoju należy rozpocząć od oceny sytuacji wyjściowej. Aby dobrze zaplanować dalszą ścieżkę niezbędne jest ustalenie, skąd bierze się lub mogłoby się brać bogactwo regionu. Niezwykle ważne jest zarówno określenie silnych gospodarczo lub dynamicznie rozwijających się sektorów, jak i tych, w których region nie będzie miał szansy konkurować z innymi. Kwestii bogactw woj. kujawsko-pomorskiego warto więc przyjrzeć się na tle sytuacji w całym kraju.

Podstawowym miernikiem dobrobytu ekonomicznego jest wartość produktu krajowego brutto, na podstawie którego oblicza się również tempo rozwoju gospodarczego. Przy porównywaniu poziomu bogactwa regionów należy jednak wziąć pod uwagę PKB per capita będący przybliżeniem zamożności mieszkańców.

Kujawsko-Pomorskie jest jednym z najuboższych regionów kraju. Na jednego mieszkańca regionu przypada o 15 proc. mniej dochodu narodowego niż średnio na przeciętnego obywatela Polski. Województwo można zaliczyć do grupy regionów osiągających od kilku lat PKB per capita poniżej średniej krajowej. W ostatnim dziesięcioleciu był to również region rozwijający się wolniej niż przeciętnie Polska. Kujawsko-Pomorskie zajmuje stałą lokatę na tle kraju pod względem zamożności – co oznacza, że nie rozwija się szybciej niż regiony bogatsze, ale również nie traci pozycji w stosunku do województw najbiedniejszych.

Wykres 1. Podział województw ze względu na PKB per capita w 2010 roku (oś pozioma) oraz średni poziom wzrostu gospodarczego w latach 2000-2010 (oś pionowa) (linie reprezentują wielkości średnie dla całej Polski)

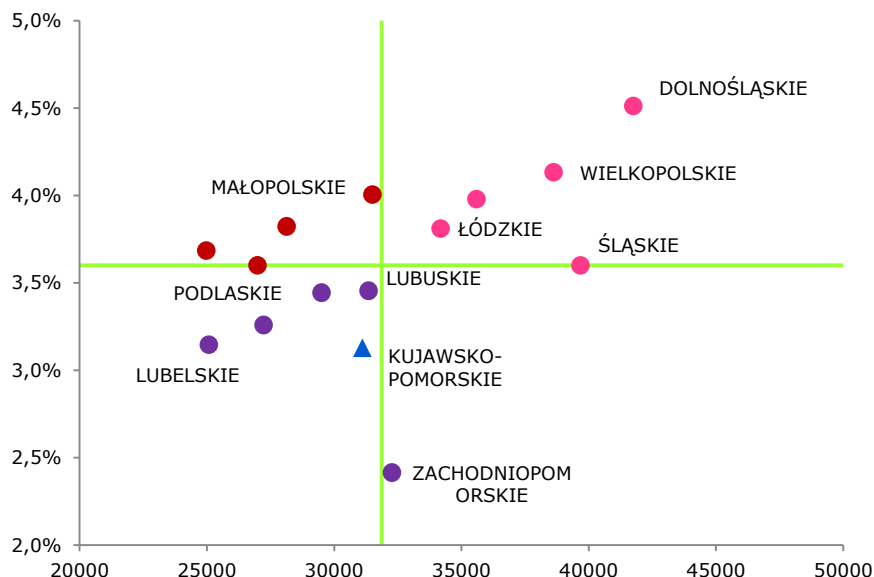


Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Porównując dane dla Kujawsko-Pomorskiego ze średnimi dla kraju trzeba jednak zwrócić uwagę na region odstający, jakim jest najbogatsze Mazowsze. W 2010 roku PKB per capita w mazowieckim wynosiło 162 proc. średniej krajowej, natomiast w dwóch kolejnych pod względem zamożności,

czyli w dolnośląskim i śląskim, odpowiednio już tylko 112 i 106 proc. średniej. Podobna tendencja utrzymuje się w wielkościach wzrostu gospodarczego. Mazowsze zdecydowanie przewyższa w tej materii pozostałą część Polski i w związku z tym zawyża średnie wartości dla kraju. Warto więc spojrzeć na Kujawsko-Pomorskie przez pryzmat wartości przeciętnych dla kraju z wyłączeniem mazowieckiego (patrz Wykres 2).

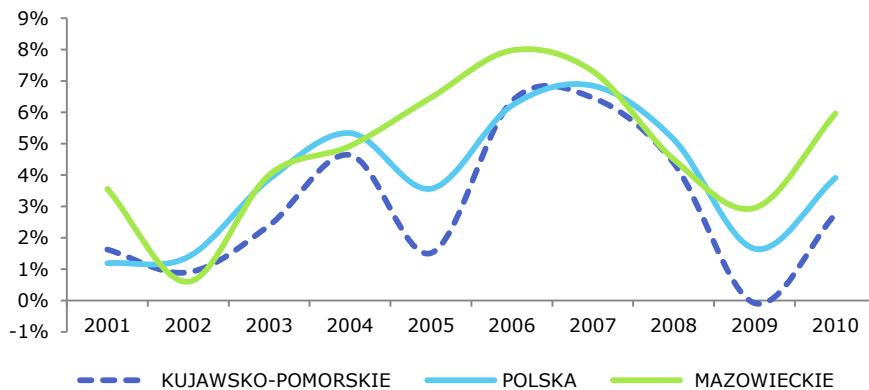
Wykres 2. Podział województw ze względu na PKB per capita w 2010 roku (oś pozioma) oraz średnie tempo wzrostu gospodarczego w latach 2000-2010 (oś pionowa) (linie reprezentują wielkości średnie dla Polski bez mazowieckiego)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Na tej podstawie rysuje się podział na trzy grupy regionów o podobnej sytuacji gospodarczej. Co ciekawe, w Polsce właściwie nie obserwujemy bogatych regionów, które rozwijają się wolno. Województwa, których PKB per capita przewyższa średnie policzone dla Polski z wyłączeniem Mazowsza, osiągają również wyższy od przeciętnego wzrost. Drugą grupą są regiony biedniejsze, ale rozwijające się szybciej w stosunku do średniego tempa krajowego. Kujawsko-Pomorskie należy do ostatniej kategorii regionów - o niższym PKB na mieszkańca od średniej krajowej oraz niskiej stopie wzrostu. Zachodzi tu dywergencja od trendu ogólnopolskiego. Taka sytuacja generuje rosnący z biegiem czasu rozdział między mieszkańcami Kujawsko-Pomorskiego a ludnością pozostałych, bogatszych regionów kraju.

Wykres 3. Dynamika wzrostu gospodarczego w woj. kujawsko-pomorskim, mazowieckim i w Polsce w latach 2001-2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Dodatkowo region kujawsko-pomorski silniej niż duże województwa (np. mazowieckie) i silniej niż cały kraj odczuwa skutki kryzysów, nie rekompensując tego faktu wyższymi wzrostami w czasach dobrej koniunktury. Choć w 2008 roku wzrost gospodarczy województwa kujawsko-pomorskiego był porównywalny ze wzrostem najbogatszych, rok później region zanotował spadek realnego PKB, co oddaliło go od ich ścieżki wzrostu (patrz Wykres 3). Oznacza to, że obecnie mieszkańcy województwa kujawsko-pomorskiego bogaci się wolniej niż statystyczny mieszkaniec Polski oraz zdecydowanie wolniej niż ludność najbogatszych województw.

Kujawsko-Pomorskie jest regionem niezamożnym, borykającym się z problemem niskiego na tle kraju wzrostu gospodarczego. Istotne jest więc ustalenie, gdzie leży potencjał tego regionu. Źródłem bogactwa może być zarówno przemysł, jak i usługi nowoczesne. Dla rozwoju województwa duże znaczenie może mieć również kapitał ludzki. Przy tak obszernym i zróżnicowanym katalogu cech prowadzących do wzrostu, warto przyrzeć się bliżej możliwym źródłom bogactwa Kujawsko-Pomorskiego – kluczowym sektorom gospodarki województwa.

2.2. Sektory gospodarcze

Współczesna gospodarka charakteryzuje się dominującym udziałem sektora usług zarówno w wytwarzaniu wartości dodanej, jak i na rynku pracy. Najmniej znaczącym sektorem, którego udział maleje, jest natomiast rolnictwo. Podobna sytuacja ma miejsce w województwie kujawsko-pomorskim. Struktura sektorowa tego regionu nie odbiega zasadniczo od ogólnopolskiej, można jednak zaobserwować pewne charakterystyczne dla niego odchylenia.

Wykres 4. Struktura sektorowa wytwarzania wartości dodanej brutto (po lewej) i zatrudnienia (po prawej) w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 roku



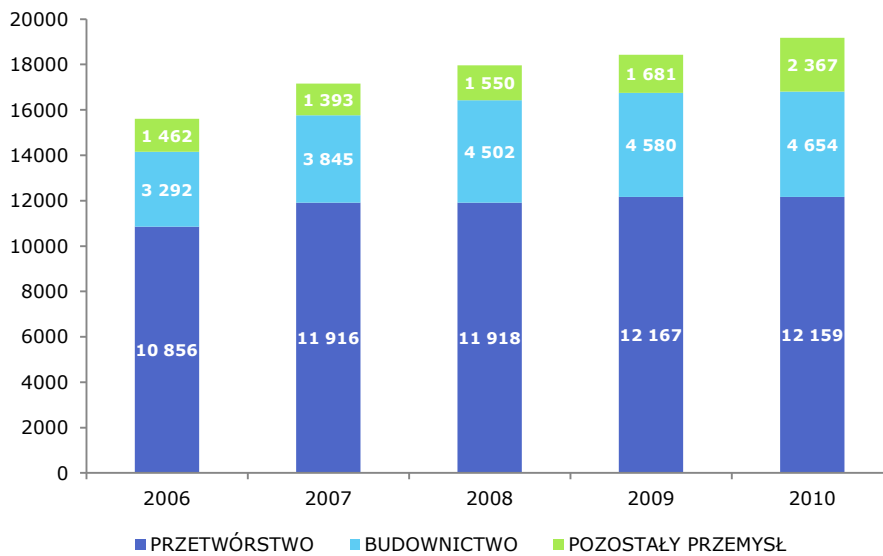
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Jak już zostało wspomniane wyżej, najbardziej znaczącym sektorem pod względem wytworzonej wartości dodanej brutto są usługi. W skali całego kraju jest to jednak udział mniejszy o ok. 3-4 p.p. Od 2000 roku w regionie ogółem maleje udział sektora w wytwarzaniu wartości dodanej brutto, co jest charakterystyczne także dla województw dolnośląskiego i wielkopolskiego. Kujawsko-Pomorskie utrzymuje natomiast przeciwny trend niż najbogatsze Mazowsze. Zdecydowana większość wartości dodanej brutto wytwarzanej w sektorze usług woj. kujawsko-pomorskiego pochodzi z gałęzi handlu, gastronomii i hotelarstwa, co może sugerować pewien potencjał turystyczny.

W najbardziej dochodowym sektorze – usługowym, najwyższy był również poziom zatrudnienia. Podobnie jak w przypadku wartości dodanej brutto, w województwie kujawsko-pomorskim odsetek ludzi pracujących w sektorze usług w stosunku do wszystkich zatrudnionych jest niższy od średniej krajowej. Było to szczególnie widoczne w latach 2005-2008, ale również obecnie różnica utrzymuje się na poziomie ok. 3 proc.

Drugim pod względem udziału w wytworzonej wartości dodanej brutto sektorem jest przemysł. W 2010 roku to ten sektor generował 34 proc. wartości dodanej brutto województwa. Wynik ten okazał się nieznacznie wyższy od średniej dla Polski (wynoszącej 33 proc.). Od 2000 roku w Kujawsko-Pomorskiem rosło znaczenie sektora przemysłowego. Rozrastał się on również w najbogatszych województwach, w szczególności śląskim i dolnośląskim. Jedynym regionem, którego rozwój odbiega od takiej tendencji, jest województwo mazowieckie, gdzie znaczenie przemysłu maleje na rzecz usług.

Wykres 5. Struktura sektora przemysłowego województwa kujawsko-pomorskiego ze względu na wytworzoną wartość dodaną brutto w cenach z 2010 roku



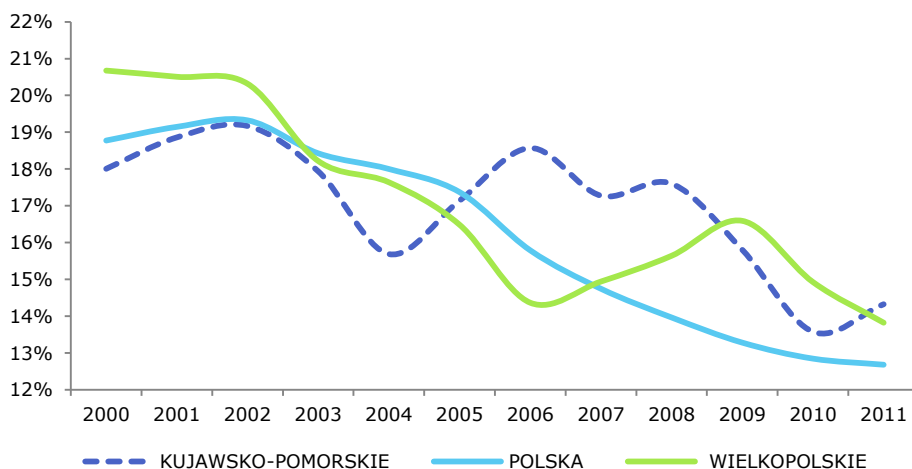
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Wewnętrzna struktura sektora przemysłowego w woj. kujawsko-pomorskim charakteryzuje się dominacją przemysłu przetwórczego – wytwarzającego prawie 70 proc. wartości dodanej sektora. Na czołowym miejscu pozostaje przemysł spożywczy oraz chemiczny. Dużo mniejszą rolę odgrywa budownictwo.

Sektor przemysłowy zatrudniał w 2011 roku 31,43 proc. ogółu pracujących w województwie. Był to udział wyższy od średniej krajowej o ok. 1 p.p. Od 2000 roku obserwujemy naprzemiennie wzrosty i spadki liczby zatrudnionych. Przez cały okres 2000-2011 województwo kujawsko-pomorskie osiąga jednak wyższy procentowy wynik niż analogiczna wielkość obliczana dla całej Polski, co może potwierdzać istotne znaczenie tego sektora dla regionu.

W województwie kujawsko-pomorskim nadal istotną rolę odgrywa rolnictwo, choć - podobnie jak w skali całego kraju - udział tego sektora w całym rynku z roku na rok maleje. Podobnie jak w województwie wielkopolskim utrzymuje się on powyżej wartości średniej dla kraju i wynosi obecnie 5,5 proc. Przeciętna wielkość gospodarstwa indywidualnego w regionie wynosi 13,4 ha, analogiczna średnia ogólnopolska jest o 5 ha niższa. Ponad 75 proc. wszystkich gruntów w regionie stanowią gleby wysokich klas bonitacyjnych, z czego prawie 40 proc. należy do klas I-IIIb. Po względem produkcji zwierzęcej region wyróżnia się w pogłowie trzody chlewnej (drugie miejsce w kraju po wielkopolskim).

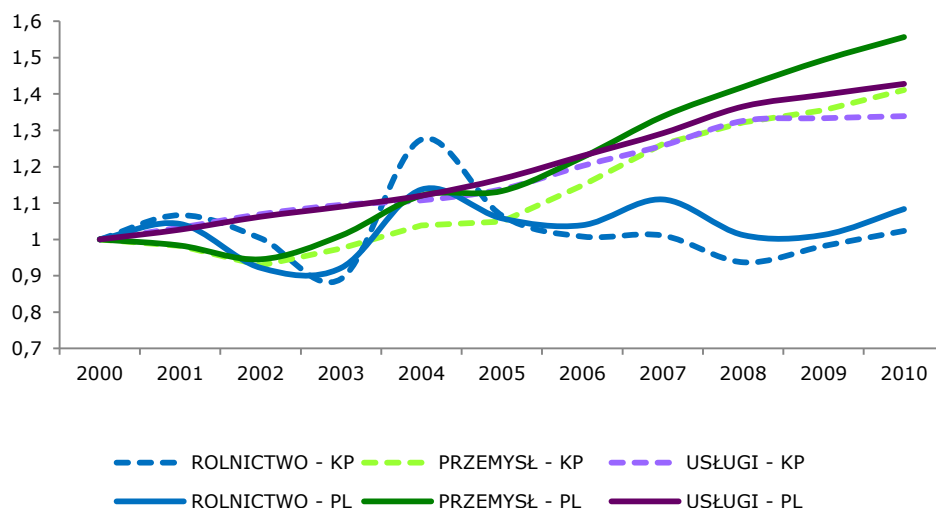
Wykres 6. Udział zatrudnionych w rolnictwie w ogóle zatrudnionych w województwie kujawsko-pomorskim, wielkopolskim i w Polsce w latach 2000-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Udział zatrudnienia w rolnictwie nie odbiega w województwie kujawsko-pomorskim znacząco od ogólnopolskiego trendu. Obecnie zatrudnionych jest w tym sektorze poniżej 14 proc. pracujących osób. Na przestrzeni ostatniego dziesięciolecia utrzymuje się tendencja malejąca – od ok. 150 tysięcy osób w 2000 roku do niewiele ponad 110 tysięcy w roku 2011. Warto jednak zwrócić uwagę, że od roku 2005 w regionie utrzymuje się wyższy od średniej krajowej udział pracujących w rolnictwie.

Wykres 7. Zmiany w wielkości wytwarzanej wartości dodanej brutto w sektorach gospodarczych w kolejnych latach (w odniesieniu do roku 2000)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

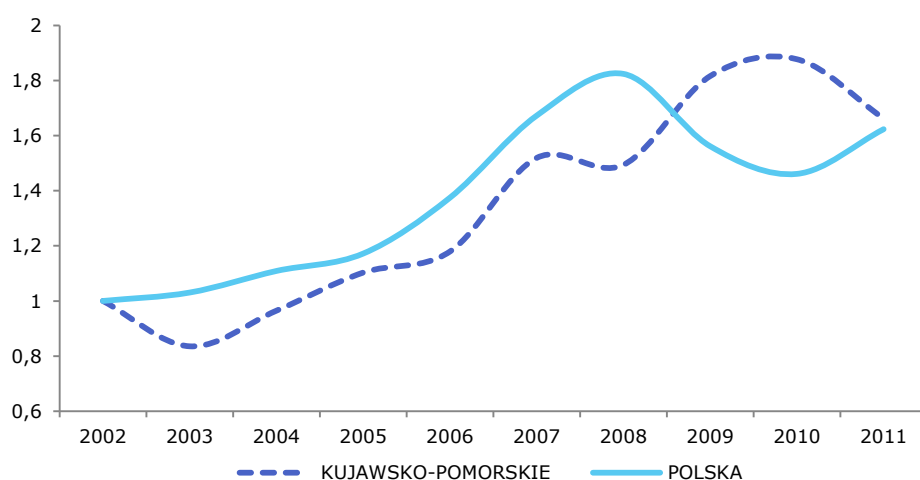
Podsumowując, struktura sektorowa gospodarki województwa kujawsko-pomorskiego obrazuje specyfikę tego regionu. Najbardziej dochodowym sektorem są tu usługi, jednak od 2008 roku wartość dodana brutto przyrasta szybciej w przemyśle. Co ciekawe, taki trend utrzymuje się też średnio w całej Polsce. Sektory usług i przemysłu rozwijają się stabilnie, choć wolniej niż w skali kraju. Najmniejszy zarówno pod względem zatrudnienia, jak i wytworzonej wartości jest sektor rolnictwa, chociaż w 2004 roku zanotował on nagłe przyspieszenie (było to najprawdopodobniej

związane z wejściem Polski do Unii Europejskiej). Obecnie jednak pod względem wytwarzania wartości dodanej wrócił do stanu sprzed dziesięciu lat.

2.3. Inwestycje

Jednym z najistotniejszych czynników wpływających na tempo wzrostu gospodarczego jest przyrost kapitału, generujący wzrost produktywności pracy. Podstawowym miernikiem napływającego kapitału są inwestycje przedsiębiorstw. Województwo kujawsko-pomorskie pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw (z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców) w przeliczeniu na jednego mieszkańca znajduje się na ósmym miejscu w kraju. W porównaniu do najbogatszego Mazowsza, w regionie na jednego mieszkańca przypada prawie dwa razy mniej kapitału inwestycyjnego.

Wykres 8. Wzrost nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw na jednego mieszkańca w województwie kujawsko-pomorskim i w Polsce (w odniesieniu do roku 2002)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

W strukturze sektorowej inwestycji w sektorze prywatnym województwa kujawsko-pomorskiego dominuje przemysł (41 proc. całkowitego kapitału inwestycyjnego w regionie w 2011 roku). Jest to udział wyższy niż średnia dla kraju (37 proc.) – zbliżony do wielkości liczonej dla wielkopolskiego, niższy jednak niż w dolnośląskim i śląskim, które specjalizują się w tym sektorze. Istotną rolę odgrywają również inwestycje w handlu i obsłudze rynku nieruchomości (po ok. 20 proc.). Warto jednak zwrócić uwagę, że w 2011 roku inwestycje w sektorze handlowym wzrosły prawie dwukrotnie – nie można więc na tym etapie stwierdzić, czy wzrost znaczenia tego sektora będzie miał charakter długotrwały, czy jest związany z jednorazowym przedsięwzięciem – jak miało to miejsce w 2010 roku z usługami transportowymi na terenie regionu.

2.4. Rynek pracy

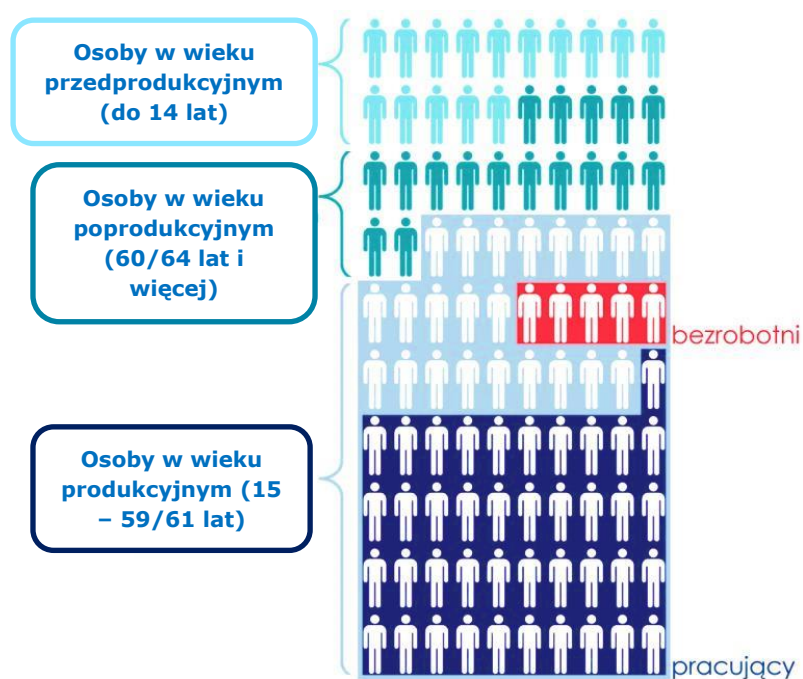
2.4.1 Aktywność zawodowa, bezrobocie i zatrudnienie

Osoby w wieku produkcyjnym³ stanowią 68 proc. mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego (Rysunek 2). Wśród osób w wieku produkcyjnym, około 68 proc. to ludność, która

³ Kobiety w wieku 15-59 lat i mężczyźni w wieku 15-64 lat

zdecydowała się na aktywność zawodową, czyli podjęła pracę (pracujący), lub jej poszukuje (bezrobotni). W rezultacie na każdym 100 mieszkańców województwa pracuje jedynie 41.

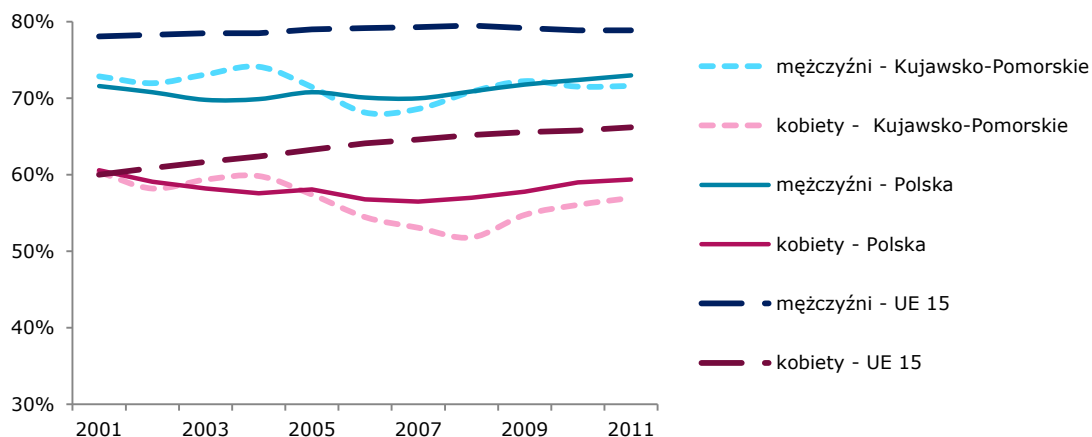
Rysunek 2. Mieszkańcy województwa kujawsko-pomorskiego na rynku pracy (w 2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL GUS

Od 2007 roku obserwuje się wzrost współczynnika aktywności zawodowej w województwie kujawsko-pomorskim. Mimo to, w 2011 roku było ono piątym województwem pod względem aktywności zawodowej ludności. Udział osób pracujących lub poszukujących pracy w ogóle ludności w wieku produkcyjnym jest w województwie kujawsko-pomorskim o około 2 p.p. niższy niż w całym kraju. Warto zaznaczyć, że niski współczynnik aktywności zawodowej w regionie związany jest przede wszystkim z niewielkim odsetkiem osób pracujących lub poszukujących pracy wśród kobiet. Województwo kujawsko-pomorskie jest w Polsce trzecim województwem pod względem różnicy między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn. Samo istnienie różnic między płciowymi w aktywności na rynku pracy jest jednak zjawiskiem powszechnym, występującym we wszystkich krajach europejskich. Poszczególne regiony różnią się natomiast jego skalą.

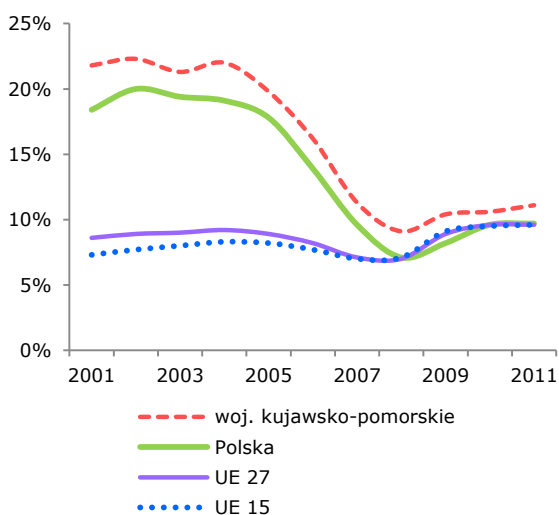
Wykres 9. Aktywność zawodowa osób w wieku 15-64 lat według płci w latach 2001-2011



Źródło: BDL GUS; Eurostat

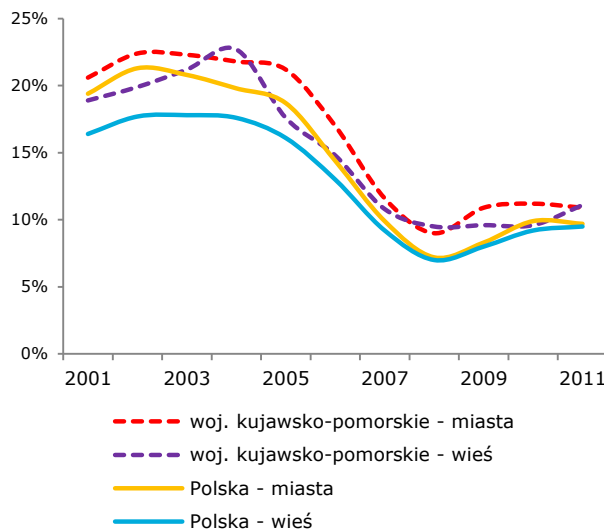
Ostatnia dekada na rynku pracy w Polsce to czas dynamicznych zmian. Jej początkowe lata były okresem bardzo trudnym pod względem dostępności miejsc pracy. Stopa bezrobocia ekonomicznego w Polsce zaczęła silnie rosnąć w 1998 roku, osiągając rekordową wartość w 2002 roku – 20 proc. (22 proc. w woj. kujawsko-pomorskim). Przez kolejnych 5 lat (od 2003 do 2008 roku) obserwowano natomiast szybki spadek odsetka bezrobotnych, który w roku 2008 wyniósł 7,1 proc. (9,1 proc. w woj. kujawsko-pomorskim) i tym samym był najniższy w historii kalkulacji stopy bezrobocia ekonomicznego w Polsce.

Wykres 10. Stopa bezrobocia ekonomicznego w latach 2001-2011



Źródło: Eurostat

Wykres 11. Stopa bezrobocia ekonomicznego według miejsca zamieszkania w latach 2001-2011



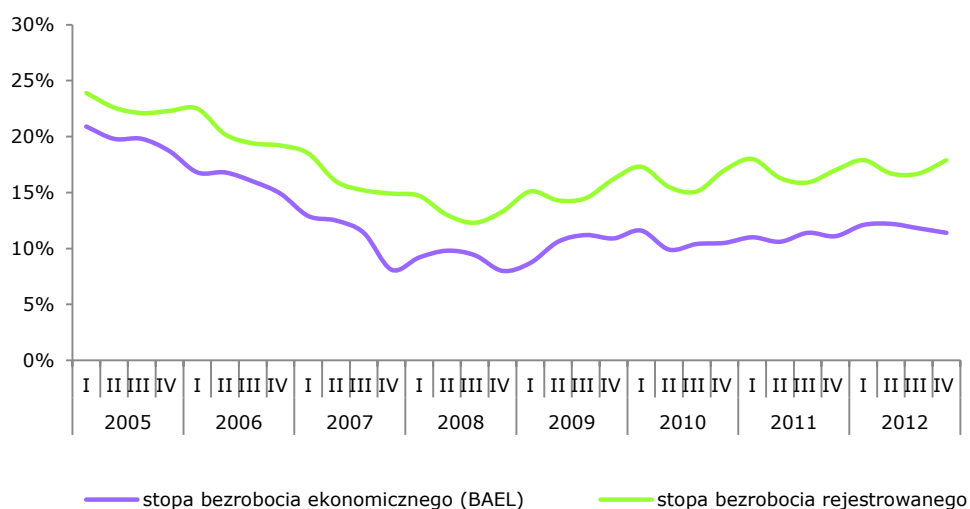
Źródło: BDL GUS

Od 2009 roku obserwuje się w Polsce wzrost liczby bezrobotnych związany ze spowolnieniem gospodarczym. W latach 2008-2011 stopa bezrobocia wzrosła w Polsce o 2,5 p.p. i o 1,9 p.p. w woj. kujawsko-pomorskim. Warto zauważyć, że - pomimo kryzysu - odsetek bezrobotnych w 2011 roku był prawie dwukrotnie niższy niż w 2002 roku. Podobny wzrost stopy bezrobocia odnotowano w latach spowolnienia gospodarczego średnio dla całej Unii Europejskiej. Są jednak kraje takie jak Niemcy, czy Belgia, w których w latach 2008-2011 nie odnotowano wzrostu liczby bezrobotnych. Są także takie, w których stopa bezrobocia wzrosła w tym okresie ponad dwukrotnie, przekraczając poziom 15 proc. (np. Irlandia, Litwa, Grecja).

Stopa bezrobocia rejestrowanego nie jest tak precyzyjnym miernikiem bezrobocia, jak stopa bezrobocia ekonomicznego (wg BAEL). Wynika to po pierwsze stąd, że wiele osób biernych zawodowo oraz pracujących w szarej strefie rejestruje się w urzędzie pracy, aby uzyskać dostęp do świadczeń społecznych (na przykład ubezpieczenia zdrowotnego), a nie pomoc w poszukiwaniu pracy. Z drugiej strony, część osób faktycznie bezrobotnych nie może się zarejestrować w urzędzie pracy - na przykład uczniowie i studenci. Rzeczywiste bezrobocie może być większe lub mniejsze od stopy bezrobocia rejestrowanego w zależności od tego, która z tych dwóch grup osób będzie liczniejsza.

Stopa bezrobocia ekonomicznego (wg BAEL) jest zazwyczaj niższa niż stopa bezrobocia rejestrowanego, tak jak to się dzieje obecnie w Polsce i w województwie kujawsko-pomorskim. Oznacza to, że liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne jest większa niż liczba osób faktycznie bezrobotnych. Potwierdzają to dane BAEL za 2012 r., zgodnie z którymi część osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w rzeczywistości pozostawała bierna lub pracowała w szarej strefie.

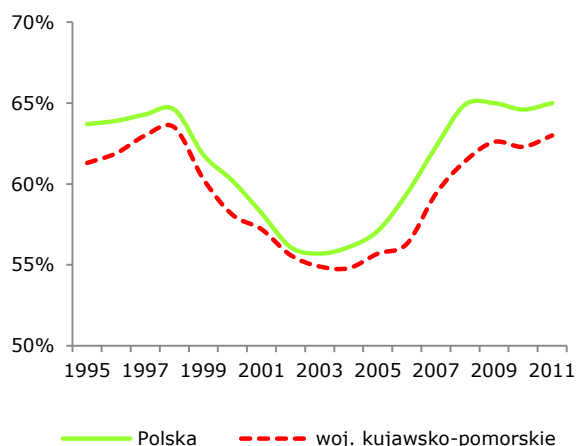
Wykres 12. Stopa bezrobocia ekonomicznego i rejestrowanego w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2005-2012



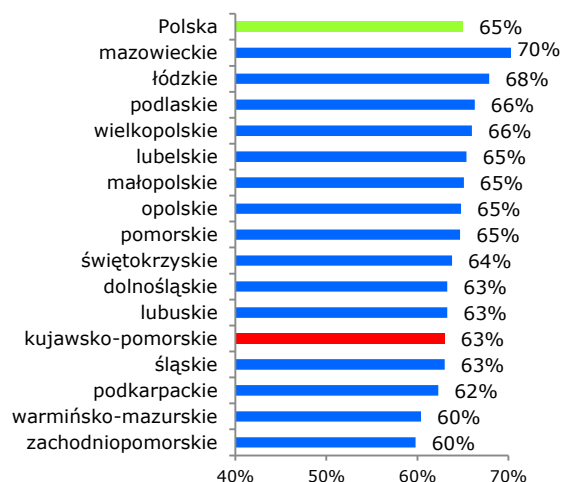
Źródło: BDL GUS

Stopa bezrobocia ekonomicznego (BAEL) wykazuje dużo większą zmienność w czasie niż stopa bezrobocia rejestrowanego. Jest to spowodowane faktem, że osoby podejmujące się prac sezonowych czy dorywczych często nie decydują się na wyrejestrowanie z urzędu pracy, a w badaniu BAEL uznawane są za pracujących.

W latach 2003-2008 liczba pracujących Polaków intensywnie rosła. Jednak od 2009 roku zarówno w województwie kujawsko-pomorskim, jaki i w całym kraju wskaźnik zatrudnienia pozostaje niemalże bez zmian. Warto zauważyć, że - pomimo spowolnienia gospodarczego - wskaźniki zatrudnienia z ostatnich czterech lat przewyższają te z kilkunastu wcześniejszych (poza 1998 r.). Tylko w czterech województwach (małopolskim, podkarpackim, podlaskim i świętokrzyskim) w latach 2008-2011 nastąpił spadek wskaźnika zatrudnienia przekraczający 1,5 p.p. W niektórych regionach Polski zatrudnienie w pierwszych trzech latach kryzysu nawet wzrosło, co ostatecznie sprawiło, że w skali kraju odsetek pracujących pozostał bez zmian.

Wykres 13. Wskaźnik zatrudnienia w latach 1995-2011

Źródło: BDL GUS

Wykres 14. Wskaźnik zatrudnienia wg województw w latach 2001-2011

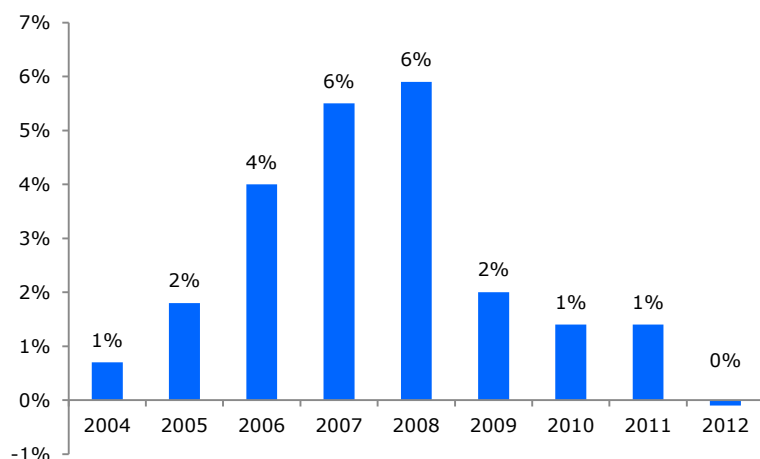
Źródło: BDL GUS

Wskaźnik zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim od początków prowadzenia BAEL jest niższy niż odsetek pracujących w całym kraju. Podobnie jak w przypadku aktywności zawodowej do względnie niskiego wskaźnika zatrudnienia w znacznym stopniu przyczynia się niewielki odsetek pracujących kobiet. Niepokojący wydaje się fakt, że z biegiem lat nie zmniejsza się dystans między poziomem zatrudnienia mieszkańców w województwie a poziomem tego wskaźnika w pozostałych częściach kraju. Nie zmniejsza się także różnica we wskaźniku zatrudnienia uwzględniającego podział wg płci, która - podobnie jak rozziw między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn - należy do najwyższych w kraju.

2.4.2 Wynagrodzenia

Stopniowe pogarszanie się sytuacji na rynku pracy w ostatnich latach przejawia się nie tylko w rosnącej stopie bezrobocia, ale także w dynamice płac. Po wyraźnym wzroście w latach 2006-2008, w 2009 roku realne tempo wzrostu wynagrodzeń Polaków wyraźnie spadło. W 2012 roku przeciętna płaca w ujęciu realnym była już nieco niższa niż w roku 2011, na co wskazuje jej zmiana rok do roku przedstawiona na wykresie 15.

Wykres 15. Realna zmiana przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej względem poprzedniego roku (w Polsce)

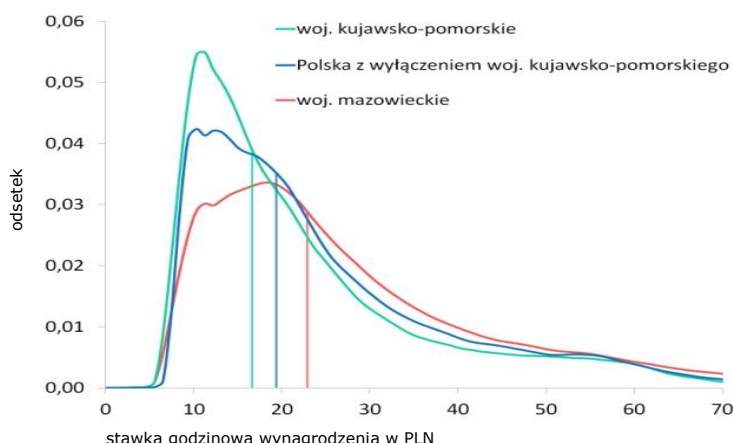


Źródło: GUS

Przeciętne wynagrodzenie za godzinę pracy jest w województwie kujawsko-pomorskim niższe aniżeli średnie wynagrodzenie w pozostałych częściach kraju. W 2010 r. wyniosło ono 88 proc. wartości średniej płacy dla pozostałych części Polski⁴. W przypadku wynagrodzeń jednak nieco lepszą miarą od wyliczanej średniej jest mediana. Dla województwa kujawsko-pomorskiego medianowa płaca za godzinę pracy wyniosła w 2010 roku 17 zł brutto. Oznacza to, że połowa pracujących otrzymywała mniej niż 17 zł za godzinę pracy. Dla porównania, w kraju (z wyłączeniem woj. kujawsko-pomorskiego) mediana stawki godzinowej wyniosła 19 zł, a w województwie mazowieckim, w którym płace są najwyższe – 23 zł.

⁴ Wynagrodzenia za godzinę w podstawowym czasie pracy, w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, na podstawie danych jednostkowych BSW

Wykres 16. Rozkład wynagrodzenia za godzinę pracy w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, w 2010 r. (pionowa linia – mediana)

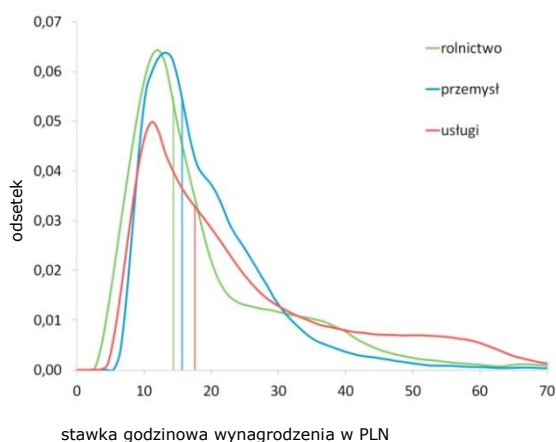


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Badania Struktury Wynagrodzeń

Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach znacznie różnią się w zależności od sektora działalności przedsiębiorstwa. Zgodnie z oczekiwaniami, najniższe płace otrzymują pracownicy rolnictwa (średnia – 19 zł, mediana – 14,3 zł za godzinę pracy). Płace w rolnictwie są jednocześnie najmniej zróżnicowane. Należy jednak pamiętać, że dane pochodzące z Badania Struktury Wynagrodzeń dotyczą jedynie podmiotów zatrudniających co najmniej 10 osób. Badanie obejmuje zatem niewielką część silnie rozdrobnionego polskiego rolnictwa. Co więcej, część osób pracujących w rolnictwie zajmuje się na przykład księgowością lub innymi zajęciami, które nie są związane z zawodem rolnika. W związku z tym nie należy interpretować zaprezentowanych płac jako faktycznych zarobków rolników, które zapewne są nieco niższe.

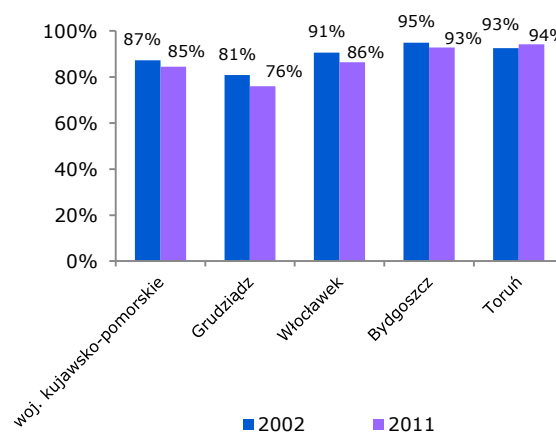
Nieco więcej niż pracujący w rolnictwie zarabiają osoby zatrudnione w przemyśle (średnia – 19,4 zł, mediana – 15,8 zł za godzinę pracy). Płace w tym sektorze są nieco bardziej zróżnicowane niż w rolnictwie. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest większe niż w sektorze rolniczym zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników i specjalistów. Jednak największe odchylenie standardowe charakteryzuje płace w sektorze usług. Ponadto, zarówno średnia, jak i medianowa płaca są w sektorze usług najwyższe (odpowiednio 24,2 zł i 17,7 zł za godzinę pracy).

Wykres 17. Rozkład wynagrodzenia za godzinę pracy w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, wg sektora działalności, w 2010 r. (pionowa linia – mediana)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Badania Struktury Wynagrodzeń

Wykres 18. Wynagrodzenie (brutto) za godzinę pracy w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, w 2002 i 2011 r. (jako odsetek średniej krajowej płacy)



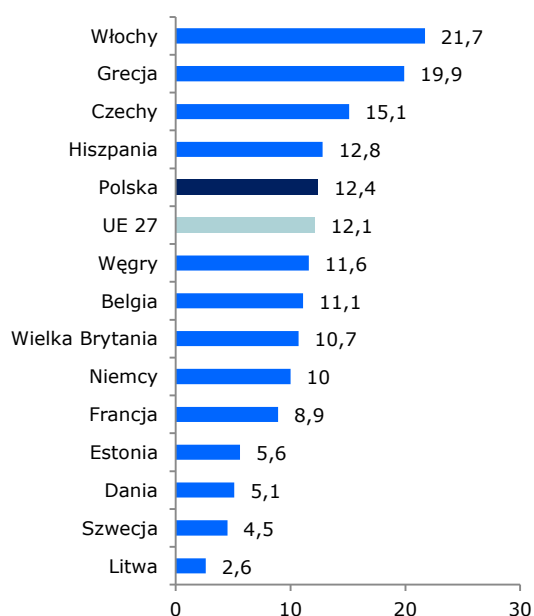
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Badania Struktury Wynagrodzeń

Przeciętna płaca w sektorze przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim stanowi około 85 proc. średniej krajowej płacy. Okazuje się jednak, że są obszary, na których przeciętne wynagrodzenie jest bliższe średniej krajowej. Są to przede wszystkim duże miasta. Statystyczny pracownik przedsiębiorstwa zarejestrowanego w Toruniu zarabia 94 proc. średniej krajowej. Pracownicy firm zarejestrowanych w Bydgoszczy otrzymują nieco niższe wynagrodzenia, średnio 93 proc. przeciętnej krajowej płacy. W innych miastach, takich jak Grudziądz czy Włocławek, płaca jest znacznie niższa.

2.4.3 Kobiety i mężczyźni na rynku pracy

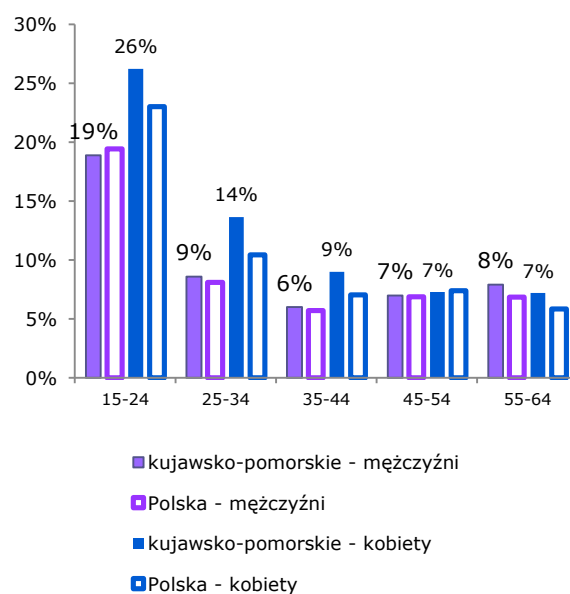
Jak wcześniej wspomniano, wskaźnik aktywności zawodowej wśród kobiet jest niższy niż wśród mężczyzn. Różnice stopnia uczestnictwa w rynku pracy między płciami występują we wszystkich krajach Unii Europejskiej. To, co je od siebie odróżnia, to stopień dysproporcji w aktywności i zatrudnieniu między kobietami i mężczyznami.

Wykres 19. Różnica (w p.p.) współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku 15-59 lat (w 2011 r.)



Źródło: Eurostat

Wykres 20. Stopa bezrobocia wg wieku i płci w województwie kujawsko-pomorskim (w 2011 r.)



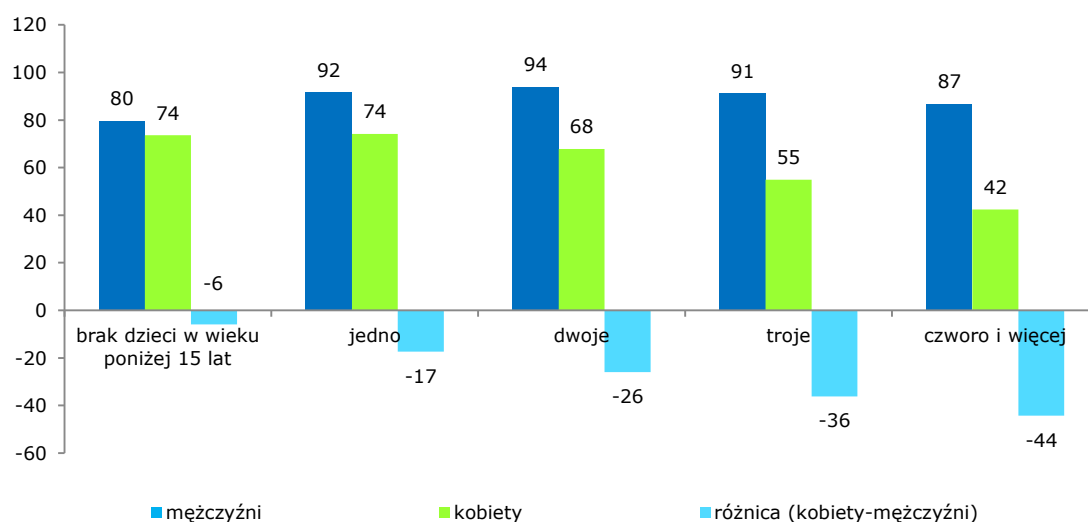
Źródło: BAEL

Podobnie, jak w przypadku wielu statystyk związanych z polityką społeczną, stopień dysproporcji w aktywności zawodowej między płciami jest inny na południu aniżeli na północy Europy. Do krajów, w których jest ona największa, należą między innymi Włochy i Grecja. Na północy Europy różnice między udziałem kobiet i mężczyzn w rynku pracy są znacznie mniej znaczące. Odpowiadają za to między innymi liczne działania skierowane do pracodawców, a przyczyniające się do aktywizacji zawodowej kobiet. Polska znajduje się w 1/3 krajów Unii, w których różnica w aktywności ekonomicznej między kobietami i mężczyznami jest największa.

Kujawsko-Pomorskie jest w grupie województw o najwyższych różnicach między płciami jeśli chodzi o uczestnictwo w rynku pracy. Jak wcześniej wspomniano, różnice między kobietami i mężczyznami widoczne są w poziomie aktywności zawodowej i odsetku zatrudnionych. Okazuje się, że znaczna dysproporcja między kobietami i mężczyznami występuje także pod względem stopy bezrobocia. W 2011 roku różnica w odsetku bezrobotnych wśród aktywnych kobiet i mężczyzn była w województwie kujawsko-pomorskim najwyższa w kraju (3,8 p.p. przy 1,4 p.p. dla całej Polski).

Problem bezrobocia kobiet jest szczególnie widoczny w grupie osób w wieku poniżej 45 lat. Wśród starszych osób nie obserwuje się różnic w stopie bezrobocia między płciami. Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, aktywność młodych kobiet na rynku pracy ma ścisły związek z obecnością dzieci w gospodarstwie domowym. Ogromne znaczenie ma również ich liczba. Wraz ze wzrostem liczby dzieci w gospodarstwie maleje skłonność do podjęcia pracy przez matkę. W przypadku mężczyzn nie obserwuje się takiej zależności. W konsekwencji, wraz ze wzrostem liczby dzieci w gospodarstwie zwiększa się dysproporcja wskaźników zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Wykres 21. Zatrudnienie matek i ojców w wieku 25-44 lata wg liczby dzieci (w Polsce, w 2011 r.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

2.4.4 Młodość i doświadczenie na rynku pracy

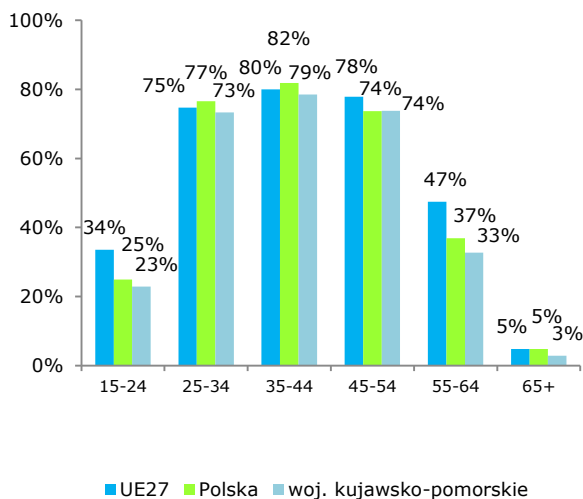
Przeciętny Polak przepracowuje mniejszą część swojego życia niż statystyczny mieszkaniec Unii Europejskiej. Wynika to zarówno ze stosunkowo późnego wieku wejścia na rynek pracy, jak i względnie wczesnego przechodzenia w stan bierności zawodowej. Zjawiska te są widoczne w relatywnie niskich wskaźnikach zatrudnienia w grupie najmłodszej (15-24 lata) i starszych (55+) grupach ludności. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób bardzo młodych (15-24 lata) jest w Polsce o prawie 10 p.p. niższy niż w całej Unii Europejskiej. Podobnie jest w przypadku grupy osób w wieku 55-64 lat. Co ciekawe, to właśnie niski poziom zatrudnienia w tych grupach odpowiada za względnie niski wskaźnik zatrudnienia w Polsce ogółem. W pozostałych grupach wiekowych nie występują tak znaczące różnice w odsetku pracujących między Polską, a Unią Europejską. W przypadku osób w wieku 25-44 lata wskaźnik zatrudnienia tych osób w Polsce przewyższa nawet uśrednioną wartość dla całej Unii Europejskiej.

Niezależnie od grupy wiekowej odsetek pracujących wśród mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego jest niższy niż wskaźnik zatrudnienia dla całego kraju. Wyjątek na tle województwa stanowią mieszkańcy w wieku 45-54 lat, wśród których aktywność zawodowa jest równie częsta, jak w przypadku statystycznego Polaka.

Wiek jest nie tylko korelatem statusu na rynku pracy, ale także płacy (Wykres 23). Grupą wiekową zmagającą się ze względnie trudną sytuacją zawodową są osoby, które dopiero rozpoczęły aktywność na rynku pracy. Przejawia się to przede wszystkim w wysokiej stopie bezrobocia, która w 2011 roku w grupie wieku 15-24 lata sięgnęła w Polsce 27 proc. (30 proc. w woj. kujawsko-pomorskim), podczas gdy wśród starszej ludności wynosiła 8,1 proc. (9,3 proc. w regionie). Co

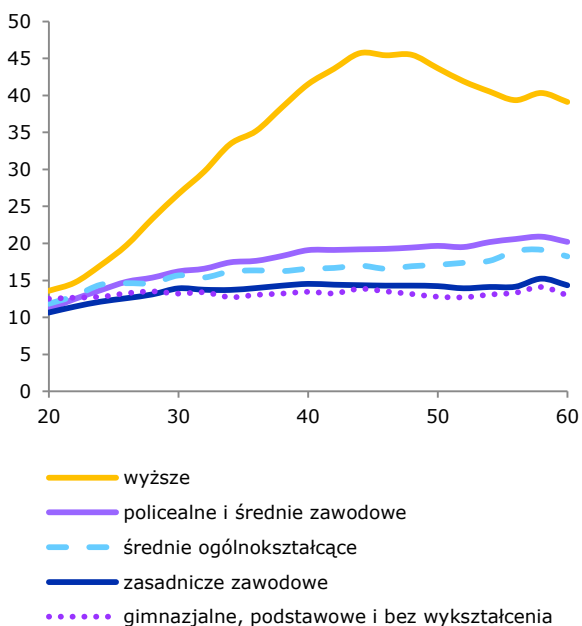
więcej, młode osoby, którym udało się znaleźć pracę, muszą zadowolić się względnie niskim wynagrodzeniem. Wynagrodzenie to może rosnać wraz z wiekiem pracownika.

Wykres 22. Wskaźnik zatrudnienia według wieku (w 2011 r.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL; Eurostat

Wykres 23. Mediana wynagrodzenia (brutto) za godzinę pracy w sektorze przedsiębiorstw, według wieku (w Polsce, w 2010 r.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie Badania Struktury Wynagrodzeń

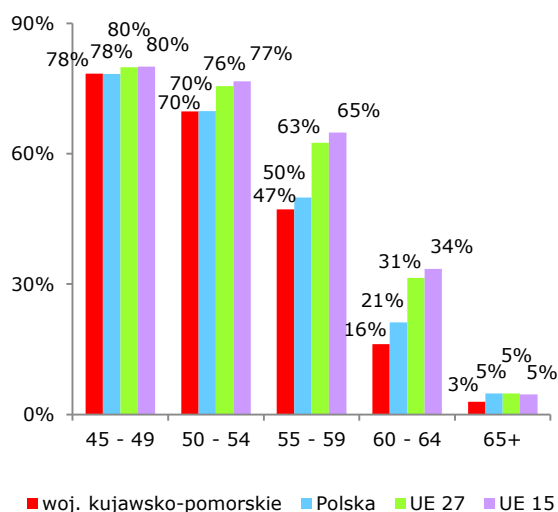
Co ciekawe, relacja między wynagrodzeniem pracowników a ich wiekiem jest wyraźnie uzależniona od poziomu wykształcenia. W 2010 roku medianowa płaca 20-23-letnich pracowników sektora przedsiębiorstw mieściła się w zakresie 10-15 złotych za godzinę pracy, niezależnie od poziomu wykształcenia. Wraz ze wzrostem wieku pracownika, mediana płacy rośnie, przy czym najsilniejszy wzrost obserwuje się w przypadku osób z wyższym wykształceniem. W przypadku absolwentów szkół niższego szczebla różnice płac uzależnione od wieku są znacznie mniejsze.

2.4.5 Osoby w wieku niemobilnym

Do osób w wieku niemobilnym zaliczamy kobiety w wieku 45-59 lat i mężczyzn w wieku 45-64 lat. Jest to grupa, która nieco różni się pod względem aktywności na rynku pracy od młodszych osób w wieku produkcyjnym. Osoby w wieku niemobilnym charakteryzuje relatywnie niska skłonność do zmiany zawodu lub miejsca pracy, czy podnoszenia kwalifikacji. Odsetek osób biorących udział w zorganizowanych formach kształcenia silnie spada wraz z wiekiem (Wykres 25). W przypadku osób w wieku 45-54 lat zarówno w województwie kujawsko-pomorskim, jak i w całym kraju nie przekracza on 2 proc.

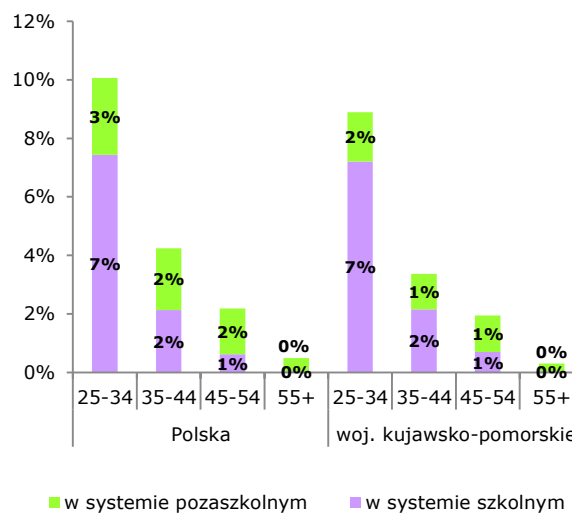
Konsekwencją ograniczonej elastyczności osób w wieku niemobilnym są trudności na rynku pracy. Znaczna część osób z tej grupy całkowicie rezygnuje z aktywności zawodowej. Część decyduje się na wcześniejszą emeryturę lub rentę zdrowotną. Inni po prostu zaprzestają długotrwałego i bezskutecznego poszukiwania pracy. W rezultacie, wśród osób w wieku niemobilnym odsetek biernych zawodowo jest kilkakrotnie wyższy niż w grupie osób w wieku 30-44 lat. W 2011 roku w województwie kujawsko-pomorskim wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 30-44 lat sięgał 77 proc., podczas gdy w grupie osób w wieku niemobilnym wyniósł 61 proc. W całym kraju pracujący stanowili 62 proc. osób w wieku niemobilnym.

Wykres 24. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 45 lat (w 2011 r.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL; Eurostat

Wykres 25. Udział osób biorących udział w różnych formach kształcenia (w 2011 r.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL

Aktywność zawodowa osób w wieku niemobilnym w Polsce jest znacznie niższa niż w Unii Europejskiej. W przypadku ludności powyżej 59 lat jest to uzasadnione, ponieważ z wiekiem 60 lat, kobiety w Polsce wkraczają w wiek emerytalny. W Polsce należy on do najniższych w Unii. Trudno jednak znaleźć wyjaśnienie niskiego zatrudnienia wśród osób w wieku 50-59 lat. Według danych BAEL, w 2011 roku 30 proc. nieaktywnych zawodowo w tej grupie przebywało na wcześniejszej emeryturze. Natomiast 37 proc. za przyczynę bierności zawodowej podawało niepełnosprawność.

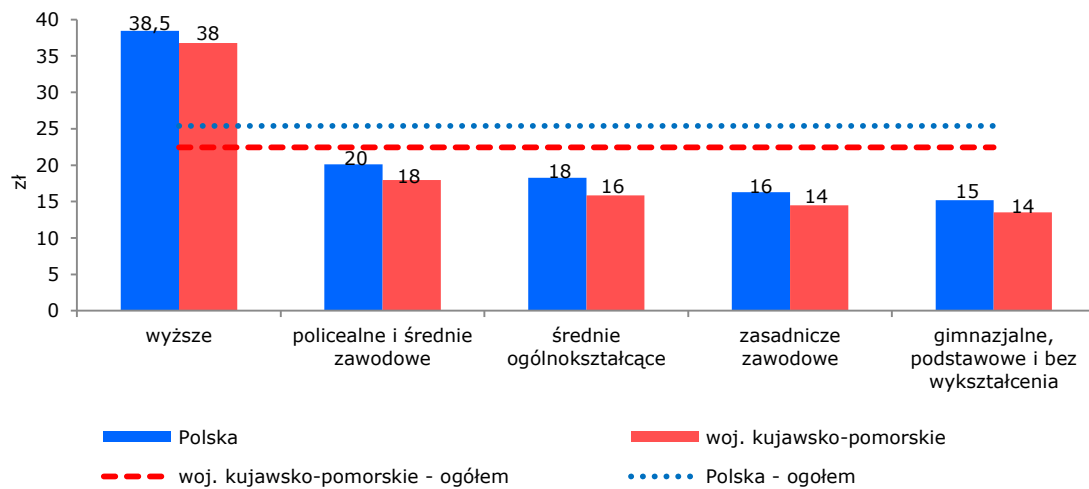
2.4.6 Wykształcenie a pozycja na rynku pracy

To, czy dana osoba zdecyduje się na aktywność zawodową, zależy od kosztów alternatywy, jaką jest pozostanie poza rynkiem pracy. Świadczenia oferowane niepracującym, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, czy nawet wysoki koszt zapewnienia dziecku innej opieki mogą spowodować, że aktywność zawodowa przestanie być opłacalna, jeśli potencjalne wynagrodzenie nie jest wystarczająco wysokie. Płaca ma zatem kluczowe znaczenie dla aktywności ekonomicznej ludności. Jedną z jej głównych determinant jest wykształcenie.

Według danych Badania Struktury Wynagrodzeń z 2010 roku, przeciętna płaca osoby z wyższym wykształceniem wynosiła 151 proc. średniej płacy w sektorze przedsiębiorstw. Wynagrodzenie za godzinę pracy osoby z tytułem co najmniej magistra wyniosło 160 proc. średniej płacy. Osoby z tytułem licencjata lub inżyniera otrzymywały płace w wysokości 120 proc. średniej krajowej. Co ciekawe, wynagrodzenie osób z wykształceniem policealnym jest porównywalne do otrzymywanego przez absolwentów średnich szkół zawodowych (80 proc. przeciętnej płacy). Nieco niższą płacę otrzymują osoby, które zakończyły edukację na poziomie liceum ogólnokształcącego lub zasadniczej szkoły zawodowej.

W województwie kujawsko-pomorskim, niezależnie od poziomu wykształcenia, przeciętny pracownik przedsiębiorstwa otrzymuje nieco niższą płacę niż w średnio w całym kraju. Co więcej, w 2010 roku wynagrodzenie za godzinę pracy w nominalnym czasie pracy było w województwie kujawsko-pomorskim najniższe w Polsce. Jak się okazuje, relatywnie niskie płace dotyczą przede wszystkim pracowników słabiej wykształconych. Pod względem płac osób z wykształceniem wyższym, policealnym lub średnim technicznym, Kujawsko-Pomorskie nie wyróżnia się na tle innych województw.

Wykres 26. Przeciętne wynagrodzenie brutto za godzinę pracy w sektorze przedsiębiorstw, według wykształcenia (w 2010 r.)

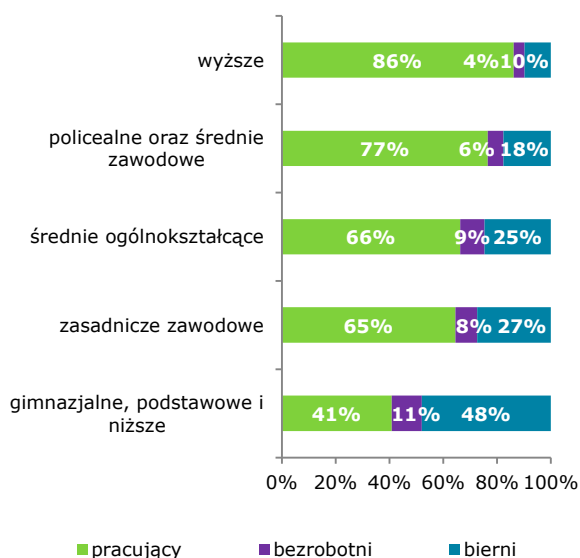


Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Badania Struktury Wynagrodzeń*

Jak wcześniej wspomniano, istnieje silny związek między wysokością wynagrodzenia a aktywnością ekonomiczną w danej grupie. Wśród osób z wykształceniem wyższym w wieku 25-59/64 lat⁵, odsetek aktywnych zawodowo sięga w województwie kujawsko-pomorskim 90 proc.% (w 2011 roku). Wśród osób, które zakończyły edukację na niższym szczeblu, wskaźnik zatrudnienia jest znacznie niższy. W przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub bez wykształcenia, odsetek biernych zawodowo sięga 48 proc. Co istotne, w woj. kujawsko-pomorskim prawie 40 proc.% nieaktywnych osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i bez wykształcenia, za przyczynę bierności podaje niepełnosprawność.

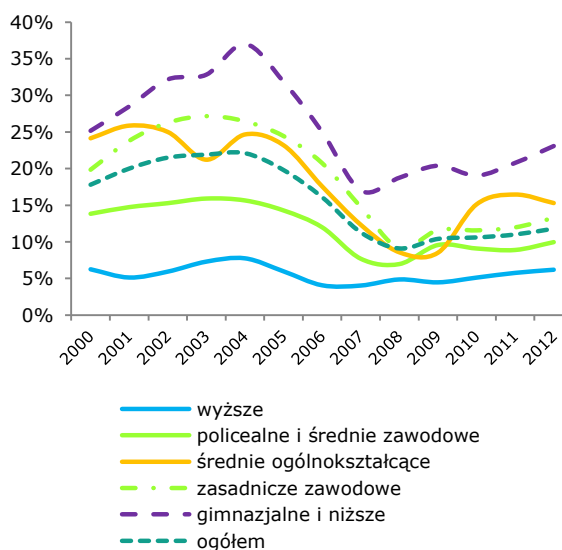
⁵ Kobiety w wieku 25-59 lat i mężczyźni w wieku 25-64 lat

Wykres 27. Struktura ludności w wieku 25-59/64 lat wg aktywności na rynku pracy i wykształcenia (w woj. kujawsko-pomorskim, w 2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Wykres 28. Stopa bezrobocia ekonomicznego w województwie kujawsko-pomorskim wg wykształcenia w latach 2000-2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDL GUS

Trudności w znalezieniu pracy uwarunkowane są poziomem wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem obciążone są znacznie mniejszym ryzykiem bezrobocia niż absolwenci szkół niższego szczebla. W ostatnich 10 latach stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem nie przekroczyła w woj. kujawsko-pomorskim 8 proc., podczas gdy w 2004 roku we wszystkich pozostałych grupach była wyższa niż 15 proc.

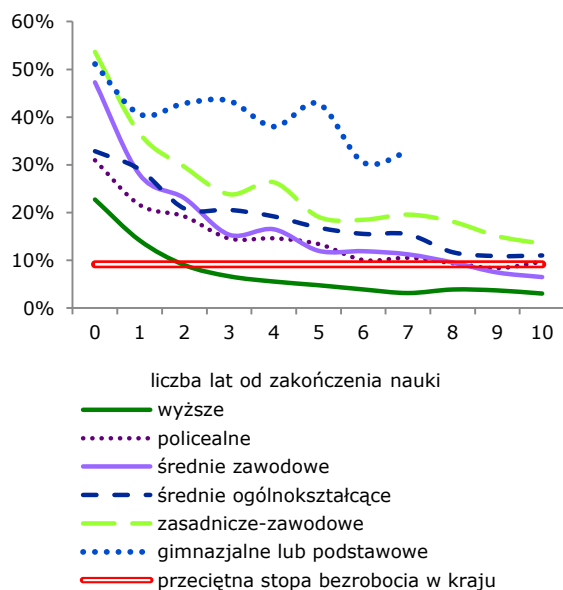
2.4.7 Absolwenci na rynku pracy

Osoby poniżej 30 roku życia stanowią ¼ aktywnych zawodowo w Polsce. Znaczna część z nich (ponad 15 proc.) to osoby, które w ostatnich 12 miesiącach ukończyły szkołę i dopiero wchodzi na rynek pracy. Z powodu braku cenionych przez pracodawców praktycznych umiejętności i doświadczenia, poszukiwanie pracy jest dla absolwenta relatywnie trudne.

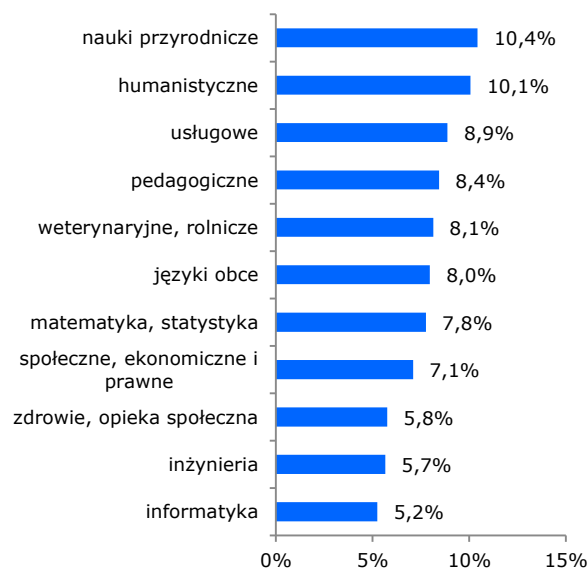
Według BAEL w 2011 roku w Polsce stopa bezrobocia w grupie absolwentów, którzy ukończyli szkołę w ostatnich 12 miesiącach przed badaniem, sięgnęła 29 proc. W województwie kujawsko-pomorskim bezrobotni stanowili znacznie więcej, bo 36 proc. aktywnych zawodowo absolwentów. Stopa bezrobocia wśród absolwentów różni się w zależności od ich wykształcenia. Najniższe bezrobocie odnotowuje się w przypadku absolwentów szkół wyższych. W 2011 wśród osób w wieku do 30 lat, które ukończyły szkołę wyższą w czasie nie dłuższym niż rok przed badaniem, stopa bezrobocia wyniosła 21 proc. w całym kraju i 29 proc. w województwie kujawsko-pomorskim. Natomiast w przypadku absolwentów szkół średnich i zawodowych była ona znacznie wyższa.

Jak widać, fakt posiadania wyższego wykształcenia zwiększa szanse na znalezienie pracy już w pierwszych miesiącach od wejścia na rynek pracy. Co więcej, już dwa lata po ukończeniu studiów, absolwent szkoły wyższej jest mniej zagrożony bezrobociem, niż przeciętny aktywny zawodowo Polak. W przypadku osób, które zakończyły edukację na niższym poziomie, ryzyko bezrobocia również spada wraz z czasem upływającym od ukończenia szkoły. Zawsze jednak pozostaje ono wyższe niż w przypadku osób legitymujących się dyplomem uczelni wyższej.

Wykres 29. Stopa bezrobocia absolwentów według czasu (w latach) od ukończenia szkoły (w Polsce, wg danych z lat 2008-2011)



Wykres 30. Stopa bezrobocia w Polsce wśród absolwentów danego kierunku w szkole wyższej (dla osób poniżej 35 lat, wg BAEL dla lat 2009-2011)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL GUS

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL GUS

Co istotne, nie każdy kierunek studiów gwarantuje równie dobrą sytuację na rynku pracy. Najniższa stopa bezrobocia dotyczy absolwentów, na których pracę jest obecnie największe zapotrzebowanie. Należą do nich informatycy i inżynierowie. Względnie niskie bezrobocie odnotowuje się także wśród osób, które ukończyły kierunki związane z ochroną zdrowia i opieką społeczną, przy czym najpewniej dotyczy to przede wszystkim absolwentów kierunków medycznych.

Corocznie wojewódzkie urzędy pracy opracowują listę tzw. zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych w każdym regionie. Zestawienia te są tworzone na podstawie sumy zgłoszeń ofert pracy, które wpływają do urzędów pracy oraz liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Zawodami deficytowymi są te, w których ofert pracy jest więcej niż osób chcących podjąć pracę w tym zawodzie. Nadwyżkowe zaś to te, w których panuje wysokie bezrobocie, a ofert pracy jest niewiele. Dane, na podstawie których przygotowuje się te zestawienia, są jednak mało precyzyjne, ponieważ stopy bezrobocia rejestrowanego nie odzwierciedlają rzeczywistego wymiaru problemu, a wakaty zgłaszane do urzędów pracy stanowią zaledwie kilkanaście procent wszystkich oferowanych miejsc pracy w gospodarce⁶.

W 2011 roku do zawodów deficytowych zostały zaliczone:

- opiekun osoby starszej (średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny)⁷;
- operator urządzeń przemysłu szklarskiego (operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych);

⁶ Jak przekonują wyniki przeprowadzonego przez NBP Badania Ankietowego Rynku Pracy (http://www.nbp.pl/publikacje/arp/raport_2012.pdf), firmy zgłaszają do urzędów pracy niewiele ponad 15 proc. wakatów.

⁷ Urzędy pracy przeprowadziły swoją analizę na podstawie najbardziej szczegółowego, sześciocyfrowego podziału z KZIS, w naszym opracowaniu odnosimy się jedynie do grup dwucyfrowych. Nazwy grup zawodów przed nawiasami są więc nazwami podkategorii zawodów w nawiasach. Taki zabieg pozwoli porównać wyniki pochodzące z Urzędów pracy z wynikami symulacji opisywanymi na początku rozdziału.

- cieśla (robotnicy budowlani i pokrewni z wyłączeniem elektryków);
- florysta (średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny);
- technik odlewnik (średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych);
- operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych);
- operator maszyn w przemyśle włókienniczym (operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych);
- elektryk, operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej (operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych).

Między wynikami zaprezentowanymi przez urzędy pracy a symulacjami stworzonymi na potrzeby tego raportu zachodzą znaczące różnice. Wynika to przede wszystkim z faktu, że służby zatrudnienia bazują jedynie na danych teraźniejszych (które, jak zostało wyżej wyjaśnione, też są niekompletne), natomiast scenariusze rozwoju biorą pod uwagę zarówno dane historyczne i dotychczasowe trendy, jak i przewidywane zmiany w gospodarce. Urzędy pracy nie biorą również pod uwagę powracającej popularności wykształcenia zawodowego (większość zawodów deficytowych pochodzi z kategorii zawodów technicznych). Dlatego analizę zmian sytuacji na rynku pracy oraz zmian zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikację warto przeprowadzić w oparciu o model popytu i podaży na rynku pracy, który uwzględniałby dzisiejsze wybory edukacyjne młodych mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego oraz przewidywane zmiany struktury sektorowej gospodarki regionu.

2.5. Województwo kujawsko-pomorskie w strategiach rozwoju regionu

Plan strategiczny regionu – zgodnie z Ustawą o samorządzie województwa z 1998 r. - tworzy się w oparciu o dokument polityczny, który definiuje główne kierunki polityki rozwoju regionalnego w okresie wyznaczonym horyzontem Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Z punktu widzenia niniejszego badania największe znaczenie mają kierunki rozwojowe polityki Samorządu Województwa wobec poszczególnych sektorów gospodarki, rynku pracy oraz edukacji. Prawidłowa realizacja konkretnych strategii politycznych nie byłaby jednocześnie możliwa bez mobilizacji działań nakierowanych na rozwiązanie najważniejszych problemów rozwojowych województwa, te zaś często wymykają się klasyfikacji sektorowej. Dlatego w pierwszej kolejności zdecydowaliśmy się omówić szerszy kontekst planowanej interwencji, następnie zaś podjęliśmy bardziej szczegółowo temat prawdopodobnych wyborów województwa w obszarze rynku pracy.

W chwili tworzenia niniejszego raportu województwo kujawsko-pomorskie znajdowało się w fazie aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego Plan Modernizacji 2020+. Pomimo, że projekt dokumentu nie został jeszcze udostępniony na stronie internetowej Samorządu Województwa, cennym źródłem informacji o zasadach prowadzenia polityki rozwoju w kolejnych latach były Założenia Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego⁸. Samorząd Województwa, zdając sobie sprawę z krótkiego (siedmioletniego) horyzontu strategii, postanowił wyjść z założenia, że będzie ona przygotowywała przestrzeń województwa do nadchodzących zmian, które prawdopodobnie nastąpią po 2020 r. Przykładem tak perspektywicznego myślenia może być np. projekt solidarności międzypokoleniowej (na poziomie celu strategicznego), zakładający przystosowanie usług publicznych do starzejącego się społeczeństwa.

⁸ Założenia Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 zatwierdzone przez Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego w dniu 30 maja 2012 r., Toruń, 2012

Choć Założenia Strategii Rozwoju uwzględniają zmiany nowego paradygmatu polityki regionalnej – generalnie przesuwając akcent z wyrównywania wewnętrznych dysproporcji na rzecz podniesienia konkurencyjności regionu - to znaczna część celów strategicznych w dalszym ciągu promuje akcenty spójnościowe. Należą do nich np. rozwój społeczny oraz modernizacja obszarów wiejskich. Założenia uwzględniają także nietypowe cele, specyficzne dla regionu. Znajduje się wśród nich m.in. silna metropolia oraz budowa tożsamości regionalnej. Zdaniem decydentów województwa, mają one podstawowe znaczenie dla zmiany pozycji regionu na tle całej Polski. Ich zaniechanie spowoduje trwałą degradację funkcjonalną – czy wręcz, jak stwierdził jeden z uczestników panelu dyskusyjnego o przyszłości województwa⁹ - rozerwanie regionu Kujawsko-Pomorskiego przez silniejsze regiony w przyszłej reformie administracyjnej.

W założeniach znacząco akcentuje się politykę miejską – nie tylko wobec Bydgosko-Toruńskiego Obszaru Metropolitalnego, ale także innych ośrodków. Aspekt pragmatyczny zawierać ma się w celach, odpowiadających na najpoważniejsze bieżące wyzwania: *radykałnym obniżeniu bezrobocia, modernizacji obszarów wiejskich oraz rozwoju gospodarki*. Wszystkie należy jednak, wedle założeń twórców polityki regionalnej, traktować jako równorzędną deklarację polityczną, zaś przyszłe ustalenia samego dokumentu mają ponoć zostać *sformułowane w taki sposób, by zapewnić rozwój wszystkich istotnych dziedzin – także tych nieuznawanych za priorytetowe*¹⁰.

Z jednej strony więc analiza części projekcyjnej wskazuje na podejście pragmatyczne, (uwzględniające dynamiczne zmiany otoczenia politycznego i społeczno-gospodarczego – wśród których samorząd wskazuje np. zwiększenie siły oddziaływania metropolii oraz dominującą rolę kapitału ludzkiego, jako czynnika warunkującego konkurencyjność), z drugiej zaś istnieje obawa, że przyjęta filozofia może przyczynić się do rozproszenia środków rozwojowych – bez koncentracji wokół jasno określonego i wymiernego celu. Podobne nastawienie w projektach swoich dokumentów strategicznych tak wyraźnie zarysowuje jedynie województwo świętokrzyskie¹¹ oraz - w mniejszym stopniu - region opolski¹².

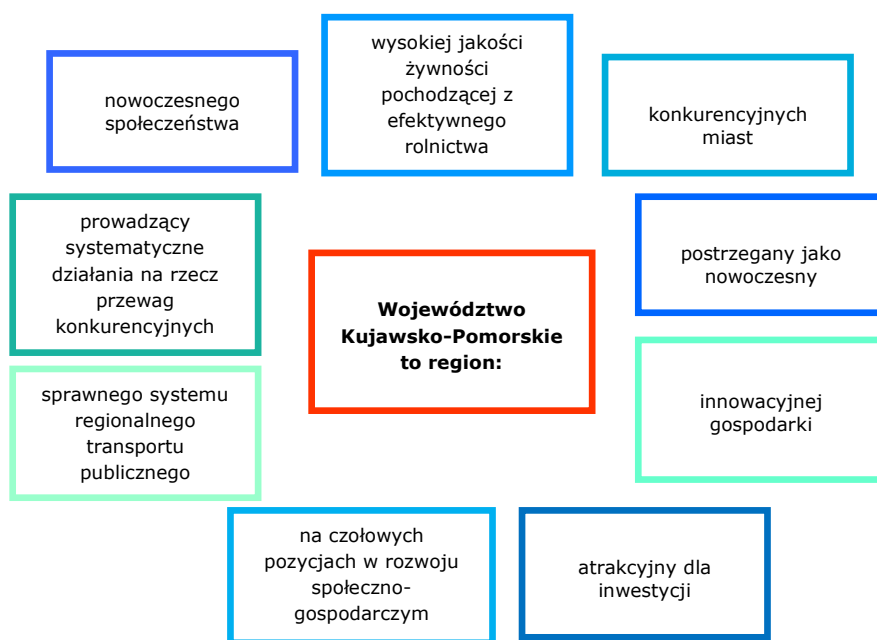
⁹ Spotkanie z twórcami polityki regionalnej w ramach wywiadu grupowego w badaniu pt. *Analiza potrzeb rozwojowych województwa kujawsko -pomorskiego w kontekście nowej perspektywy finansowej UE 2014-2020*, IBS, Warszawa, 2012

¹⁰ *Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego – cele strategiczne. Projekt do dyskusji społecznych*, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Toruń, lipiec 2009 (prezentacja)

¹¹ *Projekt Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego*, WARR, Wrocław, 2012

¹² *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.*

Rysunek 3. Wizja województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2030 r.



Źródło: Opracowanie własne IBS na podstawie Założeń Aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego

Samorząd Województwa zakłada do 2020 r. zmianę profilu społeczno-gospodarczego. Postulowana w Planie Modernizacji 2020+ transformacja raczej nie nastąpi w ciągu kilku najbliższych lat. Wskazuje na to zarówno długoletni i skomplikowany charakter takiego procesu, jak i relatywnie niewielki wpływ interwencji publicznej na rynek pracy i wypracowywaną przez region wartość PKB. W przyszłej perspektywie rozwojowej województwo dokona także wyboru branż inteligentnej specjalizacji, które będą szczególnie premiowane przy wspieraniu innowacyjności. Typy wskazane przez województwo praktycznie wcale nie pokrywają się z sugestiami MRR, co jedynie potwierdza słabość i brak wyraźnych kształtów potencjału endogenicznego oraz bardzo silną dywersyfikację regionalnej gospodarki. Co więcej, propozycje przytaczane przez województwo mają zazwyczaj charakter punktowy, skupiony wokół jednego dużego zakładu przemysłowego (np. Mondi Świecie, bydgoska PESA).

Tabela 3. Proponowane kierunki specjalizacji regionu kujawsko-pomorskiego

Propozycje w zakresie wytypowania inteligentnej specjalizacji woj. kujawsko-pomorskiego	
Projekt Regionalnej Strategii Innowacji	Propozycje MRR ¹³
<ul style="list-style-type: none"> • bezpieczna żywność – przetwórstwo, nawozy i opakowania, • biomedycyna, usługi medyczne i turystyka uzdrowiskowa, • automotive, urządzenia transportowe i automatyka przemysłowa, • narzędzia, formy wtryskowe, wyroby z tworzyw sztucznych, • przetwarzanie informacji. 	<ul style="list-style-type: none"> • produkcja papieru oraz wyrobów z papieru, • produkcja mebli, • działalność w zakresie architektury i inżynierii, • badania i analizy techniczne.

Źródło: Opracowanie własne w oparciu o projekt RSI WK-P oraz prezentację MRR dot. Założeń Umowy Partnerstwa

¹³ Założenia Umowy Partnerstwa – województwo kujawsko-pomorskie, MRR, Warszawa, 2012 r. (prezentacja)

Pomimo silnej dywersyfikacji, teoretycznie zapewniającej większą elastyczność, sytuacja na kujawsko-pomorskim rynku pracy staje się coraz trudniejsza. Województwo zostało nieco silniej dotknięte spowolnieniem gospodarczym niż reszta kraju. Szczególnie intensywnie rzutowało to na pogarszającą się kondycję regionalnej przedsiębiorczości, a co za tym idzie – wzrost poziomu bezrobocia. Jak wynika z wywiadów, przeprowadzonych w badaniu IBS¹⁴, poprawa obecnej sytuacji możliwa jest *jedynie dzięki pobudzeniu popytowej strony rynku pracy*. Twórcy polityki regionalnej, szczególnie instytucji zajmujących się rynkiem pracy i wykluczeniem społecznym, zdają sobie sprawę z wagi problemu i postulują konieczność prowadzenia polityki proprzedsiębiorczej, z szeroką koalicją na rzecz tworzenia miejsc pracy. Miałyby ona znaleźć się w centrum prowadzonej przez województwo polityki rozwoju w trakcie najbliższych kilku lat.

Należy wziąć jednak pod uwagę także to, że rynek pracy ulegnie w ciągu kilkunastu najbliższych lat bardzo dużym zmianom. Prawdopodobnie polaryzacja rozwojowa pogłębi się jeszcze bardziej, stąd zdecydowana większość wakatów będzie znajdować się w obszarze Bydgosko-Toruńskiego Obszaru Metropolitalnego¹⁵. Zgodnie z przewidywaniami ekspertów od polityki regionalnej słabnąć będzie równoważąca siła ośrodków subregionalnych, które zmagają się z bardzo dużymi problemami strukturalnymi¹⁶. Szczególnie Grudziądz oraz Włocławek wymieniane są w kontekście miast, które – ze względu na stopniową utratę funkcji społeczno-gospodarczych – odgrywać będą coraz mniejszą rolę¹⁷. Władze regionu zdają sobie sprawę z konieczności zorganizowania regionalnego systemu transportu, który pozwalałby w przyszłości na godzinny dojazd do terenów metropolii z dowolnego miejsca w województwie, ponieważ ośrodki subregionalne nie stanowią w kwestii miejsc pracy wystarczającego zaplecza. Wizja ta wydaje się być wykonalna w związku z bardzo dobrym (centralnym) usytuowaniem obu ośrodków stołecznych. Jest także szczególnie istotna wobec prawdopodobnie koniecznej konsolidacji szkół, wywołanej niżem demograficznym.

Samorząd województwa postrzegany jest jako istotny aktor regionalnej edukacji¹⁸ m.in. dzięki możliwości zarządzania funduszami unijnymi. O tym, że władze regionalne przywiązują dużą wagę do zagadnień związanych z szkolnictwem może świadczyć m.in. stworzenie rozbudowanej *Strategii edukacji województwa kujawsko-pomorskiego* (co nie jest powszechnym zwyczajem wśród województw). Twórcy polityki regionalnej za największe wyzwanie uznali w niej niewystarczające przygotowanie młodzieży i dorosłych do życia społecznego, w tym do funkcjonowania na rynku pracy¹⁹. Tak szeroka deklaracja, obejmująca praktycznie całą istotę funkcjonowania edukacji, musi świadczyć o dużej świadomości władarzy województwa w zakresie niedoskonałości tej właśnie dziedziny polityki rozwoju. Jako konieczne kierunki działań w Strategii wyznaczono:

- system edukacji powiązany z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy i nowoczesnych technologiach,
- efektywny system kształcenia i wychowania,
- partnerstwo na rzecz efektywnej edukacji w regionie

Natomiast za mocne strony w zakresie edukacji uznano dobrze rozwiniętą sieć szkół (szczególnie zawodowych), potencjał w zakresie szkolnictwa wyższego oraz liczne inicjatywy innowacyjne samorządu (np. projekt astrobaz), będące pokłosiem aktywnej polityki w tym obszarze.

¹⁴ *Analiza potrzeb rozwojowych województwa kujawsko -pomorskiego w kontekście nowej perspektywy finansowej UE 2014-2020*, IBS, Warszawa, 2012

¹⁵ *Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego – cele strategiczne. Projekt do dyskusji społecznych*, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Toruń, lipiec 2009 (prezentacja)

¹⁶ Np. Gorzelak G., *Fakty i mity rozwoju regionalnego*, Studia Regionalne i Lokalne 2(36)/2009, Warszawa, 2009

¹⁷ Stańczyk A., *Kujawsko-pomorskie 2030. Projekcja rozwoju województwa*, Urząd Marszałkowski w Toruniu/Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, 2010, Bydgoszcz-Toruń

¹⁸ Stachel A., *Analiza regionalnych strategii w obszarze oświaty*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa, 2011

¹⁹ *Strategia Rozwoju Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego*, Wydział Edukacji, Nauki i Sportu Urzędu Marszałkowskiego, Toruń, 2008.

Aby województwo prawidłowo się rozwijało, musi nastąpić jednak znacząca poprawa przede wszystkim pod względem jakości – zarówno wyników edukacyjnych, jak i współpracy szkół z przedsiębiorcami. Dobry poziom edukacji na każdym szczeblu może znacząco zwiększyć szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy w regionie, a to powinno zahamować migrację młodzieży (w tym najzdolniejszej) do innych województw. W trakcie grudniowych konsultacji Umowy Partnerskiej, Marszałek Województwa P. Całbecki właśnie *zatrzymanie młodzieży w regionie* uznał za jedno z najważniejszych wyzwań w nadchodzących latach²⁰.

W projekcie Regionalnej Strategii Innowacji z 2012 r. na podstawie diagnozy jako główny cel w obszarze edukacji wskazano *Ukształtowanie innowacyjnych i kreatywnych postaw społeczności regionu*. Założono przy tym znaczącą poprawę wyników egzaminu gimnazjalnego i maturalnego, która pozwoliłaby na zajęcie pod tym względem co najmniej 5. miejsca w kraju. Może to być bardzo trudne zadanie, ponieważ zmiana wykształconego przez pokolenia systemu wartości, który najbardziej rzuca na niedoskonałość edukacji w porównaniu z innymi regionami²¹, wymagałaby dłuższego horyzontu czasowego niż najbliższe 7 lat.

Obecnie niewielki odsetek studentów w województwie kujawsko-pomorskim kończy studia techniczne. Są one dostępne jedynie na Uniwersytecie Technologiczno-Przyrodniczym w Bydgoszczy oraz filiach uczelni informatycznych miast poza województwem (np. Łodzi). O ile popularny pogląd dotyczący kształcenia kadr dla potrzeb regionalnej gospodarki może spowodować w przyszłości niewielką elastyczność absolwentów na nieprzewidywalnym rynku pracy – o tyle silniejsza współpraca uczelni z pracodawcami i angażowanie ich w zdobywanie praktyki zawodowej przez studentów na kolejnych etapach studiów powinny przynieść dobre rezultaty. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku techników i szkół zawodowych. Obecnie widoczne jest niedopasowanie oczekiwań obu stron wynikające właśnie z braku współpracy, na co wskazują zarówno opinie twórców polityki regionalnej, jak i wnioski z niniejszego badania (patrz rozdział 8)

W przyszłości prawdopodobnie zmniejszy się zapotrzebowanie na absolwentów tradycyjnych kierunków technicznych – co raczej nie dotyczy jednak osób zamierzających poświęcić się badaniom naukowym. Znacznie większą rolę odegrają natomiast kierunki związane z usługami medycznymi – w tym szczególnie usługami dla osób starszych, co jest istotne z punktu widzenia potencjału regionalnego, ze względu na tradycję uzdrowiskowo-sanatoryjną. W przyszłych latach raczej znacznie ograniczone zostaną możliwości wyboru wyspecjalizowanego kierunku studiów w związku z obniżeniem się liczby studentów²². Szacuje się, że już w 2020 r. będzie ona o 32 proc. mniejsza niż w 2011 r.²³

Województwo kujawsko-pomorskie w przyszłej perspektywie rozwojowej zamierza optymalnie przygotować się na zmiany społeczno-gospodarcze. Oznacza to podejście preferujące stopniową zmianę przez modernizację i kumulowanie różnych możliwości przewagi rozwojowej – np. wsparcie wyróżniających się sektorów innowacyjnej gospodarki. Wyraźnie akcentuje się konieczność rozwiązania realnych problemów, które uniemożliwiają obecnie konkurencję z najbogatszymi regionami w Polsce. Zaliczają się do nich przede wszystkim brak silnego ośrodka metropolitalnego oraz wysoki poziom bezrobocia. Natomiast w kwestii zapotrzebowania na kadry Samorząd Województwa dostrzega także konieczność radykalnej poprawy wyników kształcenia – co przekłada się na bardzo ambitnie wyznaczone cele rozwojowe.

²⁰ Prezentacja Marszałka P. Całbeckiego na Konsultacjach Umowy Partnerstwa w Toruniu, 12.12.2012 r.

²¹ Śleszyński P., 2004, *Ekonomiczne uwarunkowania wyników sprawdzianu szóstoklasistów i egzaminu gimnazjalnego przeprowadzonych latach 2002-2004*, IGiPZ PAN, Warszawa

²² Stańczyk A., *Kujawsko-Pomorskie 2030. Projekcja rozwoju województwa*, Urząd Marszałkowski w Toruniu/Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, 2010, Bydgoszcz-Toruń

²³ *Demograficzne Tsunami – Raport Instytutu Sokratesa na temat wpływu zmian demograficznych na szkolnictwo wyższe do 2020 roku*, Instytut Sokratesa, Warszawa, 2011

2.6. Scenariusze rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego

Na potrzeby opracowania prognoz popytu i podaży na rynku pracy w regionie kujawsko-pomorskim przygotowano trzy scenariusze rozwoju regionu: neutralny, optymistyczny i pesymistyczny. Zakładają one odmienne oczekiwania wobec przyszłej sytuacji gospodarczej w regionie oraz kierunku zmian strukturalnych. Scenariusz neutralny opracowany został na podstawie prognoz Ministerstwa Rozwoju Regionalnego (MRR) odnośnie rozwoju poszczególnych regionów Polski.

2.6.1 Dynamika rynku pracy w różnych scenariuszach rozwoju regionu

W przypadku regionu kujawsko-pomorskiego scenariusz MRR zakłada umiarkowaną poprawę wskaźników rynku pracy do 2020 roku. Stopa zatrudnienia wzrośnie o 4,1 p.p., stopa bezrobocia nieznacznie obniży się o 0,6 p.p. Mimo to przewidywany jest spadek liczby pracujących w województwie o 25 tysięcy osób. Wynika to z faktu, że populacja osób w wieku produkcyjnym w regionie będzie się szybko kurczyć. Zmiany strukturalne w scenariuszu neutralnym odzwierciedlają ogólną tendencję spadku znaczenia sektora rolnego i zyskiwania wyższej pozycji przez sektor III (usługi). Spodziewany jest znaczny odpływ pracujących z rolnictwa. Uwolnioną nadwyżkę siły roboczej przejmą handel i naprawy oraz usługi rynkowe.

Scenariusz optymistyczny opisuje sytuację polepszenia się koniunktury gospodarczej w regionie oraz przyspieszenia zmian strukturalnych. Stopa zatrudnienia wzrośnie o 8,1 p.p. Stopa bezrobocia obniży się do 8 proc. Przełoży się to na wzrost liczby pracujących o 23 tysiące w stosunku do stanu obecnego. Liczba bezrobotnych skurczy się o 17 tysięcy osób. Rolnictwo - jako najmniej produktywna gałąź działalności gospodarczej - będzie szybko traciło na znaczeniu. W optymistycznym wariantcie prognozy odsetek pracujących w rolnictwie zmniejszy się prawie pięciokrotnie. Szybki rozwój czeka zaś usługi rynkowe. Przemysł, podobnie jak w scenariuszu neutralnym, zachowa silną pozycję w gospodarce województwa kujawsko-pomorskiego.

Scenariusz pesymistyczny wychodzi z założenia stagnacji gospodarczej w Kujawsko-Pomorskiem oraz niekorzystnych zjawisk na lokalnym rynku pracy. Łączna liczba pracujących skurczy się do 2020 roku aż o 74 tysiące, mimo że stopa zatrudnienia pozostanie na niezmiennym poziomie. Wyraźnie wzrośnie bezrobocie. Prawie co siódmy aktywny zawodowo nie będzie mógł znaleźć pracy. Nastąpi znaczne wyhamowanie odpływów z rolnictwa. Ucierpi przemysł, w którym zatrudnienie zmniejszy się o 3,7 p.p. Najwięcej - w stosunku do scenariusza neutralnego - zyskają usługi nierynkowe.

Tabela 4. Charakterystyka rynku pracy w różnych scenariuszach rozwoju regionu

ROK	2011		2020	
SCENARIUSZ	-	neutralny	optymistyczny	pesymistyczny
PODAŻ PRACY				
PRACUJĄCY				
Ogółem	789 000	764 679	812 417	715 398
Mężczyźni	441 000	430 921	453 322	402 438
Kobiety	348 000	333 758	359 096	312 960
BEZROBOTNI				
Ogółem	98 000	88 446	70 757	114 980
Mężczyźni	45 000	43 341	34 673	56 344
Kobiety	53 000	45 105	36 084	58 636
AKTYWNI ZAWODOWO				
Ogółem	887 000	853 125	883 174	830 378
Mężczyźni	486 000	474 262	487 995	458 781
Kobiety	401 000	378 863	395 179	371 596
STOPA ZATRUDNIENIA				
Ogółem	58,8 proc.	62,9 proc.	66,9 proc.	58,9 proc.
Mężczyźni	65,8 proc.	70,4 proc.	74,1 proc.	65,8 proc.
Kobiety	51,9 proc.	55,3 proc.	59,5 proc.	51,9 proc.
STOPA BEZROBOCIA				
Ogółem	11,0 proc.	10,4 proc.	8,0 proc.	13,8 proc.
Mężczyźni	9,3 proc.	9,1 proc.	7,1 proc.	12,3 proc.
Kobiety	13,2 proc.	11,9 proc.	9,1 proc.	15,8 proc.
STOPA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ				
Ogółem	66,1 proc.	70,2 proc.	72,7 proc.	68,3 proc.
Mężczyźni	72,5 proc.	77,5 proc.	79,7 proc.	75,0 proc.
Kobiety	59,8 proc.	62,8 proc.	65,5 proc.	61,6 proc.
POPYT NA PRACĘ				
UDZIAŁ SEKTORÓW W ZATRUDNIENIU				
rolnictwo	14,4 proc.	8,0 proc.	3,0 proc.	12,0 proc.
przemysł	23,2 proc.	23,5 proc.	24,0 proc.	19,5 proc.
budownictwo	8,3 proc.	8,4 proc.	9,0 proc.	7,0 proc.
handel	14,9 proc.	16,9 proc.	15,5 proc.	17,0 proc.
usługi rynkowe	15,6 proc.	19,2 proc.	25,0 proc.	18,0 proc.
usługi nierynkowe	23,6 proc.	24,0 proc.	23,5 proc.	26,5 proc.

Źródło: Opracowanie własne

2.6.2 Wartość dodana w województwie kujawsko-pomorskim

Najwyższą produktywnością (wartością dodaną brutto w przeliczeniu na 1 pracującego) w woj. kujawsko-pomorskim charakteryzuje się sektor usług rynkowych. Wysoka produktywność jest obserwowana również w sektorze handlu i napraw oraz przemyśle i energetyce. Poniżej średniej dla regionu plasują się usługi nierynkowe i budownictwo. Najmniej produktywny jest sektor rolny.

Skalę dysproporcji między sektorami ilustruje fakt, że jeden pracujący w usługach rynkowych generuje ponad 3-krotnie wyższy dochód niż osoba pracująca na roli. Różnice dochodowe tłumaczą kierunki zmian strukturalnych w scenariuszach – spodziewamy się, że siła robocza będzie przepływała z sektorów o niskiej produktywności do sektorów o wysokiej produktywności.

W oparciu o prognozę MRR rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego sporządzono możliwe scenariusze przyszłej ewolucji produktywności w woj. kujawsko-pomorskim. W tabeli 5 oraz na wykresach poniżej przedstawiono wyniki. Wyeliminowano wpływ fluktuacji cen przez użycie cen stałych z 2000 roku. Największy wzrost produktywności będzie dotyczył rolnictwa oraz przemysłu. W przypadku rolnictwa wzrośnie średnia produktywności pracującego, stanie się to jednak głównie w wyniku znacznego odpływu pracowników z rolnictwa. Przemysł historycznie charakteryzował się wysoką dynamiką produktywności wyrażoną w cenach stałych. Niemniej uwzględnienie efektów cenowych działa na jego niekorzyść, obniżając produktywność branży. Mimo dynamicznych zmian produktywności, w 2020 roku hierarchia sektorów pozostanie prawie niezmieniona. Usługi rynkowe będą ciągle generowały największą wartość dodaną brutto na pracującego, rolnictwo - najniższą.

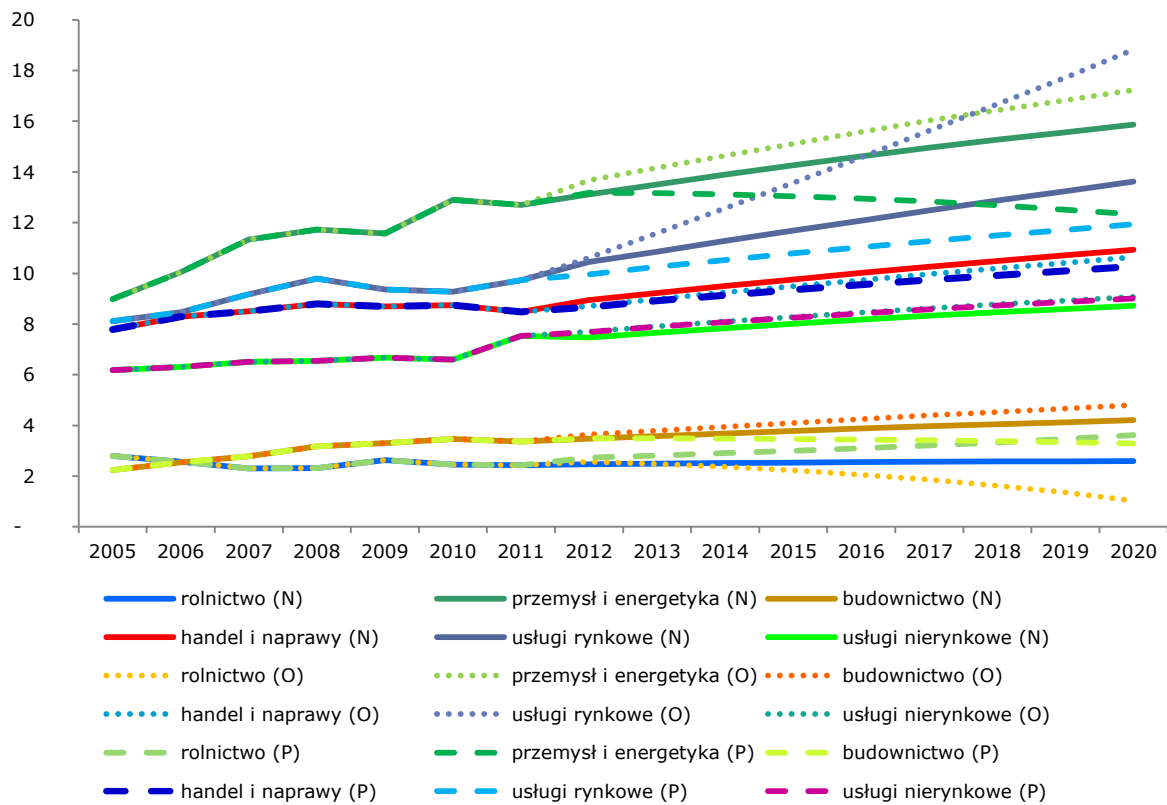
Tabela 5. Produktywność w branżach w woj. kujawsko-pomorskim, ceny stałe [PLN z 2000]

Sektor	2010	2020	zmiana 2010-2020	
			PLN	proc.
rolnictwo	22 643	42 098	19 455	86 proc.
przemysł i energetyka	68 629	88 370	19 741	29 proc.
budownictwo	49 304	65 694	16 390	33 proc.
handel i naprawy	68 797	84 472	15 675	23 proc.
usługi rynkowe	74 807	92 669	17 862	24 proc.
usługi nierynkowe	35 618	47 550	11 932	34 proc.

Źródło: Opracowanie własne

Zakładając, że produktywność w branżach będzie zmieniać się zgodnie z powyższą analizą, a zatrudnienie w sektorach zgodnie ze scenariuszami, otrzymamy informacje o znaczeniu poszczególnych sektorów dla lokalnej gospodarki. Scenariusz neutralny implikuje, że do 2020 roku struktura gospodarki województwa będzie mniej więcej zachowana. Skutkiem ewolucji zbieżnej ze scenariuszem optymistycznym byłoby przejście pozycji lidera przez usługi rynkowe. Scenariusz negatywny skutkowałby deindustrializacją regionu, mimo oczekiwanego wzrostu wydajności statystycznego pracownika przemysłu.

Wykres 31. Wartość dodana brutto [mld PLN, ceny stałe z 2000] wg 3 scenariuszy



*Uwaga: Oznaczenia: (N), (O), (P) odnoszą się odpowiednio do scenariuszy: neutralnego, optymistycznego oraz pesymistycznego.
Źródło: Opracowanie własne*

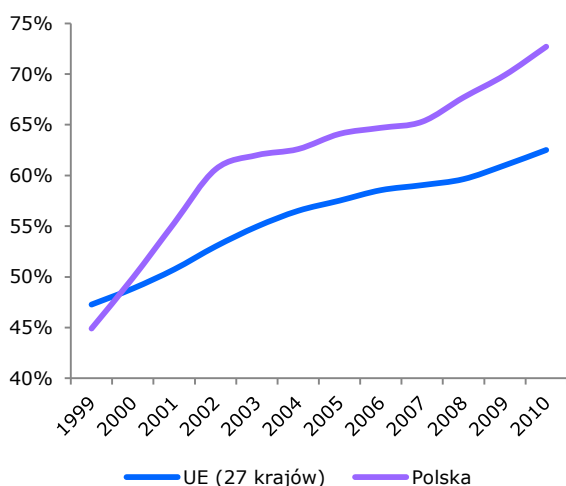
Symulacja pokazuje również, że przyszła ewolucja popytu i podaży pracy będzie miała istotny wpływ na zamożność regionu. Gdyby rzeczywistość rozwijała się zgodnie z prognozami w wariantcie neutralnym, łączna wartość dodana generowana w województwie wzrosłaby o 26 proc.: z 44 mld PLN obecnie do 56 mld PLN w 2020 roku (uwaga: wartości wyrażono w cenach z 2000 roku). Optymistyczny wariant prognozowałby wzrost lokalnej gospodarki o 39 proc. w stosunku do stanu obecnego. Niewielkie zmiany strukturalne, jakie przewiduje scenariusz pesymistyczny, będą skutkowały wzrostem gospodarki jedynie o 14 proc. Niezależnie od scenariusza przeciętna produktywność w regionie będzie niższa od średniej dla całego kraju. Najmniejszy rozdział wystąpi w sytuacji zrealizowania się scenariusza optymistycznego, największy - gdy bliższy prawdy okaże się scenariusz pesymistyczny.

3 Pracujący i poszukujący pracy w 2020 r.

3.1. Wybory edukacyjne

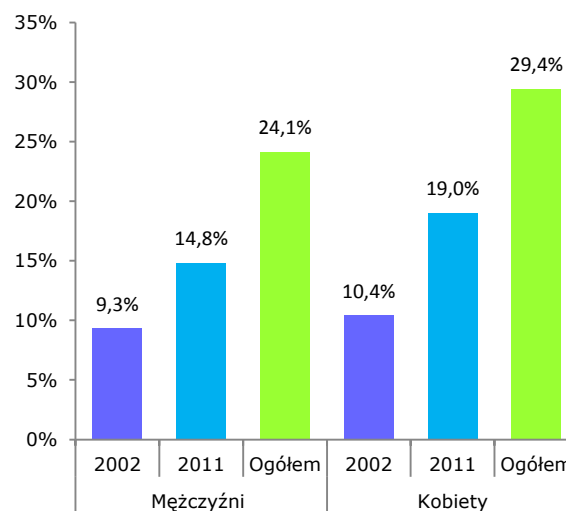
W ciągu ostatnich dwudziestu lat obserwujemy wyraźny awans edukacyjny Polaków. Od czasu przemian ustrojowych coraz więcej osób osiąga wyższy poziom wykształcenia. Najbardziej spektakularny boom widoczny jest we wzroście liczby studentów - w porównaniu z rokiem 1989 jest ich pięciokrotnie więcej. Oznacza to, że w perspektywie kilku pokoleń diametralnie zmieniła się - i nadal będzie się zmieniać - struktura ludności pod względem wykształcenia. Widać to chociażby w wynikach dwóch ostatnich spisów powszechnych, przeprowadzonych już po transformacji. W 2002 roku osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 9,9 proc. społeczeństwa. Jak wynika z ostatniego spisu z 2011 roku obecnie jest ich prawie o 7 p.p. więcej.

Wykres 32. Udział studentów w populacji 20-24-latków w latach 1999-2010



Opracowanie własne na podstawie EUROSTAT

Wykres 33. Udział osób z wyższym wykształceniem w populacji mieszkańców Polski



Opracowanie własne na podstawie GUS

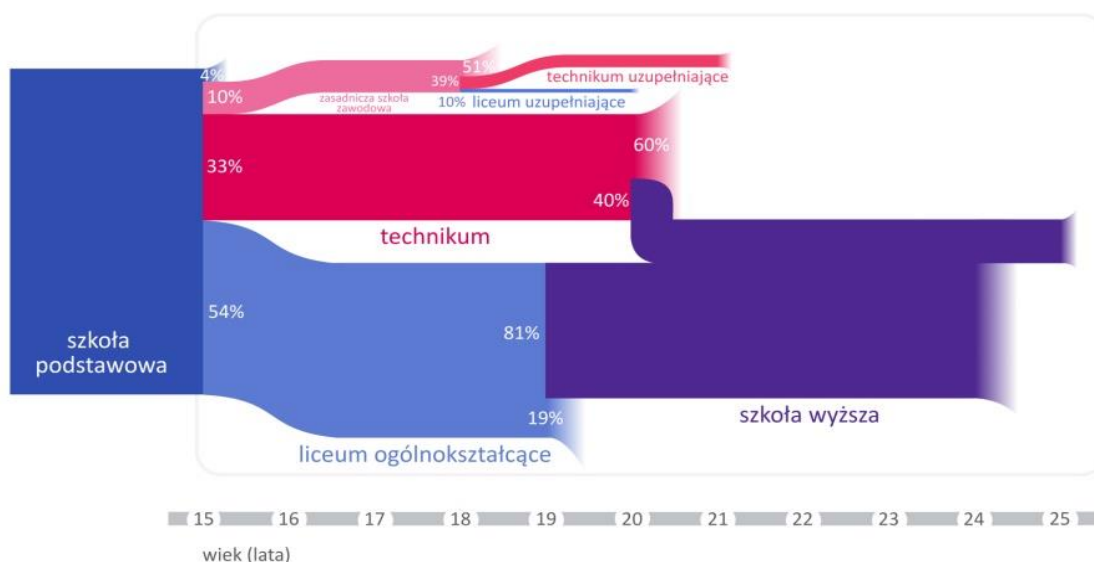
Wzrost popularności studiów wyższych widoczny jest nie tylko w Polsce, ale i w całej Unii Europejskiej. Tam jednak zmiany następują ze znacznie mniejszą intensywnością. Jeszcze w 2000 roku niespełna połowa (dokładnie 49,9 proc.) Polaków w wieku 20-24 lat decydowała się na studia wyższe. W tym samym czasie we Francji czy Belgii odsetek ten był od 3 do 5 p.p. wyższy. W 2010 roku aż 73 proc. polskich dwudziestokilkulatków uczyło się na wyższych uczelniach. We Francji odsetek ten był prawie o 20 p.p. niższy. Popularność studiowania rosta więc w naszym kraju szybciej niż w innych państwach Unii Europejskiej. Wynikało to w dużej mierze stąd, że ostatnie dwie dekady to okres szybkiego wzrostu gospodarczego w Polsce, który wiązał się ze wzrostem zapotrzebowania na kapitał ludzki. Zdobywanie wyższego wykształcenia stało się dla wielu osób warunkiem koniecznym uzyskania dobrze płatnej pracy oraz wysokiej pozycji zawodowej. Drugim czynnikiem był relatywnie niski poziom wykształcenia Polaków w czasach PRL. W ostatnich latach rynek pracy stopniowo nasycy się osobami z wyższym wykształceniem, co przekłada się chociażby na szybki wzrost bezrobocia absolwentów szkół wyższych. W efekcie odsetek osób w wieku 20-24 lat, które decydują się na studia, stabilizuje się, a wiele wskazuje również na to, że w najbliższych latach będzie malał. Innymi słowy, boom edukacyjny w Polsce kończy się i to nie tylko z powodów czysto demograficznych, ale również ze względu na zmiany wyborów edukacyjnych młodych Polaków. Aby to dostrzec należy przyjrzeć się nie tylko decyzjom o podjęciu bądź niepodjęciu studiów, lecz całym ścieżkom edukacyjnym Polaków: od wyboru szkoły ponadgimnazjalnej począwszy. Dzisiejsze decyzje edukacyjne młodzieży znajdują odzwierciedlenie

w tym, jakie kwalifikacje będzie w przyszłości reprezentowało to pokolenie na rynku pracy. Dlatego analiza ich wyborów będzie punktem wyjścia prognoz podaży pracy w regionie kujawsko-pomorskim w 2020 r.

3.1.1 Jakie decyzje edukacyjne podejmowali dzisiejsi 28-latkowie?

Aby mieć punkt odniesienia dla dalszych rozważań przyjrzyjmy się, w jaki sposób przez system edukacyjny przepłynęły osoby urodzone w Polsce w roku 1984 – dzisiejsi 28/29-latkowie. Wybór tego rocznika został podyktowany faktem, że osoby w nim urodzone w większości zakończyły już formalne kształcenie, dlatego można prześledzić wszystkie ich decyzje edukacyjne: od szkoły podstawowej po studia wyższe. Pierwszą rzeczą, jaka rzuca się w oczy, jest odmiennosc ścieżek edukacyjnych, jakimi podążają kobiety i mężczyźni. Przyjrzyjmy się najpierw wyborom podejmowanym przez kobiety. W Polsce tradycyjnie najważniejszych wyborów edukacyjnych dokonuje się dwa razy w życiu. Pierwszy raz po ukończeniu obowiązkowej edukacji podstawowej lub gimnazjalnej młody człowiek decyduje czy chce się w ogóle dalej uczyć oraz jaki charakter ma przyjąć jego dalsze kształcenie: zawodowe czy ogólnokształcące. Po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej przychodzi czas, kiedy należy wybrać czy wejść na rynek pracy czy kontynuować swoją edukację na wyższej uczelni. Decyzje kobiet urodzonych w 1984 r., na obu tych etapach, przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 4. Wybory edukacyjne kobiet urodzonych w roku 1984

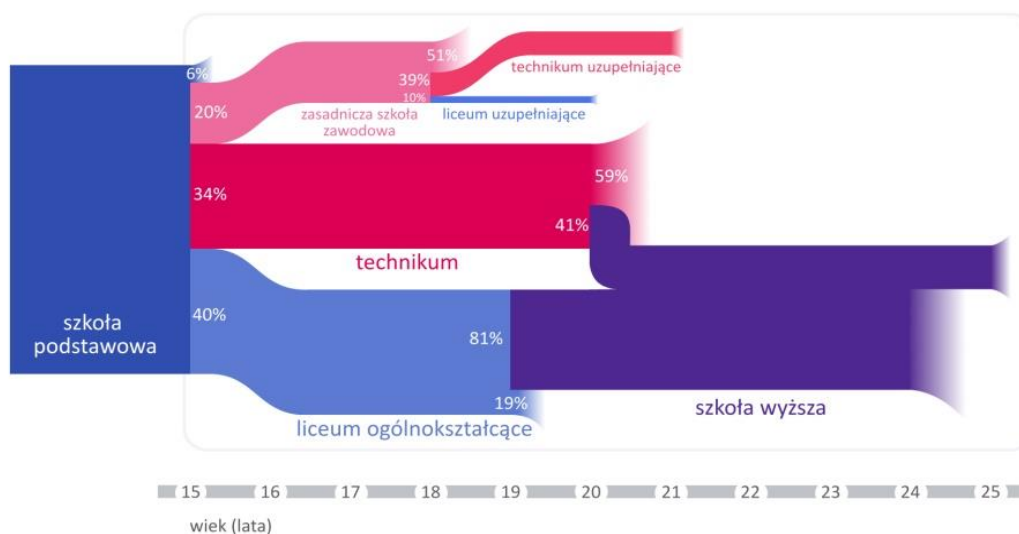


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych jednostkowych BAEL

Osoby urodzone w roku 1984 uczyły się jeszcze w tzw. „starym” systemie edukacyjnym (nowy objął roczniki 1986 i młodsze), w którym ostatnim obowiązkowym etapem nauki była 8-letnia szkoła podstawowa. Jedynie 4 proc. kobiet zakończyło kształcenie na tym etapie. Znakomita większość z nich – 54 proc. wybrała dalszą naukę w liceum ogólnokształcącym, które z założenia przygotowuje do matury i dalszej bardziej specjalistycznej edukacji w szkołach policealnych albo na wyższych uczelniach. 33 proc. zdecydowało się na technikum, a jedynie 10 proc. na zasadniczą szkołę zawodową.

Odmienne proporcje te wyglądają w przypadku mężczyzn urodzonych w tym samym – 1984 - roku (patrz Rysunek 5). Spośród nich 6 proc., a więc o połowę większy odsetek niż w przypadku kobiet, zakończyło edukację na etapie szkoły podstawowej. 54 proc. wybrało kształcenie zawodowe, większość (34 proc.) w technikum, mniejszość (20 proc.) – ale i tak dwukrotnie większa niż w przypadku kobiet – w zasadniczych szkołach zawodowych. Jedynie 40 proc. dzisiejszych 28/29-latków ukończyło liceum ogólnokształcące.

Rysunek 5. Wybory edukacyjne mężczyzn urodzonych w roku 1984



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych jednostkowych BAE

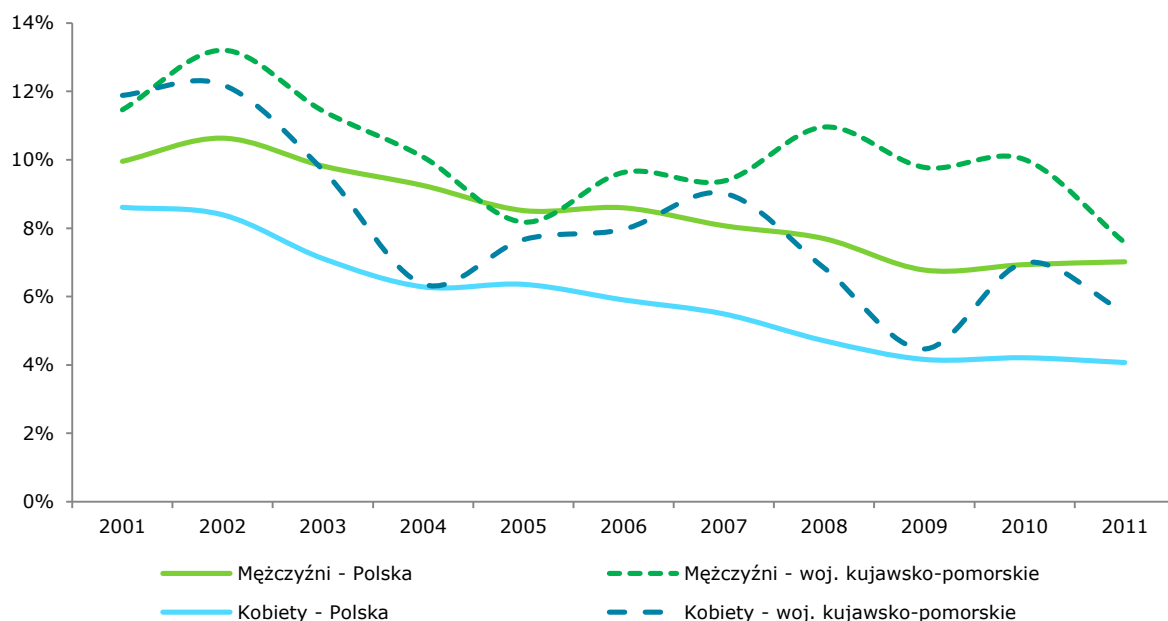
O ile decyzje edukacyjne po zakończeniu szkoły podstawowej kobiet i mężczyzn wyraźnie się od siebie różnią, o tyle decyzje na kolejnym etapie są już praktycznie takie same. 80 proc. absolwentów liceów ogólnokształcących i 40 proc. absolwentów techników, niezależnie od płci, decyduje się na studia wyższe. Pozostali trafiają na rynek pracy. Spośród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, większość - znowu niezależnie od płci - trafiła na rynek pracy. Pozostali wybierali liceum bądź technikum uzupełniające.

Dotychczasowy opis przedstawia wybory edukacyjne osób pochodzących z jednego rocznika. W dalszej części rozdziału postaramy się pokazać, jak zmieniały się ścieżki edukacyjne Polaków z kolejnych roczników. Dopiero tutaj będzie widać wzrost ambicji edukacyjnych, o którym była mowa we wstępie. Przyjrzymy się również ścieżkom edukacyjnym mieszkańców regionu kujawsko-pomorskiego, aby ocenić na ile różnią się one od tych, jakimi podążają ich rówieśnicy z całego kraju.

3.1.2 Wypadający z systemu edukacyjnego

Chronologicznie rzecz ujmując, pierwszy z sygnałów awansu edukacyjnego Polaków to malejąca systematycznie liczba osób w wieku 24-30 lat, które, osiągnąwszy wykształcenie co najwyżej gimnazjalne, nie kontynuowały nauki. W ciągu ostatnich dziesięciu lat liczba takich osób w populacji zmniejszyła się z ok. 10 proc. do ok. 6 proc. Kujawsko-Pomorskie nie odbiega w tym zakresie od całego kraju – odsetek osób z wykształceniem podstawowym jest tutaj również coraz mniejszy. W 2001 r. edukację na pierwszym etapie kończyło ok. 13 proc. populacji osób w wieku 24-30 lat, obecnie stanowią oni 7 proc. populacji w tej grupie wiekowej. Można nawet zauważyć, że w regionie kujawsko-pomorskim liczba osób z wykształceniem podstawowym spada szybciej niż w Polsce. Trend jest zdecydowanie malejący, ale jego tempo wyhamowuje, co może sugerować, że w niedługim okresie odsetek osób z wykształceniem podstawowym ustabilizuje się na niewielkim, kilku procentowym poziomie zarówno w kraju, jak i w regionie. Niechęć ludzi do kończenia edukacji na podstawowym poziomie jest zrozumiała - rozwój gospodarczy związany jest z zapotrzebowaniem na coraz lepiej wykwalifikowanych pracowników. Nawet niewielki wzrost kwalifikacji jest również odpowiednio wynagradzany wyższymi zarobkami. Praktycznie niemożliwe jest jednak, żeby w społeczeństwie nie było w ogóle osób z wykształceniem podstawowym – zawsze znajdują się tacy, którzy z powodów zdrowotnych czy życiowych nie będą w stanie podjąć dalszej edukacji.

Wykres 34. Odsetek osób posiadających co najwyżej wykształcenie gimnazjalne oraz nie kontynuujących nauki spośród osób w wieku 24-30 lat



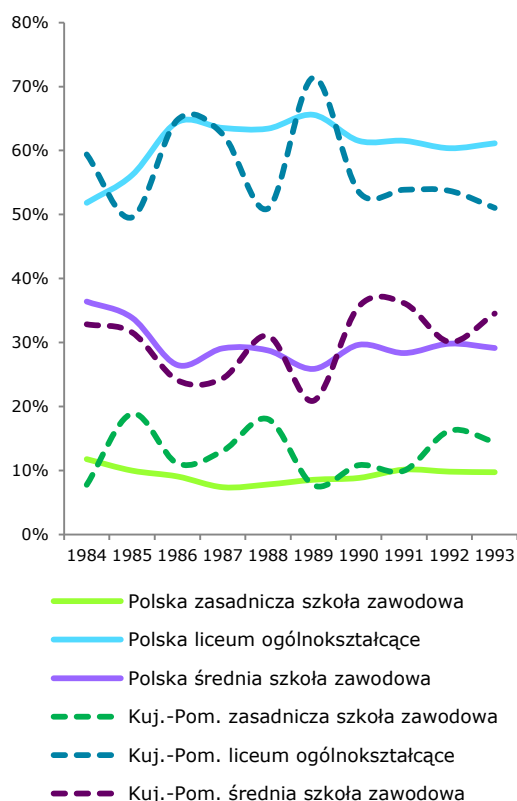
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Kobiet, które wcześniej opuszczają ścieżkę edukacyjną, jest mniej niż mężczyzn. Od 2001 roku odsetek mężczyzn, którzy decydują się zakończyć naukę po szkole gimnazjalnej (wcześniej podstawowej) w populacji 16-latków, jest co roku o ok. 2 p.p. większy niż nastoletnich kobiet. W regionie kujawsko-pomorskim proporcje te wyglądają podobnie, choć relatywnie więcej osób (niezależnie od płci) wypada w nim z systemu edukacyjnego.

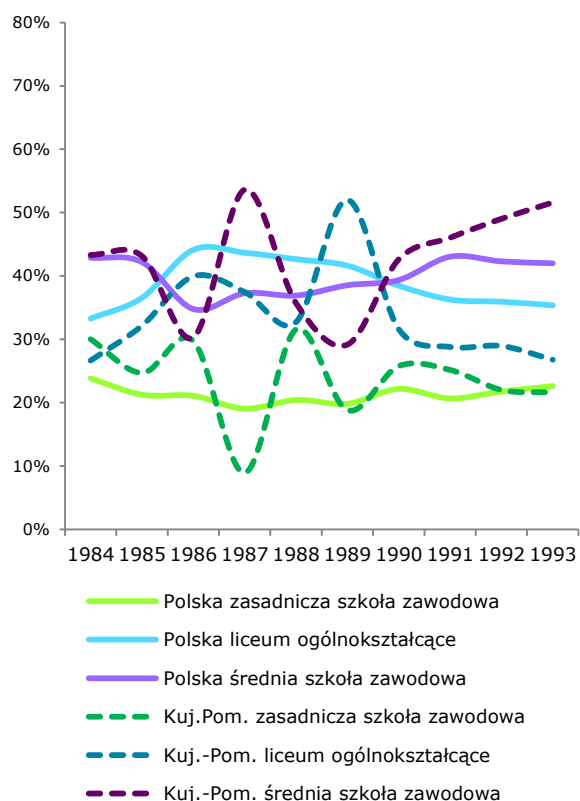
3.1.3 Co po gimnazjum?

Podjęcie kolejnego etapu edukacji jest związane z pierwszym z dwóch scharakteryzowanych we wstępie wyborów. Młodzi ludzie muszą zdecydować, w jakim kierunku będzie podążała ich dalsza nauka. Profilowanie odbywa się przez wybór rodzaju szkoły. W obecnie funkcjonującym systemie możliwości są cztery: szkoła średnia ogólnokształcąca, liceum profilowane, średnia szkoła zawodowa - technikum oraz zasadnicza szkoła zawodowa. Licea profilowane, które swoim charakterem najbardziej zbliżone są do technikum, przestaną ostatecznie funkcjonować w 2014 roku, dlatego w dalszej części raportu będą analizowane łącznie z technikami.

Wykres 35. Miejsce edukacji kobiet w wieku 18 lat, po zakończeniu gimnazjum wg rocznika urodzenia



Wykres 36. Miejsce edukacji mężczyzn w wieku 18 lat, po zakończeniu gimnazjum wg rocznika urodzenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Corocznie ponad połowa kobiet kontynuujących naukę decyduje się na dalszą edukację w szkole ogólnokształcącej. Począwszy od rocznika '84 wzrastał procent dziewcząt uczęszczających do tego typu szkół. W roczniku '89 odsetek kobiet w liceach osiągnął swoje apogeum (66 proc.). W kolejnych latach możemy natomiast zaobserwować spadek zainteresowania tym rodzajem szkoły – od kilku lat liceum wybiera ok. 60 proc. kobiet. W regionie kujawsko-pomorskim trend kształtuje się podobnie, choć w ostatnich latach liceum wybierane jest relatywnie rzadziej – o ok. 10 p.p.

Drugim najczęściej wybieranym przez kobiety typem szkół jest technikum. Popularność tej formy edukacji zachowuje się jak lustrzane odbicie popularności liceum. Wśród dzisiejszych 28/29-latek, 1/3 posiada dyplom technika. W kolejnych rocznikach ten odsetek spadał notując najniższy poziom wśród kobiet urodzonych w roku 1989. W kolejnych rocznikach popularność techników stopniowo wzrastała, by ustabilizować się na poziomie ok. 30 proc. Wybory edukacyjne kobiet zamieszkujących województwo kujawsko-pomorskie kształtowały się podobnie, z tym że w ostatnich trzech rocznikach technikum wybierały one relatywnie częściej (o 5 p.p.) niż w całym kraju.

Główne zmiany, jakie dokonują się w trendach edukacyjnych kobiet, dotyczą wyboru między kierunkiem kształcenia: ogólnokształcącym lub technicznym. Mniejszą zmiennością charakteryzują się natomiast wybory dotyczące poziomu kształcenia zawodowego – od kilkunastu lat na naukę w zasadniczej szkole zawodowej decyduje się podobny – ok. 10 proc. odsetek dziewcząt w roczniku. W Kujawsko-Pomorskiem udział kobiet w zasadniczych szkołach zawodowych był wyższy niż w całym kraju i sięgał w niektórych latach nawet 20 proc.

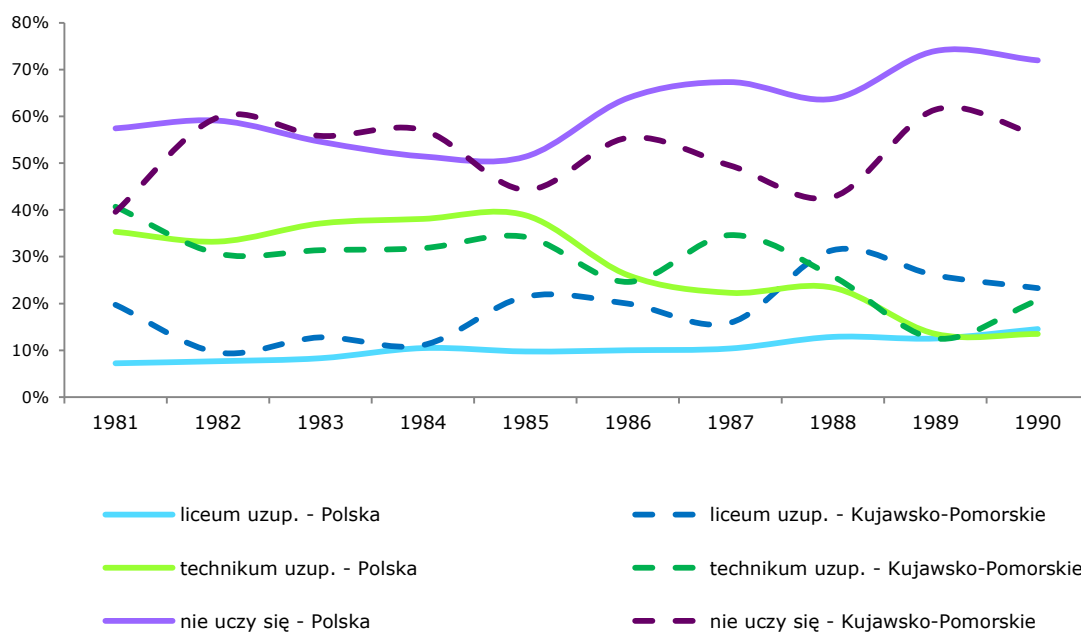
Decyzje edukacyjne mężczyzn są rozłożone bardziej równomiernie. Podobna liczba mężczyzn wybiera dalsze kształcenie w liceach i w technikum. W rocznikach '84 oraz '85 dominuje wybór wykształcenia zawodowego. Mężczyźni urodzeni w ciągu kolejnych pięciu lat coraz częściej

wybierają jednak liceum ogólnokształcące. Od rocznika '90 znowu więcej uczniów płci męskiej uczęszcza do techników. Popularność zasadniczych szkół zawodowych wśród mężczyzn jest - podobnie jak u kobiet - względnie stała. Utrzymuje się na poziomie 20 proc. męskiej populacji w danym roku. W Kujawsko-Pomorskiem ponadprzeciętnie dużym zainteresowaniem wśród chłopców cieszą się technika. W rocznikach 87' i 93' ten typ kształcenia wybierała ponad połowa młodzieży. Jedynie obecni 24-latkowie wyraźnie preferowali licea ogólnokształcące niż technika (w proporcji 52 do 29). W regionie kujawsko-pomorskim na zasadniczą szkołę zawodową decyduje się niezmiennie od 20 do 30 proc. mężczyzn w kolejnych rocznikach.

Podsumowując, wzrost zainteresowania nauką w szkołach średnich dotyczył głównie kobiet. Wybierały one zdecydowanie częściej niż mężczyźni edukację ogólnokształcącą. Znacząca część chłopców decydowała się w tym czasie kształcić w szkołach zawodowych. W ostatnich latach popularność liceów zmalała, nadal jednak szkoła ogólnokształcąca, na zakończenie której zdecydowana większość uczniów zda egzamin maturalny będący przepustką do dalszej edukacji, jest najbardziej atrakcyjną formą edukacji na średnim poziomie.

Powyżej scharakteryzowane zostały trendy dotyczące wyboru szkoły średniej – pierwszej z dwóch najważniejszych decyzji edukacyjnych. Drugi interesujący nas moment związany jest z ewentualnym studiowaniem. Bezpośrednio do szkoły wyższej można aplikować po ukończeniu liceum ogólnokształcącego lub technikum. Zasadnicza szkoła zawodowa nie daje możliwości zdawania egzaminu maturalnego, który jest podstawą przyjęcia na studia, ale również nie zamyka ostatecznie możliwości kontynuacji nauki. Wiąże się z tym jednak konieczność ukończenia szkoły uzupełniającej – liceum lub technikum.

Wykres 37. Dalsze wybory absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wśród roczników 1981-1990



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

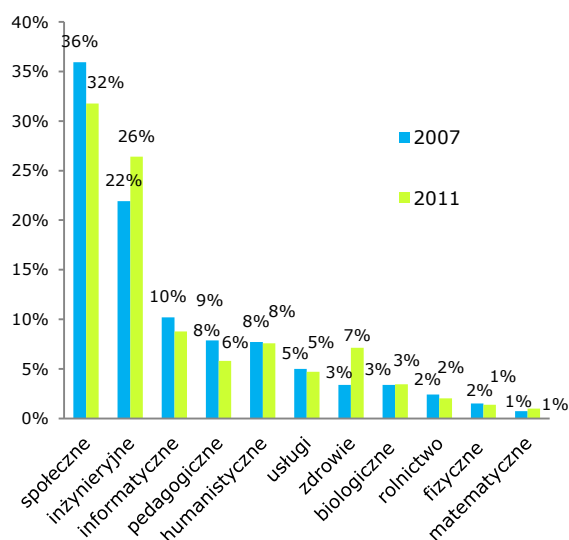
Większość absolwentów zasadniczych szkół zawodowych decyduje się zakończyć edukację i wejść na rynek pracy. Około 10 proc. z nich wybiera licea uzupełniające. Tendencja ta w ostatnich latach rośnie. Wśród osób z roczników '81 - '85 nawet 40 proc. absolwentów zasadniczych szkół zawodowych ukończyło technikum uzupełniające. Obecnie jest ich mniej więcej tyle, ile wybierających licea uzupełniające. W regionie kujawsko-pomorskim relatywnie więcej osób kontynuuje naukę po zasadniczej szkole zawodowej (44 proc. w stosunku do ogólnopolskiej średniej na poziomie 28 proc.). W ostatnich latach mieszkańcy regionu decydują się też częściej na naukę w liceach uzupełniających.

3.1.4 Studia wyższe czy rozpoczęcie kariery zawodowej?

Następny etap związany jest z decyzją: czy kontynuować naukę na wyższej uczelni, czy wejść na rynek pracy? W zależności od rodzaju ukończonej szkoły średniej decyzja o pójściu na studia jest mniej lub bardziej popularna wśród młodych ludzi. Od ponad 10 lat utrzymuje się stały trend – 80 proc. osób, które ukończyły ogólnokształcącą szkołę średnią, decyduje się kontynuować swoją edukację. W Kujawsko-Pomorskiem tendencja jest zbliżona (średnia utrzymuje się jednak na niższym, 73 proc. poziomie), da się jednak zauważyć większe zróżnicowanie między rocznikami. Młodzi ludzie kończący technika w około 60 proc. przypadków po zdobyciu średniego wykształcenia kończą edukację i zasilają rynek pracy. Udział osób, które decydują się podjąć studia, oscylował w latach 2004-2007 w okolicach 45 proc. W ostatnich latach można jednak zauważyć spadek zainteresowania absolwentów średnich szkół zawodowych nauką w szkołach wyższych. W 2001 roku ponad 40 proc. mężczyzn, którzy ukończyli technika, zdecydowało się studiować; dziesięć lat później było ich o ponad 10 proc. mniej. W regionie kujawsko-pomorskim udział absolwentów techników, którzy decydują się na studia, jest niższy niż przeciętnie w kraju i nie podąża zgodnie z jakimkolwiek wyraźnym trendem. W przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych, którzy odbyli edukację uzupełniającą, mniej niż połowa decyduje się podjąć studia. Obecnie ok. 20 proc. spośród nich rozpoczyna naukę na wyższej uczelni.

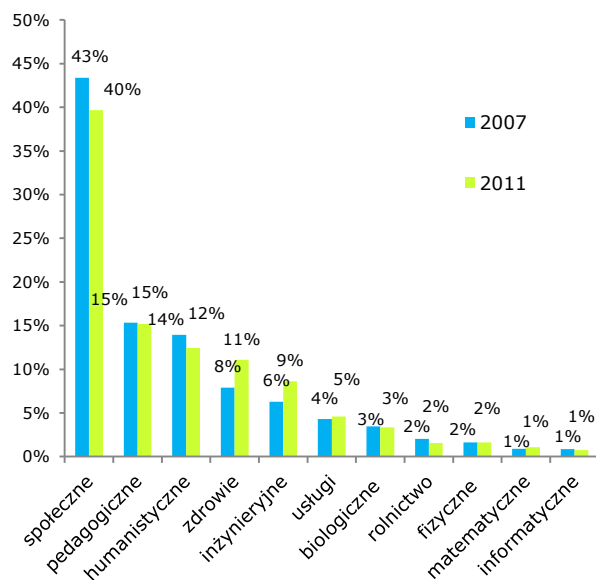
Wiemy już jak dużo osób decyduje się studiować, ciekawe jest jednak również to, jaki kierunek edukacji wybierają. Największą popularnością cieszą się w Polsce studia w zakresie nauk społecznych, ekonomii oraz prawa. Na tak zdefiniowanych kierunkach uczy się prawie 40 proc. wszystkich studentów. Cieszą się one podobną popularnością wśród absolwentów szkół ogólnokształcących, jak i zawodowych. Od 2007 roku spada jednak zainteresowanie tymi kierunkami niezależnie od płci.

Wykres 38. Kierunki studiów wybierane przez mężczyzn w 2007 i 2011 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Wykres 39. Kierunki studiów wybierane przez kobiety w 2007 i 2011 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Mężczyźni w drugiej kolejności wybierają kierunki inżynieryjne (25 proc.). Popularność takiego profilu wykształcenia wzrosła w ciągu ostatnich pięciu lat, podobnie jak popularność kierunków związanych z medycyną i zdrowiem. Wciąż dużym zainteresowaniem cieszy się informatyka, chociaż w ostatnich latach liczba osób na tym kierunku spadła. Na stałym poziomie utrzymuje się natomiast popularność kierunków humanistycznych czy usługowych.

Kobiety prawie trzykrotnie częściej niż mężczyźni wybierają studia pedagogiczne. Są to - po kierunkach społecznych i obok humanistycznych - najbardziej popularne wśród dziewcząt studia. Na przestrzeni ostatnich lat tendencja ta utrzymuje się na stałym poziomie. Dużo rzadziej kobiety decydują się na nauki ścisłe (matematykę czy informatykę). W ostatnim czasie wzrósł jednak odsetek studentek uczelni technicznych. Jednocześnie coraz popularniejsze stają się studia medyczne.

W strukturze wybieranych przez kobiety i mężczyzn kierunków studiów utrzymuje się tradycyjny podział, chociaż można już zauważyć pewne zmiany. Widoczne jest to przede wszystkim w większym udziale studentów na studiach pedagogicznych i humanistycznych (7 i 8 proc. studiujących mężczyzn) a także w rosnącym odsetku kobiet na studiach inżynierskich. Nadal jednak na uczelniach technicznych dominują studenci płci męskiej, a pedagogicznych i humanistycznych - kobiety.

3.1.5 Podsumowanie

W ciągu ostatnich dwudziestu lat w znacznym stopniu zmieniła się struktura wykształcenia Polaków. Szczególnie wyraźnie zarysował się wzrost zainteresowania studiami wyższymi. Dotyczył on jednak przede wszystkim kobiet. Choć mężczyźni nie mieli tak wysokich ambicji edukacyjnych, ich wykształcenie również uległo poprawie. Obecnie jednak popularność studiowania nie rośnie już tak szybko jak dawniej, a nawet zaczyna stopniowo maleć. Równocześnie rośnie zainteresowanie kształceniem zawodowym. Coraz więcej młodych Polaków - niezależnie od płci - decyduje się uczyć w technicach. Spostrzeżenie to jest istotne w kontekście rozwoju struktury kwalifikacji na rynku pracy. Efekty wyborów edukacyjnych podejmowanych teraz będzie można bowiem obserwować dopiero za kilka czy nawet kilkanaście lat - kiedy ci, którzy teraz dokonują wyboru między wykształceniem ogólnokształcącym i zawodowym, wejdą na rynek pracy.

3.2. W jakich zawodach pracują absolwenci?

Jak zostało już wspomniane w poprzednim rozdziale, trendy edukacyjne mają kluczowe znaczenie dla struktury zawodów na rynku pracy. Wybór kierunku studiów podyktowany jest najczęściej chęcią pracy w zawodzie zgodnym ze zdobytymi w trakcie nauki kwalifikacjami. W jakim jednak stopniu ukończony kierunek studiów determinuje wykonywany zawód? Jakie wykształcenie daje możliwość szerokiego wyboru rodzaju pracy? Czy są takie studia, po których zdecydowana większość absolwentów wykonuje tylko jeden zawód?

3.2.1 Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

Struktura zawodowa prezentowana w poniższym rozdziale została opisana w oparciu o klasyfikację pochodzącą z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Opracowano ją na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Jest to pięciopoziomowy, hierarchicznie uporządkowany zbiór zawodów, definiowanych za pomocą pojęć takich jak: zawód, specjalność, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe. Każdy zawód w klasyfikacji został opisany przez zbiór czynności składających się na wykonywanie konkretnej pracy oraz umiejętności niezbędnych do jej wykonywania. Pierwszy, oznaczony jednocyfrowym kodem poziom zawiera dziesięć najbardziej ogólnych kategorii zawodów:

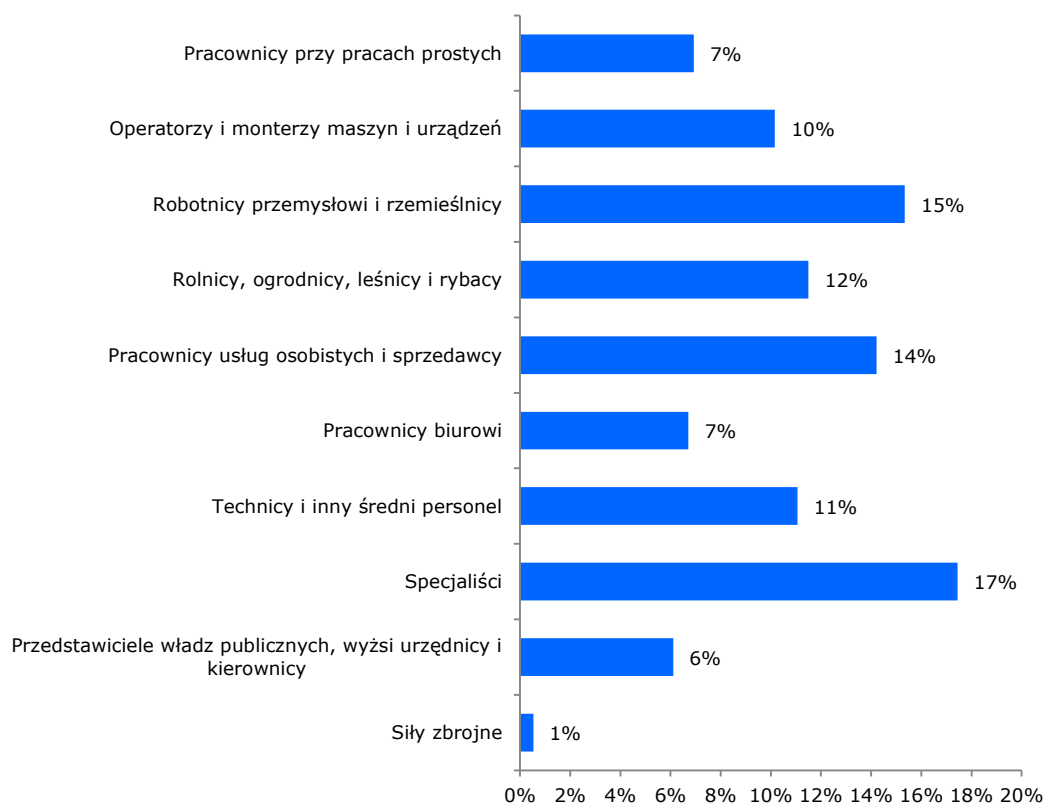
- (0) siły zbrojne,
- (1) przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy,
- (2) specjaliści,
- (3) technicy i inny średni personel,
- (4) pracownicy biurowi,
- (5) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy,

- (6) rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy,
- (7) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
- (8) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń,
- (9) pracownicy przy pracach prostych.

Najbardziej ogólny podział jest silnie związany z odbytą ścieżką edukacyjną, niezbędną przy wykonywaniu danego zawodu. Kolejnym kategoriom można przyporządkować poziom wykształcenia w skali ISCED. Dwie pierwsze grupy pozostają niezdefiniowane. Zawód specjalisty powinien być wykonywany przez osoby z wyższym wykształceniem (5-6 poziom w skali ISCED). Trzy kolejne grupy zawodów wymagają wykształcenia średniego – technicznego lub ogólnokształcącego. Ostatnia kategoria – pracownicy przy pracach prostych – obejmuje zajęcia, do których nie potrzebne jest ukończenie nawet podstawowego kształcenia.

Każda z dziesięciu największych grup jest uszczegóławiana na kolejnych poziomach, a każdy następny poziom koduje się dodając kolejną cyfrę. Wyjątkiem jest ostatni poziom, na którym dodaje się dwie cyfry – i tak najbardziej szczegółowo zdefiniowana specjalność jest oznaczona sześciocyfrowym kodem, np. stroiciel instrumentów muzycznych ma w klasyfikacji numer „311903”.

Wykres 40. Struktura zawodowa w Polsce według pierwszego poziomu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (2011 rok)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Korzystając z klasyfikacji zawodów i specjalności w charakteryzowaniu rynku pracy w Polsce można zauważyć, że największe grupy są zdefiniowane w taki sposób, że w stosunkowo równomierny sposób dzielą pracujących (wyjątkiem jest kategoria „siły zbrojne”, do której zakwalifikować można zaledwie 1 proc. zatrudnionych). Mimo to wyróżnić można najbardziej popularne i te cieszące się mniejszym udziałem wśród pracujących kategorie. Najliczniejszymi w Polsce grupami zawodowymi

są obecnie specjaliści (17 proc.), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (15 proc.) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (14 proc.). Choć zaskakujące może wydawać się, że największą grupę stanowią najwyżej wykwalifikowani pracownicy należy pamiętać, że w grupie tej znajdują się wszystkie osoby wykonujące zawody wymagające umiejętności specjalistycznych. Znajdziemy tu zarówno lekarzy specjalistów, analityków finansowych, jak i nauczycieli akademickich. Pracownicy o niższych kwalifikacjach zostali podzieleni na kilka grup, przez co odsetek dla specjalistów może wydawać się nienaturalnie wysoki.

3.2.2 Poziom wykształcenia a wykonywany zawód

Jak już zostało wspomniane w poprzednim podrozdziale, Klasyfikacja Zawodów i Specjalności została stworzona również w oparciu o poziomy wykształcenia niezbędne do wykonywania danego zawodu. Czy jednak założenia Klasyfikacji pokrywają się z rzeczywistością? Czy osoby, które zakończyły swoją edukację na określonym poziomie, trafiają do zawodów dla nich „przeznaczonych”? Przyjrzyjmy się bliżej przepływowi między ścieżką edukacyjną a rynkiem pracy.

Osoby, które zakończyły edukację na poziomie podstawowym bądź gimnazjalnym często są bezrobotne lub bierne zawodowo (3/4 kobiet oraz ok. 60 proc. mężczyzn). Mężczyźni wykonują najczęściej zawód rolnika, rybaka, leśnika (41 proc.), pracownika przy pracach prostych (27 proc.) oraz robotnika przemysłowego i rzemieślnika (25 proc.). W przypadku kobiet są to przede wszystkim sprzedawczynie (47 proc.), rolniczki produkcji towarowej (27 proc.) oraz robotnice pomocnicze w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (16 proc.).

Tabela 6. W jakich zawodach pracują osoby o danym poziomie wykształcenia? (2011 r.)

Rodzaj wykształcenia	Płeć	Zawód (jednocyfrowy)	Udział	Zawód (dwucyfrowy)	Udział
Zasadnicze zawodowe	K	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	63 proc.	Pracownicy usług osobistych	30 proc.
				Sprzedawcy i pokrewni	27 proc.
	M	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	52 proc.	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	13 proc.
				Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	11 proc.
Średnie ogólnokształcące	K	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	53 proc.	Sprzedawcy i pokrewni	39 proc.
				Pracownicy usług osobistych	13 proc.
	M	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	31 proc.	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	13 proc.
				Sprzedawcy i pokrewni	11 proc.
Średnie zawodowe	K	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	57 proc.	Sprzedawcy i pokrewni	42 proc.
				Pracownicy usług osobistych	13 proc.
	M	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	31 proc.	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	24 proc.
				Rolnicy produkcji towarowej	13 proc.

Źródło: Opracowanie własne

Ukończenie wyższej uczelni jest często równoznaczne ze swego rodzaju specjalizacją w konkretnym sektorze. Wynika to z faktu, że praca w niektórych zawodach wymaga bardzo szczególnych umiejętności lub kwalifikacji. Wiele z nich można nabyć właśnie na studiach. W związku z tym struktura przechodzenia ze ścieżki edukacyjnej na zawodową dla osób z wyższym wykształceniem ma wyjątkowy charakter.

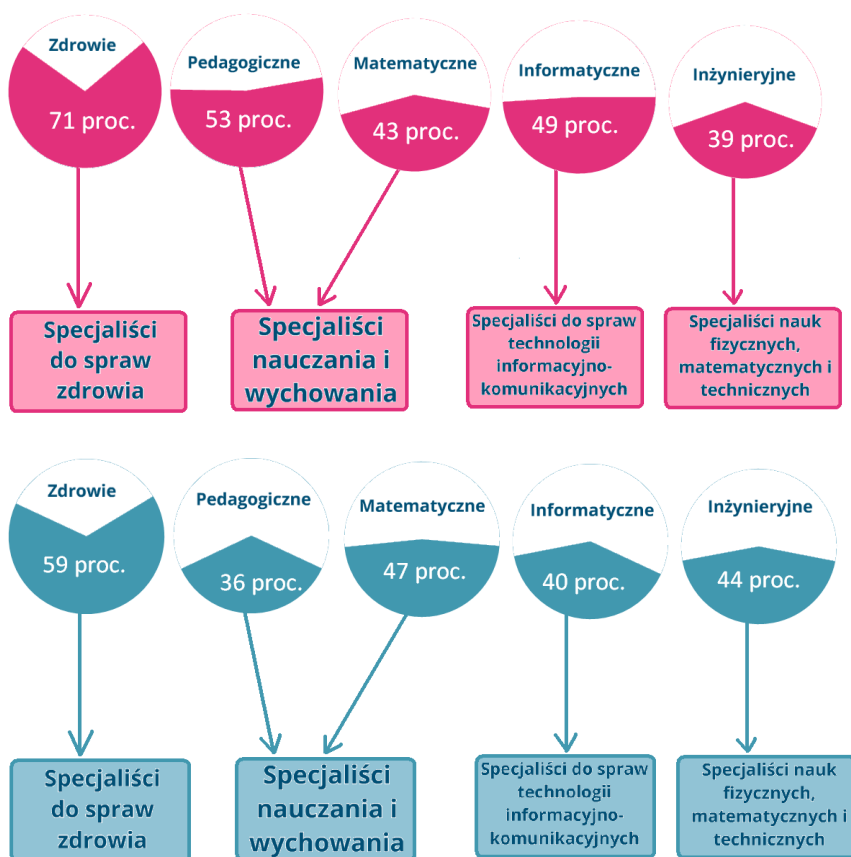
Patrząc przez pryzmat kierunków studiów ukończonych przez osoby wchodzące na rynek pracy, można wyróżnić trzy kategorie relacji wykształcenie-zawód:

- kierunki specjalistyczne, po których dominuje wybór jednego zawodu,
- kierunki, po których dominuje wybór jednego zawodu, ale jest on uzależniony od płci absolwenta,
- kierunki szerokie, których absolwenci wykonują wiele różnych zawodów i żaden wyraźnie nie dominuje.

Do pierwszej, najbardziej obszernej kategorii, zaliczać się będą studia: medyczne, pedagogiczne, matematyczne, inżynierskie oraz informatyczne. Absolwenci kierunków związanych ze zdrowiem aż w 59 proc. w przypadku mężczyzn i 71 proc. w przypadku kobiet pracują w zawodzie lekarza, pielęgniarza bądź farmaceuty. Po ukończeniu studiów pedagogicznych oraz matematycznych przeważająca liczba osób zostaje nauczycielami.

Wśród kierunków studiów, po których dominuje wybór jednego zawodu, znajdują się także kierunki techniczne (z reguły inżynierskie) oraz informatyczne. Absolwenci politechnik wybierają przede wszystkim zawody techniczne - związane z ukończonymi przez nich studiami i są w nich zatrudniani na stanowiskach specjalistów. Informatycy natomiast pracują zdecydowanie najczęściej jako specjaliści w branży technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Rysunek 6. Najczęściej wykonywane zawody po poszczególnych kierunkach studiów wśród kobiet (na górze) i wśród mężczyzn (na dole) – stan na 2011 rok



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

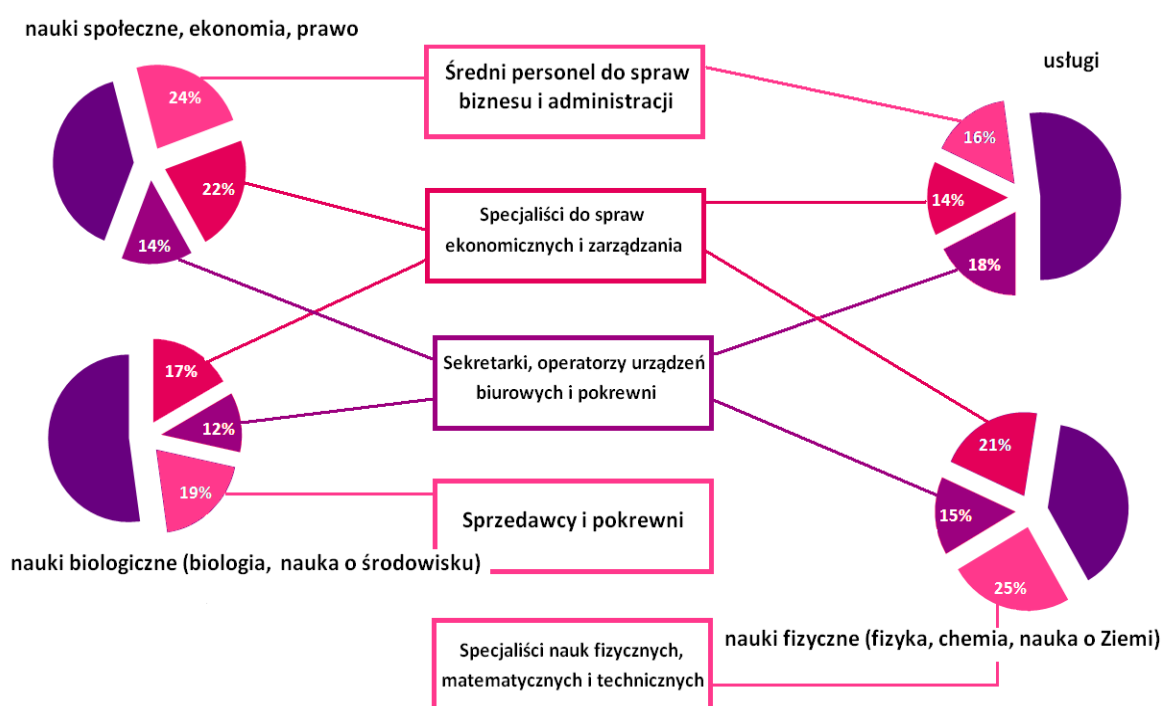
Wśród absolwentów kierunków rolniczych i weterynaryjnych również przeważają pracownicy o jednym profilu, ale wybór dominującego zawodu jest zależny od płci. Kobiety najczęściej (39 proc.) zajmują się specjalistyczną pracą z zakresu nauk fizycznych, matematycznych

i technicznych. Kolejne 15 proc. z nich zostaje weterynarzami. Mężczyźni natomiast pracują jako rolnicy produkcji towarowej- 43 proc. lub jako sprzedawcy – 14 proc.

Co druga kobieta, która ukończyła studia humanistyczne, pracuje w zawodzie nauczyciela; co dziesiąta jest specjalistką z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury. U mężczyzn po tak zdefiniowanych studiach rozdrobnienie jest większe. Najbardziej popularnym zawodem, wykonywanym przez jedną trzecią absolwentów, jest właśnie specjalista z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury. 22 proc. zajmuje się nauczaniem, a 9 proc. sprzedają.

Ostatnia wyróżniona kategoria dotyczy kierunków studiów, po których absolwenci trafiają do kilku lub nawet kilkunastu zawodów. Jest to związane z rozległym zastosowaniem nauk biologicznych, fizycznych, społecznych, ekonomicznych i prawnych oraz umiejętności zdobywanych na studiach „usługowych”, takich jak chociażby turystyka.

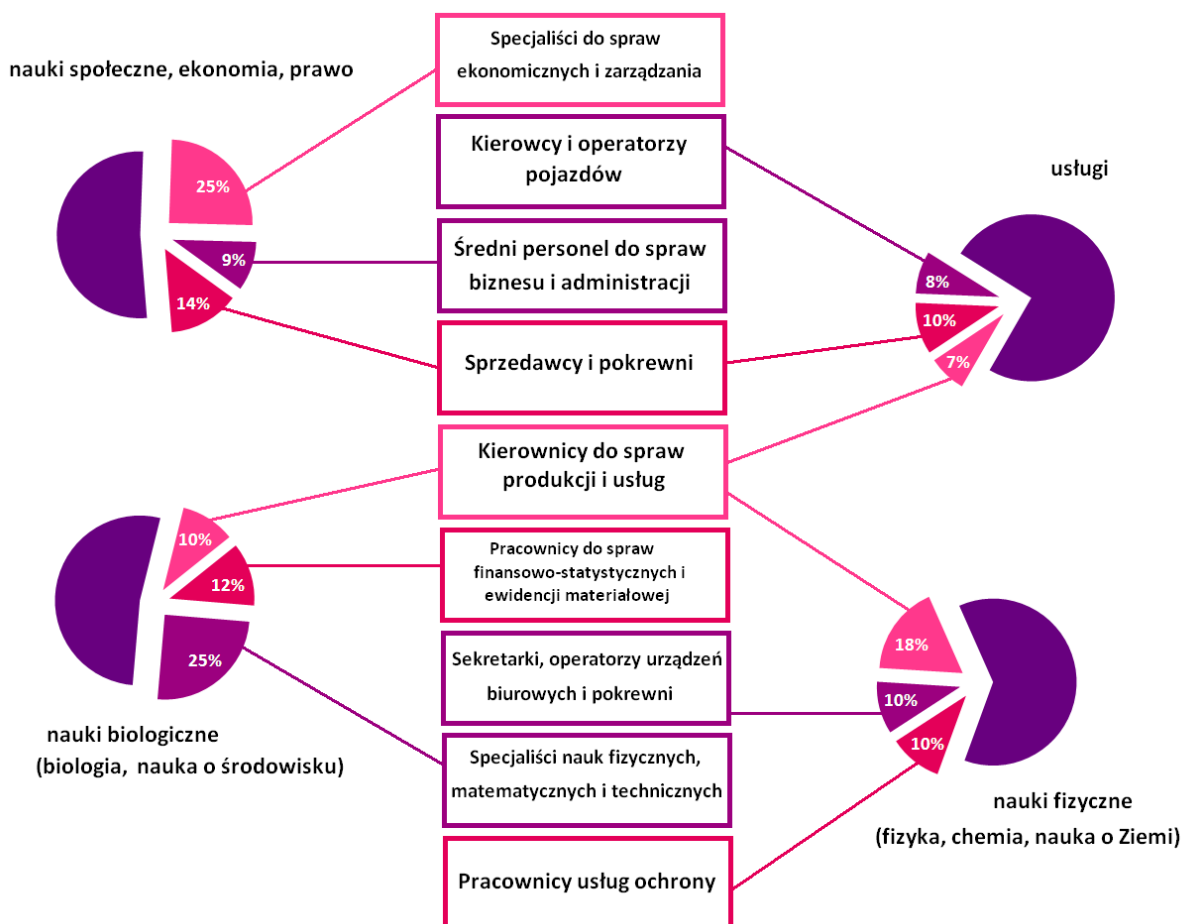
Rysunek 7. Trzy najczęściej wykonywane zawody po poszczególnych kierunkach studiów wśród kobiet (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Dla kobiet po kierunkach wymienionych powyżej struktura zawodowa jest mniej rozdrobniona niż dla mężczyzn. Biorąc pod uwagę trzy najczęściej wykonywane zawody – w przypadku wszystkich czterech grup kierunków – najczęściej powtarzają się specjalistki do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz sekretarki i pracowniczki biurowe.

Rysunek 8. Trzy najczęściej wykonywane zawody po poszczególnych kierunkach studiów wśród mężczyzn (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

Mężczyźni będący absolwentami kierunków biologicznych, fizycznych, społeczno-ekonomicznych oraz usługowych znajdują najczęściej zatrudnienie w dziewięciu zawodach, z których najbardziej popularne są stanowiska kierownika do spraw produkcji i usług oraz sprzedawcy.

Podsumowując, wybór ścieżki edukacyjnej w dużym stopniu determinuje wykonywany w przyszłości zawód. Jest to szczególnie widoczne w przypadku kobiet, które nie zdobyły wyższego wykształcenia, a także w przypadku prawie wszystkich kierunków studiów. Wyjątkami są szerokie kategorie studiów, takie jak studia biologiczne, fizyczne, usługowe oraz społeczno-ekonomiczne. Absolwenci tych kierunków nabywają kwalifikacje o szerokim charakterze, które można wykorzystać w wielu zawodach. Tym niemniej, wybory edukacyjne mają niezwykle silny wpływ na strukturę podaży pracy, w związku z tym zmiany, które zaszły na rynku edukacyjnym w ostatnich dziesięcioleciach, będą miały wpływ na obraz rynku pracy w przyszłości.

3.3. Napływ absolwentów w 2020 r.

Na podstawie opisanych w poprzednim rozdziale trendów edukacyjnych z ostatniego dwudziestolecia sformułowaliśmy trzy scenariusze wyborów edukacyjnych podejmowanych przez młodych mieszkańców regionu kujawsko-pomorskiego w horyzoncie 2020 r. Scenariusze te dotyczą zarówno wyboru poziomu kształcenia (zasadnicza szkoła zawodowa, technikum, liceum, studia), jak i kierunku kształcenia. Wiedząc, w jakich zawodach pracują absolwenci różnych kierunków studiów, mogliśmy sformułować trzy prognozy napływu absolwentów do poszczególnych zawodów do roku 2020, w zależności od tego, jak kształtować się będą ich wcześniejsze wybory edukacyjne.

3.3.1 Struktura absolwentów na rynku pracy według poziomów i kierunków wykształcenia

Pierwszy scenariusz – **neutralny** – koncentruje się na założeniu, że obecny kierunek i tempo zmian pozostaną takie same. Dwa kolejne są odchyleniami od scenariusza **neutralnego**. W **optymistycznym** zakładamy, że młodzi ludzie będą starali się dopasować swoje wybory edukacyjne do zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje. W scenariuszu **pesymistycznym** zakładamy zaś, że ścieżki edukacyjne mieszkańców Kujawsko-Pomorskiego będą coraz bardziej odbiegać od potrzeb rynku pracy.

Wykształcenie podstawowe i średnie

Punktem wyjścia, wspólnym dla wszystkich proponowanych scenariuszy, jest malejący z każdym rokiem udział osób, które zakończyły swoją edukację na szkole podstawowej lub gimnazjum. Wpisuje się on w opisane w poprzednich rozdziałach zjawisko ogólnego awansu edukacyjnego Polaków. Dlatego można założyć, że - niezależnie od scenariusza - w 2020 roku jedynie 5 proc. mężczyzn i 2 proc. kobiet (z grupy wiekowej 24-30 lat) zakończy edukację z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.

Tabela 7. Napływ absolwentów szkół podstawowej i średnich na rynek pracy w trzech scenariuszach

Rodzaj wykształcenia	Płeć	Udział w rynku pracy w 2011 r.	Scenariusze (2020 r.)		
			pesymistyczny	neutralny	optymistyczny
podstawowe/ gimnazjalne	K	4 proc.	2 proc.		
	M	7 proc.	5 proc.		
zasadnicze zawodowe	K	8 proc.	8 proc.	7 proc.	6 proc.
	M	14 proc.	19 proc.	14 proc.	12 proc.
średnie zawodowe	K	20 proc.	15 proc.	16 proc.	16 proc.
	M	29 proc.	24 proc.	26 proc.	27 proc.
średnie ogólnokształcące	K	10 proc.	11 proc.		
	M	10 proc.	10 proc.	11 proc.	11 proc.
policealne	K	6 proc.	6 proc.		
	M	3 proc.	3 proc.		
wyższe	K	52 proc.	58 proc.	59 proc.	59 proc.
	M	38 proc.	39 proc.	41 proc.	43 proc.

Źródło: Opracowanie własne

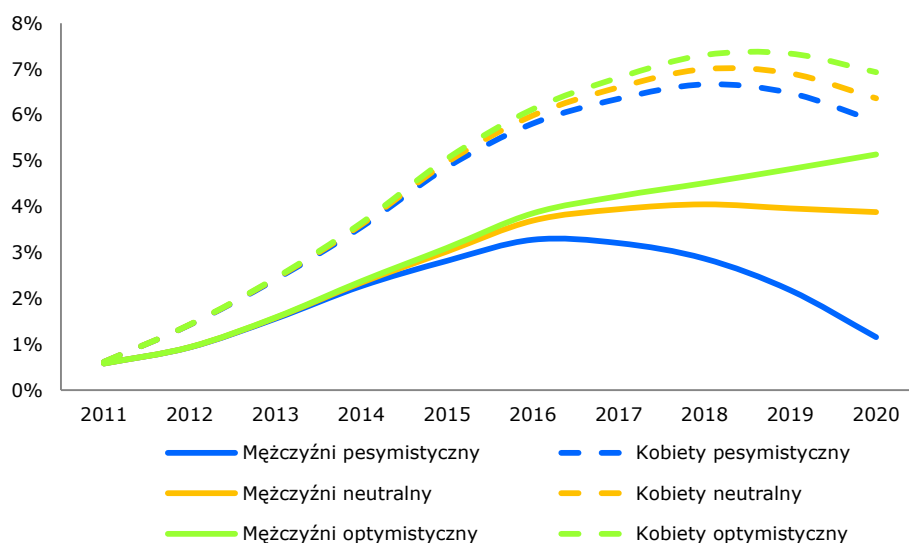
Z każdym rokiem w Kujawsko-Pomorskiem będzie coraz mniej osób kończących edukację na średnim poziomie. Niezależnie od scenariusza zmaleje liczba absolwentów techników, którzy zasilą rynek pracy - najbardziej w pesymistycznym, najmniej w optymistycznym. Odsetek osób z wykształceniem ogólnokształcącym na rynku pracy będzie raczej stały. W pesymistycznej symulacji wzrośnie odsetek absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wśród pracujących mężczyzn.

W każdym z trzech prezentowanych scenariuszy zakładamy, że szkoły policealne będą cieszyć się stałą popularnością – na poziomie 3 proc. w populacji mężczyzn oraz 6 proc. dla kobiet.

Wykształcenie wyższe

We wszystkich trzech scenariuszach do 2016 roku udział studiujących w populacji będzie powoli rósł zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Studiujących kobiet jest znacznie więcej niż mężczyzn. W 2010 roku różnica między udziałem kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem, wchodzących na rynek pracy, wynosiła 14 proc. W początkowej fazie rozpatrywanego okresu rozdział między kobietami a mężczyznami będzie się powiększać, ale od 2017 roku trend będzie już silnie uzależniony od scenariusza. W scenariuszu neutralnym udział studiujących kobiet będzie malał, a mężczyzn ustabilizuje się na poziomie 41 proc. Różnica między odsetkiem studiujących kobiet i mężczyzn będzie dalej rosła w scenariuszu pesymistycznym, zmalała zaś w optymistycznym.

Wykres 41. Zmiany w udziale osób, które skończyły lub skończą studia do 2020 roku w populacji absolwentów napływających na kujawsko-pomorski rynek pracy w odniesieniu do 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

W 2020 roku najwięcej kobiet w Kujawsko-Pomorskiem uzyska wykształcenie pedagogiczne (27 proc.). Wśród mężczyzn będzie natomiast dominowało przygotowanie społeczne, ekonomiczne lub prawnicze (35-36 proc.). Popularniejsze staną się studia techniczne, medyczne oraz usługowe. Absolwentami politechnik w 2020 roku będzie nawet 19 proc. mężczyzn (wariant optymistyczny) oraz 6 proc. kobiet. Największy boom na wykształcenie politechniczne ma być widoczny wśród dziewcząt.

W tym samym czasie więcej osób będzie podejmować również studia medyczne – będą to przede wszystkim kobiety. W scenariuszu **optymistycznym** zakładany jest dwukrotnie szybszy przyrost liczby dziewcząt, które zostaną w przyszłości specjalistkami ds. zdrowia. Mężczyźni będą przybywać w szybkim tempie do 2016 roku, po tym czasie trend osłabnie.

Tabela 8. Napływ absolwentów poszczególnych kierunków studiów na rynek pracy w trzech scenariuszach

Ukończony kierunek studiów	Płeć	Udział w rynku pracy w 2011 r. wśród osób z wykształceniem wyższym	Scenariusze (2020 r.)		
			pesymistyczny	neutralny	optymistyczny
pedagogiczny	K	25 proc.	27 proc.	27 proc.	27 proc.
	M	10 proc.	10 proc.	10 proc.	10 proc.
humanistyczny	K	15 proc.	16 proc.	15 proc.	15 proc.
	M	8 proc.	7 proc.	7 proc.	7 proc.
społeczny, ekonomiczny, prawny	K	33 proc.	22 proc.	22 proc.	21 proc.
	M	34 proc.	36 proc.	35 proc.	35 proc.
biologiczny	K	5 proc.	3 proc.	3 proc.	4 proc.
	M	5 proc.	5 proc.	4 proc.	5 proc.
fizyczny	K	4 proc.	1 proc.	1 proc.	1 proc.
	M	8 proc.	2 proc.	2 proc.	2 proc.
matematyczny, statystyczny	K	1 proc.	> 1 proc.	> 1 proc.	> 1 proc.
	M	> 1 proc.	> 1 proc.	> 1 proc.	> 1 proc.
informatyczny	K	2 proc.	1 proc.	1 proc.	1 proc.
	M	9 proc.	6 proc.	6 proc.	6 proc.
techniczny	K	3 proc.	6 proc.	6 proc.	6 proc.
	M	15 proc.	18 proc.	18 proc.	19 proc.
rolniczy	K	2 proc.	1 proc.	1 proc.	1 proc.
	M	2 proc.	1 proc.	1 proc.	2 proc.
medyczny	K	5 proc.	12 proc.	13 proc.	13 proc.
	M	4 proc.	7 proc.	7 proc.	7 proc.
usługowy	K	6 proc.	11 proc.	11 proc.	11 proc.
	M	4 proc.	8 proc.	8 proc.	8 proc.

Źródło: Opracowanie własne

Studia biologiczno-fizyczne oraz rolnictwo będą charakteryzować się coraz mniejszymi udziałami liczby studentów w populacji. Trend ten będzie silniejszy w symulacji **pesymistycznej**. Popularność studiów humanistycznych będzie zbliżona do dotychczasowej, za wyjątkiem scenariusza pesymistycznego, w którym delikatnie wzrośnie odsetek dla kobiet.

Patrząc na przytoczone dane można zauważyć, że różnice wewnątrz oraz między scenariuszami nie są duże. Wynika to przede wszystkim z faktu, że ścieżka edukacyjna jest długotrwałym procesem, a decyzje, które rzutują na obraz rynku absolwentów w 2020 roku, w dużej mierze zostały już podjęte.

3.4. Podaż pracy

Podaż pracy, stanowiąca jedną ze stron równania rynku pracy, zmienia się głównie w skutek dwóch rodzajów zdarzeń: napływu nowych osób na rynek pracy oraz przepływu osób już pracujących między zawodami. Napływ absolwentów zasilających co roku rynek pracy został opisany powyżej. Usystematyzowanie kierunków przechodzenia między zawodami osób, które już uczestniczą

w rynku pracy, uzupełni obraz podaży pracy w regionie kujawsko-pomorskim. Wymienione powyżej zjawiska nie wyczerpują przyczyn zmian, które dotyczą podaży pracy – są jednak kluczowe (a ich wpływ jest najsilniejszy), a dodatkowo mogą być stymulowane odpowiednią polityką.

Macierz przepływów między zawodami została skonstruowana na podstawie danych dotyczących przepływania między zawodami pracowników w ostatnich latach. Przyjmując, że przepływy te nie mają charakteru losowego i są w pewien sposób typowe dla konkretnych zawodów i miejsc – można było stworzyć symulację takich przepływów do 2020 roku.

Żeby przybliżyć charakterystykę poszczególnych zawodów przez pryzmat trwałości ich wykonywania (prawdopodobieństwa zmiany tego zawodu w ciągu roku) możemy podzielić je na następujące grupy:

- a. Zawody charakteryzujące się wysokimi przepływami – największe prawdopodobieństwo zmiany zawodu występuje w zawodach wymagających najniższych kwalifikacji:
 - i. Zdecydowanie najmniej trwałym zawodem jest sprzedawca uliczny lub pracownik świadczący usługi na ulicach – tylko 13 proc. z osób wykonujących takie zajęcie zostaje w tym samym zawodzie na kolejny rok – aż 33 proc. z nich przepływa do zawodu sprzedawcy, 13 proc. zostaje robotnikami pomocniczymi w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie.
 - ii. Większość zawodów (kierownicy, specjaliści poza kategoriami z zawodów stałych, średni personel, technicy, itd.) charakteryzuje się prawdopodobieństwem przepływu przekraczającego 10 proc., ale są to zawody stosunkowo trwałe. Jeżeli następują już jakieś zmiany to raczej w kierunku zawodów podobnych – często z tej samej szerokiej kategorii.
 - iii. Podobnie jest w zawodach wymagających średnich i niewielkich kwalifikacji (poza wymienionym w pierwszym punkcie) - prawdopodobieństwo pozostawania w tym samym zawodzie waha się w granicach od 80 do 60 proc.
- b. Zawody charakteryzujące się dużymi odpływami do bezrobocia lub grupy nieaktywnej to: sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach (31 proc.), pomoce domowe i sprzątaczkę (15 proc.), robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie (13 proc.), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (11 proc.) oraz pracownicy opieki osobistej i pokrewni (11 proc.);
- c. Zawody, do których trafiają bezrobotni - sprzedawcy i pokrewni (5 proc.), robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (4 proc.);
- d. Zawody stałe (ponad 90 proc. szans na wykonywanie przez kolejny rok tego samego zawodu) - są to przede wszystkim zawody związane z posiadaniem bardzo konkretnej wiedzy, umiejętności lub uprawnień. Do tej grupy można zaliczyć żołnierzy szeregowych, przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych, specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, specjalistów do spraw zdrowia, specjalistów nauczania i wychowania, specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, średni personel do spraw zdrowia, pracowników usług ochrony, rolników produkcji towarowej, robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych, elektryków i elektroników, kierowców i operatorów pojazdów.

Charakterystykę zmian w podaży pracy w regionie kujawsko-pomorskim rozpoczniemy od najbardziej ogólnego poziomu klasyfikacji zawodowej.

Tabela 9. Podaż pracy w podziale na duże grupy zawodowe w trzech scenariuszach

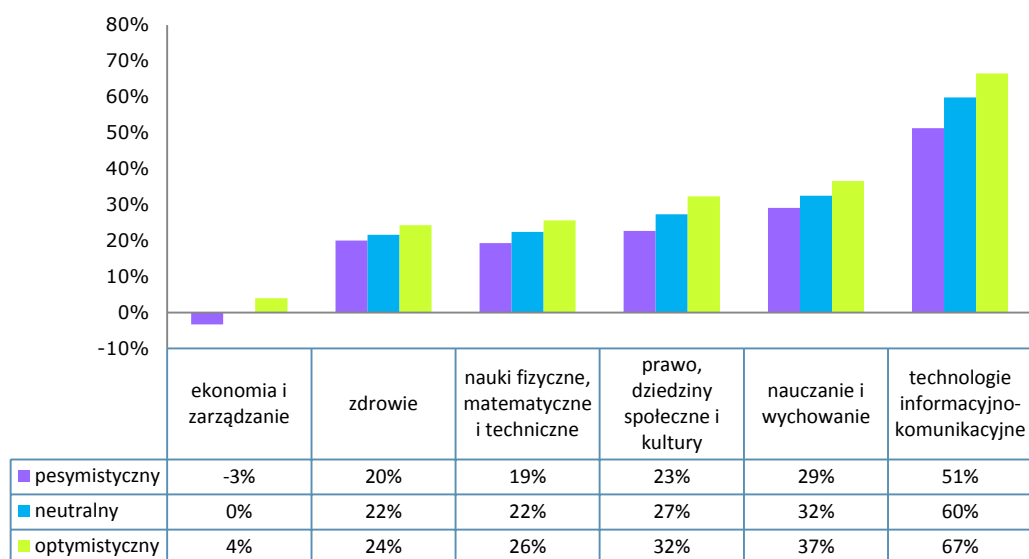
Duże grupy zawodów	Liczba pracujących w 2011 roku	Scenariusze podaży		
		pesymistyczny	neutralny	optymistyczny
siły zbrojne	4 902	5 291	5 485	5 665
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	46 504	48 499	49 900	51 430
specjaliści	129 844	154 349	158 831	163 934
technicy i inny średni personel	85 618	96645	101003	105 756
pracownicy biurowi	50 680	47 209	51 015	54 970
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	110 339	90 518	100 503	110 630
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	102 012	85 389	88 042	90 839
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	123 946	93 182	104 371	113 557
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	79 003	79 003	66 818	71 065
pracownicy przy pracach prostych	54 814	54 814	38 711	44 557

Źródło: Opracowanie własne

Wśród dużych grup niezależnie od scenariusza zauważalny jest wzrost podaży w kategoriach wymagających wyższych kwalifikacji i spadek w tych, w których wystarczą niższe. Dwie środkowe grupy zawodowe (pracownicy biurowi oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) zmieniać się będą w zależności od scenariusza. W pesymistycznej wizji pracowników, którzy będą mogli pracować w takich profesjach, będzie mniej w optymistycznej - więcej niż obecnie.

Szczególną uwagę zwrócimy jednak na zawody specjalistyczne, w których przyrost będzie w każdym scenariuszu największy. Jest to również grupa w zdecydowanej większości zasilana przez osoby, które ukończyły studia wyższe. Niedopasowanie rynku pracy w tej kategorii zawodów wynika z błędów popełnianych w systemie i w procesie edukacji - zbyt często lub zbyt rzadko tworzonych i podejmowanych kierunków studiów.

Wykres 42. Procentowa zmiana podaży osób wykonujących zawód specjalisty wg obszaru specjalizacji w różnych scenariuszach rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego (rok 2020 w stosunku do 2011)



Źródło: Opracowanie własne

W scenariuszu optymistycznym w każdej kategorii specjalistów będzie więcej potencjalnych pracowników. Największy przyrost Kujawsko-Pomorskie odnotuje wśród analityków systemowych, programistów, specjalistów do spraw baz danych itp., najmniejszy - wśród specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania. W scenariuszu pesymistycznym będzie to jedyna grupa najbardziej wykwalifikowanych pracowników, której liczebność zmaleje do 2020 roku.

4 Popyt na pracę

Popyt na pracę został sformułowany w oparciu o 3 scenariusze rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego. Scenariusze te: pesymistyczny, neutralny i optymistyczny, różnią się m.in. procentowym udziałem poszczególnych zawodów w zatrudnieniu. Każda symulacja zakłada spadek zatrudnienia w rolnictwie. W scenariuszu optymistycznym będzie to zmiana aż o 11 p.p., w pesymistycznym - zaledwie o 2 p.p. Jedynie w wariacie pesymistycznym spadnie zatrudnienie w przemyśle oraz budownictwie. W symulacji optymistycznej na pierwszy plan wysunie się sektor usług rynkowych. Zatrudnieni w tym obszarze będą stanowić jedną czwartą wszystkich pracujących. W scenariuszach neutralnym oraz optymistycznym zatrudnienie w usługach nierynkowych utrzyma się na stałym poziomie, w wariacie pesymistycznym - wzrośnie do 27 proc. w 2020 roku.

Tabela 10. Zmiany wielkości sektorów pod względem zatrudnienia w trzech scenariuszach

Sektor	Udział w 2011 r.	Scenariusze (2020 r.)		
		pesymistyczny	neutralny	optymistyczny
rolnictwo	14 proc.	12 proc.	8 proc.	3 proc.
przemysł i energetyka	23 proc.	20 proc.	23 proc.	24 proc.
budownictwo	8 proc.	7 proc.	8 proc.	8 proc.
handel i naprawy	15 proc.	17 proc.	17 proc.	16 proc.
usługi rynkowe	16 proc.	17 proc.	20 proc.	25 proc.
usługi nierynkowe	24 proc.	27 proc.	24 proc.	24 proc.

Źródło: Opracowanie własne

4.1. Struktura zatrudnienia w sektorach gospodarczych

Znając wielkości sektorów gospodarki regionu kujawsko-pomorskiego warto przyrzeć się bliżej pracującym w nich osobom. Struktura zawodowa poszczególnych sektorów pozwoli bowiem ocenić i opisać popyt na pracowników w Kujawsko-Pomorskiem w 2020 roku. W rolnictwie dominują pracownicy wykonujący zawody typowo rolnicze – stanowią oni 95 proc. wszystkich zatrudnionych w tym sektorze. Są to przede wszystkim rolnicy produkcji towarowej (77 proc.). Pozostałe sektory są zdecydowanie bardziej rozdrobnione pod względem struktury zawodowej (patrz Tabela 11 i 12). Średnio z każdym z nich możemy powiązać pięć zawodów wykonywanych przez więcej niż 5 proc. zatrudnionych. Najciekawszą strukturę możemy odnaleźć w sektorze usług. W usługach nierynkowych najczęściej pracują nauczyciele oraz lekarze. Największą grupę zawodową w sektorze usług rynkowych stanowią natomiast kierowcy.

Tabela 11. Zawody najczęściej wykonywane w poszczególnych sektorach gospodarczych (2011 r.)

Sektor	Zawód	Udział*
Przemysł i energetyka	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	
	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	
	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	
	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	
	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	
Budownictwo	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	
	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	
	Kierowcy i operatorzy pojazdów	
	Kierownicy do spraw produkcji i usług	
Handel i naprawy	Sprzedawcy i pokrewni	
	Średni personel do spraw biznesu i administracji	
	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	
	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	
	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	

*Udział każdego z wymienionych zawodów w ogólnej liczbie zatrudnionych w sektorze.
 Źródło: Opracowanie własne

Tabela 12. Zawody najczęściej wykonywane w poszczególnych sektorach gospodarczych (2011 r.)

Sektor	Zawód	Udział*
Usługi rynkowe	Kierowcy i operatorzy pojazdów	
	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	
	Średni personel do spraw biznesu i administracji	
	Pracownicy usług osobistych	
	Pracownicy usług ochrony	
Usługi nierynkowe	Specjaliści nauczania i wychowania	
	Specjaliści do spraw zdrowia	
	Średni personel do spraw biznesu i administracji	
	Pracownicy usług osobistych	
	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	

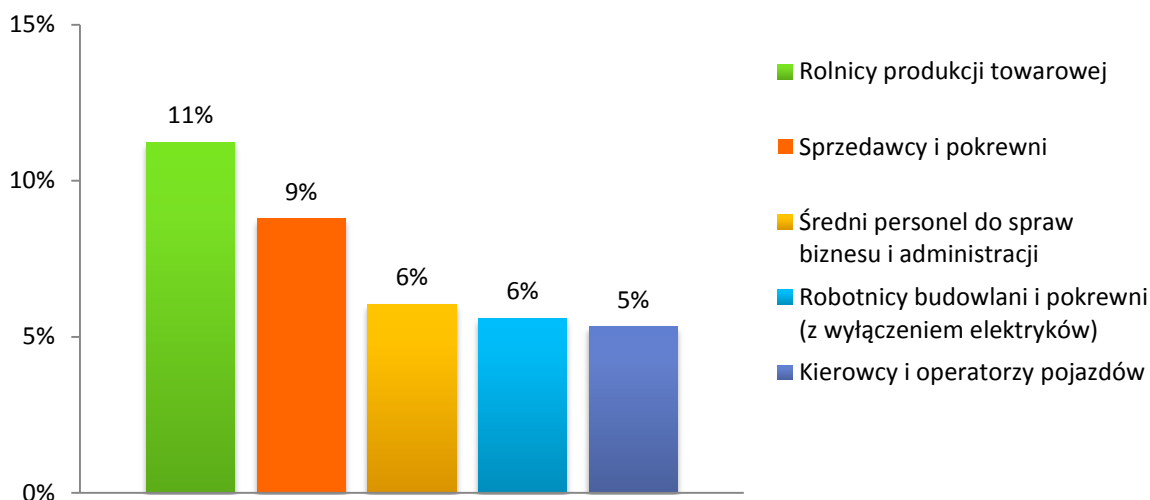
*Udział każdego z wymienionych zawodów w ogólnej liczbie zatrudnionych w sektorze.
 Źródło: Opracowanie własne

4.1.1 Popyt na pracę w trzech scenariuszach

Patrząc z innej perspektywy podaż rynku pracy można opisać odsetkiem osób wykonujących poszczególne zawody bez przyporządkowania ich do konkretnych sektorów gospodarczych. Takie spojrzenie pozwoli oszacować, jak zapotrzebowanie na osoby wykonujące dany zawód będzie się kształtować i zmieniać w ramach całego rynku pracy do 2020 roku.

Zacznijmy jednak od przyjrzenia się zawodom wykonywanym przez pracujących w 2011 roku. Pomimo malejącego udziału rolnictwa w strukturze zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim nadal najczęściej wykonywanym zawodem jest rolnik produkcji towarowej (11 proc.). Stosunkowo dużą i wciąż rosnącą grupą zawodową są również sprzedawcy (9 proc.). Spośród zawodów specjalistycznych najbardziej wyróżniają się specjaliści do spraw nauczania (4,9 proc.). Nie da się jednak nie zauważyć, że najbardziej liczną grupę pracowników stanowią ci o konkretnych umiejętnościach, ale na średnim poziomie tj. średni personel ds. biznesu i administracji, robotnicy, operatorzy maszyn, pracownicy usług itd.

Wykres 43. Pięć najczęściej wykonywanych zawodów w Kujawsko-Pomorskiem w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL

W związku z przewidywanymi zmianami wielkości sektorów gospodarczych zmieni się jednak dotychczasowa struktura zatrudnienia. W każdym z trzech zarysowanych scenariuszy inny będzie popyt rynku pracy na umiejętności. Wspólnym mianownikiem wszystkich symulacji jest spadek liczby rolników produkcji towarowej – największy w propozycji optymistycznej, najmniejszy w pesymistycznej. Tym samym w 2020 roku najliczniejszą grupą zawodową staną się specjaliści.

Tabela 13. Popyt na pracę w podziale na duże grupy zawodowe w trzech scenariuszach

Duże grupy zawodów	Liczba pracujących w 2011 roku	Scenariusze popytu		
		pesymistyczny	neutralny	optymistyczny
siły zbrojne	4 449	4 454	4 305	4 486
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	46 528	42 356	47 446	53 206
specjaliści	131 000	135 366	141 684	160 247
technicy i inny średni personel	85 807	83 293	90 167	100 883
pracownicy biurowi	51 420	49 322	54 170	62 104
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	109 876	112 623	119 187	126 507
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	102 076	77 504	55 809	22 843
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	123 465	94 645	117 358	129 295
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	78 002	68 221	81 941	95 210
pracownicy przy pracach prostych	55 040	47 613	52 612	57 637

Źródło: Opracowanie własne

Popyt na pracę w scenariuszu optymistycznym

Rozwój branży usług rynkowych w scenariuszu optymistycznym będzie miał swoje konsekwencje w zdecydowanym wzroście popytu na specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz pracowników obsługi klienta. Zapotrzebowanie na tych pierwszych w 2020 roku będzie o 17 proc. większe niż obecnie, co oznacza, że przybędzie ponad 5,5 tysiąca tak zdefiniowanych stanowisk. Zatrudnionych przy obsłudze klienta może być o 5 proc. więcej.

Rosnąca przewaga usług nad innymi sektorami będzie również widoczna we wzroście zapotrzebowania na pracowników usług osobistych, kierowców i pracowników biur. Do 2020 roku w strukturze zatrudnienia powinno być także więcej zarówno specjalistów, jak i pracowników średniego szczebla w branży usług telekomunikacyjno-informacyjnych.

W zdecydowanej większości sektorów popyt na pracowników spadnie. Rynek pracy powiększy się o nieznaczną liczbę specjalistów do spraw nauczania. Największy spadek zapotrzebowania na pracowników danej specjalności w scenariuszu optymistycznym będzie widoczny wśród rolników oraz pracowników wykonujących prace proste. Zmniejszenie się sektora rolniczego spowoduje, że pracodawcy będą zatrudniać nawet o 70 tysięcy mniej rolników przy produkcji towarowej.

Wśród specjalistów najbardziej wzrośnie liczba miejsc pracy dla specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania – o ponad 50 proc. w stosunku do 2011 roku. Wzrośnie również zapotrzebowanie na wykształconych w dziedzinach matematycznych, fizycznych i technicznych.

Popyt na pracę w scenariuszu neutralnym

W scenariuszu neutralnym dotychczasowe trendy rozwoju obszarów gospodarki regionu kujawsko-pomorskiego zostały utrzymane. W związku z tym, o prawie 30 proc. wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania. Więcej miejsc pracy (o około 15 proc. będzie w 2020 roku na stanowiskach pracowników obsługi klienta oraz średniego personelu w firmach zajmujących się kwestiami społecznymi, prawem oraz kulturą.

Wśród pracowników wykształconych zawodowo wzrośnie zapotrzebowanie na monterów (o 17 proc.). Podobnie jak w scenariuszu optymistycznym największy spadek miejsc pracy dotknie rolników, rybaków i leśników – o prawie 50 proc.

Popyt na pracę w scenariuszu pesymistycznym

Jeżeli spełnią się przewidywania pesymistycznej wizji rozwoju Kujawsko-Pomorskiego, to zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników będzie maleć lub utrzyma się na dotychczasowym poziomie. Jedynie w branży usług nierynkowych analityków, finansistów, doradców czy aktuariuszów będzie zatrudniać się więcej. Przyrost ten będzie jednak ponad dwukrotnie niższy niż w scenariuszu optymistycznym. Zapotrzebowanie na specjalistów z dziedziny zdrowia, spraw społecznych, kultury czy nauczania spadnie.

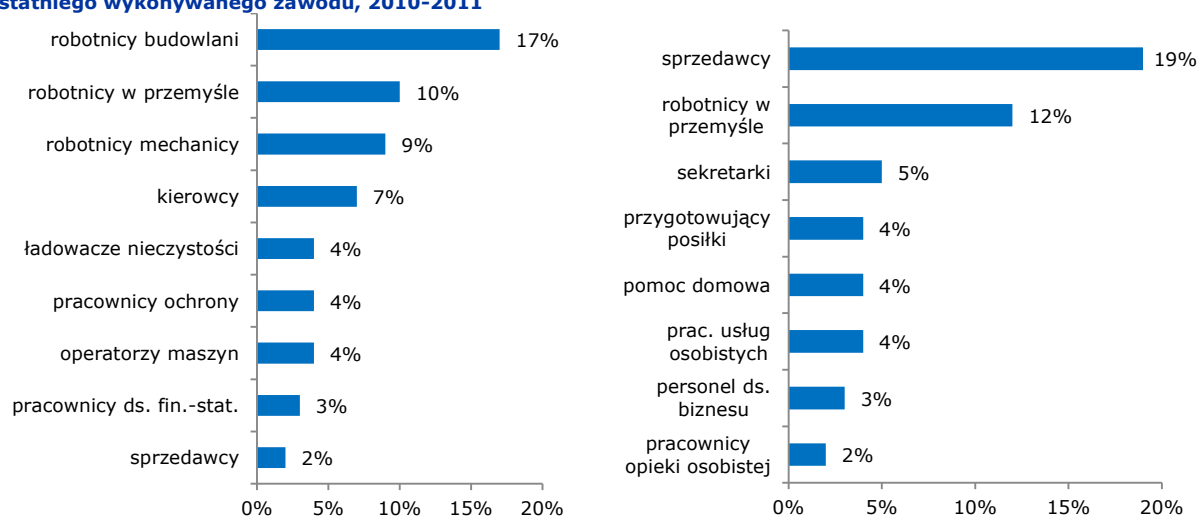
Najbardziej jednak zmaleje popyt na pracowników zatrudnionych w przemyśle - robotników w przetwórstwie spożywczym oraz rzemieślników. Coraz mniej miejsc pracy będzie oferowanych osobom o niskich kwalifikacjach – pracownikom przy pracach prostych, w szczególności ładowaczom nieczystości (spadek o prawie 30 proc. – ponad 2 tys. pracowników).

Niezależne od scenariusza rozwoju regionu kujawsko-pomorskiego najbardziej wyraźne zmiany w popycie na pracę będą zauważalne w zawodach związanych z sektorami rolniczymi i usługowymi. Zapotrzebowanie na pracowników w tym pierwszym będzie szybko maleć, w drugim - wzrośnie. Najwięcej stanowisk przybędzie w zawodach specjalistycznych, ale także pracownicy techniczni będą potrzebni znacznie częściej. Pracownicy wykonujący zawody proste oraz rolnicy będą natomiast zatrudniani coraz rzadziej. Opisane trendy będą silniejsze, jeżeli ziści się optymistyczna wizja rozwoju regionu, mniejsze zmiany nastąpią natomiast w pesymistycznym scenariuszu.

5 Niedopasowanie popytu i podaży na regionalnym rynku pracy

Analizę bezrobocia w woj. kujawsko-pomorskim rozpoczęto od zbadania, w jakich zawodach najczęściej pojawia się problem braku pracy. Na podstawie badania BAEL przebadano strukturę zawodów, jakie bezrobotni wykonywali przed utratą pracy. Wyniki przedstawiono na wykresie 44. Zauważalne są pewne różnice w strukturze bezrobotnych kobiet i bezrobotnych mężczyzn. Wśród mężczyzn często są obecni robotnicy, mechanicy i kierowcy. Bezrobotne kobiety najczęściej rekrutują się spośród byłych sprzedawczyń, robotnic oraz pracownic biurowych. Niemniej w obu przypadkach bezrobocie wyraźnie koncentruje się w zawodach wymagających jedynie podstawowych kwalifikacji.

Wykres 44. Struktura bezrobocia wśród mężczyzn (po lewej) i kobiet (po prawej) w woj. kujawsko-pomorskim wg ostatniego wykonywanego zawodu, 2010-2011



Źródło: Opracowanie własne.

Podobne wnioski uzyskano badając stopę bezrobocia w poszczególnych zawodach. W tabeli 14 zestawiono zawody, dla których zagrożenie bezrobociem było odpowiednio najwyższe lub najniższe. Ryzyko bezrobocia silnie zależy od wykonywanego zawodu. Wśród zawodów o najwyższej stopie bezrobocia w woj. kujawsko-pomorskim znalazły się: pomoce domowe i sprzątaczkę, ładowacze nieczystości, leśnicy i rybacy, robotnicy pomocniczy, pracownicy opieki osobistej, robotnicy budowlani oraz sprzedawcy uliczni. Problem bezrobocia praktycznie nie dotyczy profesji wymagających wysokich kwalifikacji takich jak: specjaliści do spraw zdrowia, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni, specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Wyjątkowo niskie ryzyko bezrobocia dotyczy również rolników oraz żołnierzy, co wynika ze specyfiku obu zawodów. W przypadku rolników posiadanie własnego gospodarstwa daje całkowitą pewność pracy.

Tabela 14. Zawody o najniższej oraz najwyższej stopie bezrobocia w woj. kujawsko-pomorskim w latach 2010-2011

Zawód	Stopa bezrobocia	Zawód	Stopa bezrobocia
Pomoce domowe i sprzątaczk	24 proc.	Specjaliści do spraw zdrowia	0 proc.
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	24 proc.	Przedstawiciele władz publicznych wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0 proc.
Leśnicy i rybacy	23 proc.	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0 proc.
Robotnicy pomocniczy w górnictwie przemyśle budownictwie i transporcie	23 proc.	Rolnicy produkcji towarowej	0 proc.
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	20 proc.	Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	1 proc.
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	14 proc.	Żołnierze	1 proc.
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	14 proc.	Specjaliści nauk fizycznych matematycznych i technicznych	1 proc.

Źródło: BAEL

5.1. Kogo zabraknie na rynku pracy?

Kujawsko-pomorski rynek pracy zmienia się z każdym rokiem zarówno ze strony podażowej, jak i popytowej. Zmieniająca się gospodarka wpływa na zmiany wielkości sektorów, a te z kolei rzutują zarówno na powstawanie nowych miejsc pracy, jak i na likwidowanie istniejących. Z drugiej strony młodzi ludzie kierując się zróżnicowanymi motywacjami podejmują wybory edukacyjne, w dużym stopniu prowadzące ich do wykonywania w przyszłości konkretnego zawodu. Na końcu obydwu tych dróg znajduje się rynek pracy, który weryfikuje trafność wyborów podejmowanych ze strony pracowników. Efektem tej weryfikacji są niedopasowania na rynku pracy. Dla pracodawców skutkują one niedoborem potrzebnych pracowników, dla strony pracujących – bezrobociem. Żeby oszacować niedopasowania na rynku pracy w regionie kujawsko-pomorskim w 2020 roku stworzony został procentowy wskaźnik:

$$\frac{(popyt - podaż)_{2020} - (popyt - podaż)_{2011}}{popyt_{2020}}$$

Będzie on w przybliżony sposób pokazywał wielkość oraz kierunek różnic między popytem a podażą w 2020 roku w stosunku do roku 2011. Należy pamiętać, że ma on wartość jedynie orientacyjną, a oszacowania nie przewidują w doskonały sposób o ile mniej czy więcej powinno być pracowników danej specjalności, aby rynek pracy osiągnął równowagę.

Tabela 15. Kogo zabraknie na rynku pracy?

Zawód	Scenariusz		
	neutralny	optymistyczny	pesymistyczny
Pomoce domowe i sprzątaczk	91 proc.	92 proc.	92 proc.
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	88 proc.	85 proc.	97 proc.
Kierownicy w branży hotelarskiej handlu i innych branżach usługowych	64 proc.	65 proc.	64 proc.
Pozostali pracownicy obsługi biura	46 proc.	53 proc.	44 proc.
Robotnicy pomocniczy w górnictwie przemyśle budownictwie i transporcie	41 proc.	38 proc.	41 proc.
Monterzy	35 proc.	34 proc.	27 proc.
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	32 proc.	27 proc.	41 proc.
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	22 proc.	32 proc.	18 proc.
Pracownicy usług ochrony	22 proc.	30 proc.	25 proc.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	22 proc.	23 proc.	9 proc.
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	20 proc.	22 proc.	16 proc.
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	20 proc.	22 proc.	15 proc.
Pracownicy usług osobistych	19 proc.	25 proc.	24 proc.
Kierowcy i operatorzy pojazdów	15 proc.	27 proc.	8 proc.

Źródło: Opracowanie własne

Niezależnie od scenariusza niedobór pracowników będzie dotyczył zawodów przedstawionych w tabeli 15. Największe nadwyżki popytu będą obserwowane w zawodach, które z różnych powodów wymykają się statystyce publicznej: pomocy domowych i sprzątaczek, sprzedawców ulicznych, kierowników hoteli oraz pracowników obsługi biura. Wśród zawodów specjalistycznych największy deficyt odnotujemy wśród tych związanych z ekonomią i zarządzaniem. Największy będzie on w scenariuszu optymistycznym, najmniejszy w pesymistycznym. Niedobór pracowników dotknie również firmy z branży usług osobistych, ochrony, transportu, budowlanych, finansowych i opieki. W sektorze przemysłowym zabraknie operatorów maszyn oraz monterów.

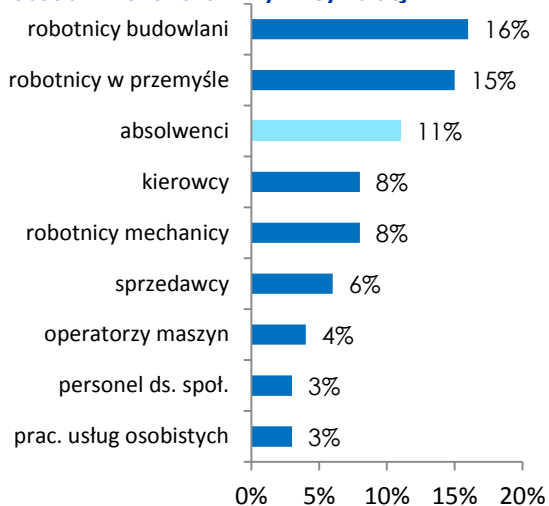
5.2. Kto będzie najbardziej narażony na bezrobocie?

Przeprowadzona symulacja podaży i popytu na pracę stanowi źródło informacji o obszarach, w których w przyszłości może wystąpić problem bezrobocia. W modelu tym na analizę zjawiska bezrobocia składają się dwa elementy. Z jednej strony napływy i odpływy do bezrobocia ujęte są w macierzach przepływów między zawodami. Możliwy jest odpływ pracujących do grupy bezrobotnych i bezrobotnych do grupy zatrudnionych. Drugim rodzajem bezrobocia, jaki można zidentyfikować w modelu, jest bezrobocie wynikające z niedopasowań strukturalnych. Nie jest ono pokazane explicite, świadczą jednak o nim pośrednio rozbieżności między podażą o popytem na pracę w zawodach w 2020 roku. Niemniej należy mieć na uwadze, że potencjalne niedopasowanie nie przesądza o wystąpieniu bezrobocia, daje jedynie informacje, gdzie może pojawić się ze

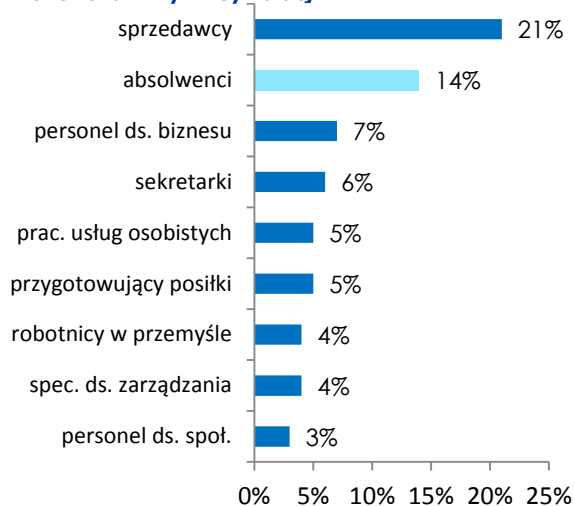
znalezieniem pracy. Osoby w zawodach nadwyżkowych (zagrożonych bezrobociem) będą próbowały znaleźć zatrudnienie w zawodach deficytowych, zmniejszając skalę niedopasowania. Nie zawsze jednak jest to możliwe, szczególnie ze względu na zbyt niski poziom kompetencji, jakie posiada dana jednostka.

Na wykresach 45 i 46 przedstawiono strukturę przewidywanych napływów do bezrobocia w 2020 roku, otrzymaną na podstawie symulacji z użyciem macierzy przepływów między zawodami a bezrobociem. Z powodu znikomej różnicy między scenariuszami pod względem struktury napływów, na wykresie przedstawiono jedynie wyniki dla scenariusza neutralnego. Wśród mężczyzn odchodzących z zatrudnienia znaczny udział stanowią będą robotnicy budowlani, kierowcy i operatorzy pojazdów, robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Wśród kobiet należy spodziewać się dużej reprezentacji sprzedawczyń, średniego personelu ds. biznesu i administracji. Wśród napływów do bezrobocia ok. 11-14 proc. stanowić będą osoby po raz pierwszy wchodzące na rynek pracy.

Wykres 45. Struktura napływów mężczyzn do bezrobocia w 2020 roku – wynik symulacji



Wykres 46. Struktura napływów kobiet do bezrobocia w 2020 roku – wynik symulacji



Źródło: Opracowanie własne

Jak wspomniano wcześniej kolejnym źródłem informacji o możliwości wystąpienia bezrobocia jest niedopasowanie popytu i podaży. Na wykresach 47 i 48 ukazano informacje o popycie i podaży zagregowanych do czterech grup zawodów, zależnie od rodzaju pracy oraz wymaganych kompetencji. Wyróżniono następujące grupy zawodów: 1) umysłowe, wymagające wysokich kwalifikacji, 2) umysłowe wymagające średnich kwalifikacji, 3) fizyczne średniokwalifikowane, 4) fizyczne niskokwalifikowane. Według scenariusza neutralnego wystąpi względna nadpodaż osób wykonujących prace umysłowe. Brakować będzie osób w zawodach fizycznych i manualnych. W scenariuszu optymistycznym liczba osób wykonujących prace umysłowe będzie w zasadzie odpowiadała zapotrzebowaniu. Pojawi się za to niezaspokojony popyt w zawodach fizycznych wymagających kompetencji. Problem ze znalezieniem zatrudnienia mogą mieć zaś osoby wykonujące nieskomplikowane prace fizyczne. W scenariuszu pesymistycznym przemiany gospodarki województwa następują powoli. Charakter niedopasowania jest jednak zbieżny ze scenariuszem neutralnym. Występuje nadpodaż zawodów umysłowych, a niedostatek osób wykonujących prace fizyczne.

Bardziej szczegółowe informacje o zawodach nadwyżkowych, potencjalnie zagrożonych bezrobociem, przedstawia tabela 16. Szczególnie duża nadpodaż będzie dotyczyła rolników, nauczycieli i personelu przygotowującego posiłki. Niemniej nie należy spodziewać się, że nadwyżkowi rolnicy zasilą rzeszę bezrobotnych, grupa ta spowoduje raczej utrzymanie przerostu zatrudnienia w rolnictwie, tzw. *bezrobocie ukryte*. Przewidywany nadmiar nauczycieli wynika

z popularności kierunków pedagogicznych, utrzymującej się mimo niżu demograficznego i zamykania szkół. W efekcie znaczna rzesza pedagogów będzie musiała szukać zatrudnienia niezwiązanego z nabytym wykształceniem. Inne zawody nadwyżkowe to: specjaliści do spraw zdrowia, średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, średni personel do spraw zdrowia, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni.

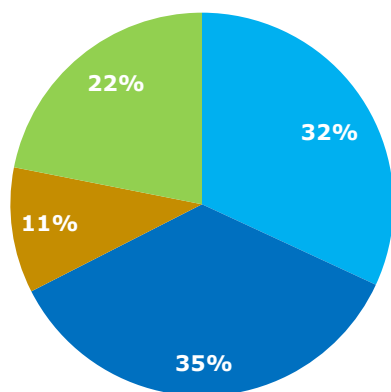
Tabela 16. Spodziewana nadpodaż zawodów w woj. kujawsko-pomorskim w 2020 roku

Scenariusz	neutralny	optimistyczny	pesymistyczny
Rolnicy produkcji towarowej	29 952	60 720	9 076
Specjaliści nauczania i wychowania	13 635	13 572	11 103
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	12 693	14 361	10 958
Specjaliści do spraw zdrowia	5 298	4 808	4 517
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5 188	3 891	7 291
Średni personel do spraw zdrowia	4 857	4 872	4 590
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	4 301	3 812	4 710
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	3 761	2 657	4 416
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	3 693	2 085	3 921
Sekretarki operatorzy urzędów biurowych i pokrewni	3 624	3 364	2 925
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	2 834	1 200	2 799
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2 047	-	4 464
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	2 046	6 493	-
Kierownicy do spraw produkcji i usług	1 655	-	3 637

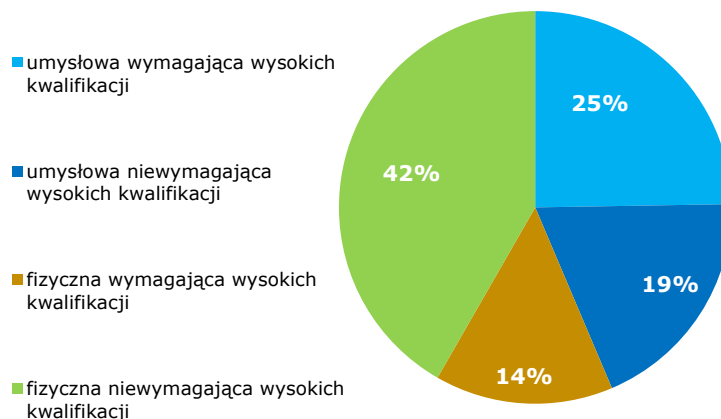
Źródło: Opracowanie własne

Na wykresie 47 po lewej przedstawiono strukturę zawodów, do których wykonywania są obecnie przygotowani młodzi ludzie, którzy wejdą na rynek pracy jako absolwenci w 2020 r. Na wykresie 48 po prawej przedstawiono z kolei strukturę popytu na pracę w tym okresie w regionie kujawsko-pomorskim. Już pobieżna analiza ujawnia wyraźny rozdźwięk między strukturą grupy absolwentów a popytem na pracę. Dwie trzecie młodych ludzi przygotowuje się do pracy o charakterze umysłowym, a prawie co trzeci do pracy umysłowej wymagającej wysokich kwalifikacji. Niemniej zawody umysłowe o średnich kwalifikacjach w strukturze popytu będą stanowić ok. 20 proc., a zawody wymagające wysokich kwalifikacji 25 proc. wszystkich miejsc pracy. Wszystkie scenariusze zgodnie przewidują, że ponad połowa popytu na pracę będzie obejmowała zawody fizyczne, z dominującym udziałem prac prostych. W konsekwencji, jeżeli miejsca pracy zwalniałyby się równomiernie, około jedna trzecia absolwentów przygotowanych do pracy umysłowej nie znalazłaby odpowiedniej pracy. Niemniej powszechnym zjawiskiem jest to, że specjalistyczne stanowiska zwalniają się znacznie rzadziej niż stanowiska niewykwalifikowane. W efekcie należy spodziewać się, że odsetek absolwentów z wyższym wykształceniem zmuszonych do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji, będzie wyższy niż to wskazuje proste porównanie struktury podaży i popytu na pracę.

Wykres 47. Napływ absolwentów wg rodzajów kwalifikacji w 2020 r. – wynik symulacji



Wykres 48. Popyt na pracę wg rodzajów kwalifikacji w scenariuszu neutralnym w 2020 r. – wynik symulacji



Źródło: Opracowanie własne

Rozbieżności między zawodami absolwentów a przyszłym popytem na pracę świadczą, że osoby młode nadmiernie optymistycznie myślą o swoich szansach na zatrudnienie. Niemniej zjawisko względnej nadpodaży młodych osób wysokowyzyskwalifikowanych nie jest całkowicie negatywne. Osoby lepiej wykształcone są na ogół bardziej elastyczne zawodowo, łatwiej adaptują się do zmiany rodzaju wykonywanej pracy, a w efekcie są mniej narażone na bezrobocie. Jednakże należy spodziewać się, że znaczny odsetek dobrze wykształconych młodych ludzi będzie wykonywać pracę odmienną od oczekiwanej, poniżej swoich aspiracji i kompetencji.

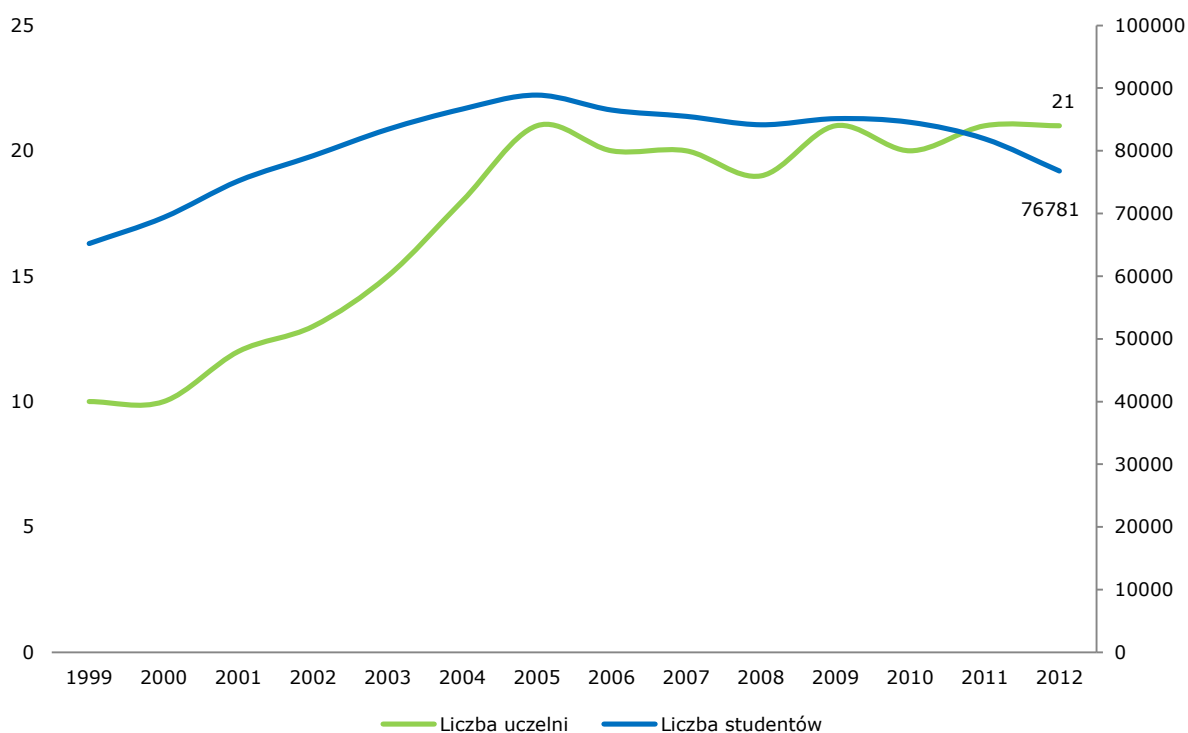
6 Perspektywa uczelni wyższych w województwie kujawsko-pomorskim

Przedstawione powyżej dane dotyczące prognozowanej sytuacji absolwentów kończących studia wyższe w roku 2020 należy zestawić z opinią tych, którzy ich kształcą, czyli pracowników uczelni wyższych. Poniższy rozdział prezentuje sytuację szkolnictwa wyższego w regionie opisaną za pomocą wskaźników statystycznych oraz informacji uzyskanych w trakcie wywiadów pogłębionych z przedstawicielami uczelni.

6.1. Sytuacja szkolnictwa wyższego w województwie

Po gwałtownym wzroście na początku XXI wieku liczba uczelni w województwie kujawsko-pomorskim utrzymuje się na stałym poziomie.

Wykres 49. Liczba uczelni wyższych oraz liczba studentów w województwie kujawsko-pomorskim w latach 1999-2012



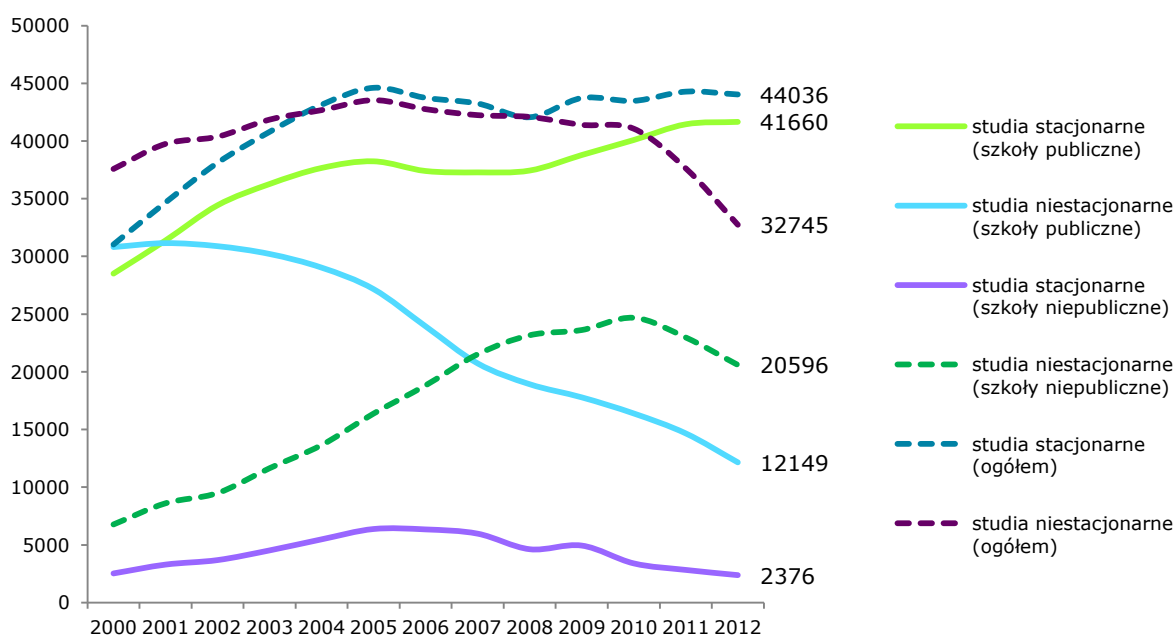
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS

Liczba studentów – jak pokazują statystyki (patrz wykres powyżej) – spada. Co ważne, liczba ta ma wpływ na sytuację uczelni wyższych w regionie. Od niej bowiem zależy subwencja, jaką uczelnie otrzymują: „Największą część budżetu uczelni stanowi dotacja, którą otrzymujemy z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na działalność dydaktyczną, naukowo-badawczą, pomoc materialną na studentów i doktorantów, stypendia. To jest rzeczywiście przeważające, czy decydujące źródło dochodów”²⁴.

²⁴ Prorektor ds. dydaktyki, uczelnia publiczna

Istotne środki finansowe uczelnie uzyskują także od studentów studiów niestacjonarnych, którzy za swoją naukę płacą: „Drugie pod względem wielkości są środki wypracowywane przez uczelnię - coś, co stanowi fundusz komercyjny (używając języka wewnętrznych aktów prawnych): studia niestacjonarne, studia podyplomowe, kursy i szkolenia, które są organizowane na uczelni”²⁵. Obecnie – jak przyznają przedstawiciele uczelni – studentów jest mniej niż kilka lat temu: „Cały czas mówimy o tym, że mamy troszeczkę gorsze lata, niż były parę lat temu, gdzie były na pewno większe możliwości finansowania pewnych rzeczy”²⁶. O ile na uczelniach publicznych liczba studentów na studiach stacjonarnych jest w miarę stała, o tyle wyraźny spadek dotyczy studiów niestacjonarnych: „Na pewno wyraźnie widać spadek liczby studentów na studiach niestacjonarnych. Ta tendencja jest bardzo wyraźna w różnych uczelniach”²⁷. Potwierdzają to także statystyki GUS.

Wykres 50. Liczba studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na uczelniach publicznych i niepublicznych woj. kujawsko-pomorskiego w latach 2000-2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

W przypadku uczelni prowadzących studia w systemie niestacjonarnym czesne płacone przez studentów jest głównym źródłem dochodu: „Czerpiemy źródła finansowania głównie z czesnego studentów. Więc musimy dostosować naszą ofertę – nie tylko edukacyjną, ale i zaplecze lokalowe - do potrzeb studentów”²⁸.

Ogólną tendencją na wszystkich uczelniach jest otwieranie nowych kierunków kształcenia. Zdaniem przedstawicieli uczelni, tylko poszerzając w ten sposób swoją ofertę, utrzymują stałą liczbę studentów na studiach stacjonarnych: „W ciągu sześciu-siedmiu ostatnich lat podwoiliśmy liczbę kierunków, bo oczywiście nie utrzymalibyśmy tej grupy studentów, gdyby nie powstawały nowe kierunki”²⁹. Przy czym uczelnie ustawowo mają ograniczony odsetek, o jaki mogą corocznie zwiększać liczbę studentów; na wyższy muszą uzyskać zgodę MNiSW: „Możemy zwiększyć liczbę studentów nie więcej niż o 2 proc. A w tym roku wnioskowaliśmy w lutym o 5,07. Dostaniemy 3, bo taka jest zasada mniej więcej: połowę czy trochę więcej niż połowę. W zeszłym roku też wnioskowaliśmy o 7 z kawałkiem, dostaliśmy niecałe 5. Tak to wygląda. Zresztą ministerstwo sobie

²⁵ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

²⁶ Prodzikan, uczelnia publiczna

²⁷ Prorektor, uczelnia publiczna

²⁸ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

²⁹ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

doskonale zdaje sprawę z tego, że na wielu kierunkach studiów liczba studentów będzie mniejsza. Stąd uczelnie widzą jakiś ratunek w tym, żeby otwierać nowe kierunki studiów³⁰.

Rozwój uczelni to także rozwój infrastruktury. Wiele z tych inwestycji było lub jest współfinansowanych ze środków UE: „Widziałem tablice, że Państwo robią termomodernizację ze środków unijnych? - Tak, to dotyczy szeregu budynków³¹. To, na co narzeka wiele - szczególnie dużych - uczelni, to rozproszenie bazy lokalowej np.: „Bazujemy na wielu różnych obiektach w różnych częściach miasta³². i „Dwa najdalej wysunięte punkty uczelni dzieli 20 kilometrów³³. Dba się także o dostosowanie budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Wszystkie uczelnie starają się podnieść jakość kształcenia inwestując w wyposażenie sal i laboratoriów np.: „Mamy taki projekt dotyczący rozwoju laboratoriów naszej uczelni na prawie 60 milionów złotych³⁴. Oczywiście jest to zależne od dostępnych środków, ale wywiady z przedstawicielami wydziałów pokazały, że są wśród nich takie, na których standard wyposażenia jest bardzo wysoki: „Rzutniki są we wszystkich salach, mamy też tablice interaktywne, multimedialne. No i takie sale wyposażone audiowizualnie, pewnie ze dwie, że można filmy wyświetlać. Z głośnikami i ze wszystkim³⁵.

Zdaniem przedstawicieli uczelni obecnie konkurują one między sobą o kandydatów. O ile nie mówi się głośno o konkurencji między uczelniami publicznymi (w tym przypadku raczej podkreśla się mocne strony, wysoko oceniane kierunki kształcenia itp. w ten sposób odróżnia się swoją uczelnię od innych), o tyle konkurencja między uczelniami publicznymi a niepublicznymi jest nazywana wprost: „Jako uczelnia publiczna przegrywamy w sensie reklamy, autopromocji. Operujemy głównie pieniądzem podatnika, więc wszystko jest obwarowane zamówieniami publicznymi. (...) Szkoły niepubliczne są w daleko lepszej sytuacji, bo mogą operować informacją, mówiąc tak oględnie, nie do końca prawdziwą. I te kolorki roztaczać, podczas gdy za tym się tak naprawdę niewiele kryje. I mogą zagwarantować prostszy dyplom, a u nas on jest okupiony ciężką pracą³⁶. Opinia szkoły niepublicznej: „Zależy nam na tym, żeby prestiż i nasza marka wzrastała. A żeby to wzrastało, musimy mieć potencjał w postaci naszych studentów, zwiększającej się liczby. Muszę się pochwalić, że w tym roku coraz więcej tych studentów jest - pomimo niżu demograficznego³⁷.

Z wywiadów ze wszystkimi przedstawicielami władz uczelni wynika, że zdają sobie oni sprawę z rosnącej konkurencji między uczelniami i konsekwencji jakie poniosą ich własne instytucje: „Może trzeba się do tego przyzwyczaić, że tak będzie. (...) mieć oczy szeroko otwarte i starać się, jeszcze raz starać, bo nie można wymyśleć nic lepszego³⁸.

O sukcesie uczelni świadczy nie tylko liczba studentów. Uczelnie patrzą także na rankingi, w szczególności publikowane przez „Perspektywy”, m.in. oceniając w ten sposób swoje własne działania: „Jeden z elementów oceny to jest sytuacja absolwentów i my wypadamy całkiem nieźle, jeśli chodzi o te dane³⁹.

Warto zauważyć, że pieniądze z dotacji państwowej (przyznawane wg tzw. algorytmu, którego głównym składnikiem jest liczba studentów na studiach stacjonarnych) są niewystarczające na pokrycie kosztów funkcjonowania uczelni, nawet na wynagrodzenia kadry: „Dotacja nie wystarcza nam na wynagrodzenia. Zresztą w żadnej uczelni nie starcza. (...) W tej chwili ten budżet zaspokaja nasze potrzeby finansowe związane z wypłatą wynagrodzeń w osiemdziesięciu paru procentach⁴⁰.

³⁰ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

³¹ Prorektor, uczelnia publiczna

³² Prorektor, uczelnia publiczna

³³ Prorektor, uczelnia publiczna

³⁴ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

³⁵ Wydział, uczelnia publiczna

³⁶ Wydział, uczelnia publiczna

³⁷ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

³⁸ Wydział, uczelnia publiczna

³⁹ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

⁴⁰ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

Resztę środków uczelnie muszą znaleźć same. Pochodzą one zarówno z opłat pobieranych od studentów studiów niestacjonarnych, podyplomowych itp., dofinansowania na kierunki zamawiane, jak i z projektów (zarówno badawczych, jak i rozwojowych) oraz dotacji na badania statutowe.

Konieczność ściśle racjonalnego wydatkowania pieniędzy powoduje, że wszystkie uczelnie szukają zarówno możliwości rozwoju (nowe kierunki), jak i oszczędności np.: „Jesteśmy na etapie regulacji stanu zatrudnienia, bo jest trochę zbyt duży w stosunku do liczby studentów. Rozstajemy się z wszystkimi tymi, którzy są albo po 70 roku życia, albo którzy nabyli prawa emerytalne i pobierają emeryturę, i pieniądze u nas. Jeżeli to nie godzi w minimum kadrowe, w możliwości realizacji zajęć dydaktycznych czy badań, to po prostu zwyczajnie się musimy rozstawać, co nikomu się nie podoba. Bo są ludzie aktywni, którzy czują się dobrze, mają 65 lat, chcą pracować, ale...”⁴¹.

Zdaniem przedstawicieli uczelni spoza obszaru Torunia i Bydgoszczy sytuacja uczelni w obszarach peryferyjnych województwa jest trudniejsza. Ich zdaniem bowiem *gros* środków otrzymują uczelnie umiejscowione właśnie na terenie tych dwóch miast: „Widać tutaj tendencje niekoniecznie skierowane w stronę Włocławka. Mimo, że jest to szkoła publiczna. (...) chcąc realizować projekty, występujemy oczywiście o dotacje: do marszałka, do wojewody i zwykle to niestety kończy się w ten sposób, że - jeśli już - to po kilku latach dostajemy jakieś tam... kieszonkowe. Bo to jest kieszonkowe w stosunku do tego, co dostają inne uczelnie w regionie, czyli bydgoskie uczelnie i toruńskie”⁴².

Rodzi to poczucie żalu oraz obawy o nierównomierny rozwój regionu: „Jest to część województwa, która jest dość zaniedbana przez władze województwa. Władze miasta oczywiście współpracują z nami i są jak najbardziej przychylne działaniom szkoły, wspierają te działania jak potrafią i na ile mogą, no ale same władze miasta też nie będą w stanie zapewnić tego, co można by było zrobić w szkole. Choćby sama kwestia tego, że chcielibyśmy otworzyć nowe kierunki, bo jak się okazuje zapotrzebowanie na to jest. Ludzie po maturze z Włocławka kończą swoją karierę naukową powiedzmy na inżynierze, ale kończą je w Łodzi, w Bydgoszczy, Poznaniu, Warszawie, bo tam są kierunki, na które idą. U nas tych kierunków nie ma, bo otwarcie kierunku technicznego to jest potężna inwestycja, choćby związana na przykład ze zorganizowaniem praktycznej części z laboratoriami, warsztatami. I to jest ogromna inwestycja (...). Pod tym względem jesteśmy trochę zapomniani, zaniedbani. Myślę, że niesłusznie, bo nie stanowimy konkurencji dla szkół bydgoskich i toruńskich. Wręcz przeciwnie: my produkujemy studentów na kolejne stopnie. (...) nie mamy ambicji, żeby wchodzić w szranki z potężnymi uczelniami w regionie czy też poza regionem, bo nie taka jest nasza intencja. Naszą intencją jest działać tutaj, lokalnie i na potrzeby tego rynku, również tego rynku pracy i pracodawców”⁴³.

Inne szkoły wyższe spoza regionu toruńsko-bydgoskiego także pozycjonują się jako uczelnie specyficzne, ulokowane w jakiejś niszy rynkowej np. Wyższa Szkoła Zarządzania Środowiskiem w Tucholi: „To szkoła specyficzna. Szkoła powstała w 2003 roku z inicjatywy jednostek samorządu terytorialnego powiatu tucholskiego, a więc założycielem uczelni było Stowarzyszenie Gmin i Powiatu Tucholskiego”⁴⁴. Podobnie jest z uczelniami prywatnymi. Przedstawiciele uczelni publicznych podkreślali, iż ocenianie prowadzenia uczelni w kategoriach czysto biznesowych wpływa negatywnie na jakość kształcenia: „Nie dopracowaliśmy się w Polsce dobrego ustroju uczelni niepublicznej, w związku z czym każda z nich ma swoją specyfikę. Nie ma tego wspólnego mianownika jasno określonego. Na konferencjach rektorów pracujemy nad tym, aby ci właściciele, założyciele zrozumieli, że ich rola w momencie utworzenia uczelni się skończyła. Oni mogą wspierać dalej uczelnię, natomiast nie mogą powodować ograniczenia jej działania i rozwoju”⁴⁵.

⁴¹ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

⁴² Wydział, uczelnia publiczna

⁴³ Wydział, uczelnia publiczna

⁴⁴ Rektor, uczelnia publiczna

⁴⁵ Rektor, uczelnia publiczna

6.1.1 Zmiany na uczelniach na przestrzeni lat

Charakterystyczną zmianą na uczelniach w ostatnich latach, o której mówili wszyscy respondenci (niektórzy bezpośrednio, otwarcie, inni w sposób bardziej oględny), jest spadek jakości kształcenia. Z jednej strony jest on spowodowany masowym napływem studentów we wcześniejszych latach, przy tej samej bazie na uczelniach: „Wzrost kilkukrotny liczby studentów przy podobnej bazie naukowej i mniej więcej podobnej bazie dydaktycznej, liczbie pracowników dydaktycznych, powoduje, że cudów nie ma. Ten poziom kształcenia na pewno się obniżył. Co do tego nie mamy żadnych wątpliwości”⁴⁶.

Przy czym niektórzy z respondentów mówili wprost, że zdają sobie sprawę z uwarunkowań politycznych tego zjawiska: „To ma pewne podłoże polityczne - pokazać, że się ma 53 proc. młodzieży w wieku 19-24 lata, którzy studiuje, to jest rewelacja. To jest jeden z najlepszych wyników w Europie”⁴⁷.

Drugi podawany przez respondentów powód to niższa jakość kształcenia na wcześniejszych poziomach edukacji: „W szkołach ponadgimnazjalnych poziom jest bardzo różny. Ale sam program, jaki oferowany jest na różnych przedmiotach, jest wydaje mi się nie taki, jaki przygotowuje do podjęcia studiów. Nikt chyba się nie pokusił, skoro była reforma systemu edukacji, że szkolnictwo wyższe powinno się spotkać gdzieś w połowie drogi z systemem edukacji”⁴⁸.

Trzeci powód to konkurencja między uczelniami wyższymi powodująca zabieganie o każdego kandydata: „Niż demograficzny drenuje wszystkie uczelnie. Powoduje, że jest więcej miejsc na uczelniach wyższych niż absolwentów. Stąd jest bezpardonowa walka wszystkich uczelni o przyszłego studenta. A to, mówiąc krótko, rozbisurmania trochę kandydatów, bo wiedzą, że jeśli nie tu, to tam - gdzie swoje miejsce znajdują. Choćby nawet to była matura zdana na poziomie 30 proc., to i tak wie, że gdzieś go ktoś przyjmie”⁴⁹. W efekcie, jak opowiadali przedstawiciele uczelni, przyjmując kandydatów wiedzą, że są to osoby z takim poziomem wiedzy, z którym nie poradzą sobie na pierwszym roku studiów. Dotyczy to szczególnie kierunków, na których wymagana jest wiedza z przedmiotów ścisłych i przyrodniczych: „Oględnie mówiąc absolutnie nie ma takich orłów, jakie bywały na pierwszych rocznikach biotechnologii”⁵⁰.

Powszechność kształcenia na poziomie wyższym powoduje, że - zdaniem przedstawicieli uczelni - spada nie tylko jakość kształcenia, ale także obniżają się standardy wśród studentów, jeśli chodzi o sposób uczenia się: „Wiadomo - masowość rodzi spadek jakości. Natychmiast. A my mamy masowe kształcenie. (...) Spora część studentów powinna walić się - nie pukać - w piersi, że jednak nie uczy się, korzysta - co jest zupełnie dla mnie nie do pomyślenia - ze ściągawek. Już nie mówię o czystym ściąganiu, ale kserówka z kserówki - takie materiały. Nie sięgają po książki. Czyli absolutne minimum. Żeby zaliczyć tylko”⁵¹.

Wzrost liczby studentów, zmiana regulacji prawnych, korzystanie ze środków UE - to wszystko powoduje rozrost biurokracji. Na przykład ustawowo wprowadzony obowiązek opracowania Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia powoduje konieczność opracowania ogólnouczelnianych procedur, na poziomie każdego wydziału. W efekcie, jak to obrazowo opowiedział jeden z rektorów: „Jak dzwonię do dziekana i podam moje nazwisko to mówią, że lepiej żebym nie dzwonił, bo nie mają czasu. Cały czas coś od nich chcemy. Nie mamy łatwego życia, żeby było jasne. Jest mnóstwo sprawozdawczości. Każdy chce w jakimś innym układzie”⁵².

⁴⁶ Prorektor, uczelnia publiczna

⁴⁷ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

⁴⁸ wydział, uczelnia publiczna

⁴⁹ biuro promocji, uczelnia publiczna

⁵⁰ Wydział, uczelnia publiczna

⁵¹ Wydział, uczelnia publiczna

⁵² Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

Poza powyższymi problemami, wspólnymi dla wszystkich typów uczelni, w wywiadach poruszone zostały także kwestie charakterystyczne dla uczelni o określonym profilu. Wyzwaniem dla kierunków medycznych jest szybki rozwój tej dziedziny nauki. W konsekwencji – jak obawiają się przedstawiciele tego typu uczelni „Uczelnie polskie nie są w stanie podążyć za trendami ogólnoswiatowymi, ponieważ przekładałoby się to na finanse, które trzeba włożyć, a których ministerstwo nam nie daje”⁵³.

6.1.2 Rola uczelni w przygotowaniu pracowników

Zmiany demograficzne i systemowe, a także zmiana sytuacji absolwentów na rynku pracy stawiają przed uczelniami opisane wyżej wyzwania. W odpowiedzi na nie władze uczelni zastanawiają się, jaką część oferty szkolnej powinno stanowić kształcenie praktyczne. Wymiar praktyczny niektórych kierunków jest oczywisty: „Medycyna i nauki medyczne szeroko rozumiane są takim bardzo praktycznym kierunkiem. (...) nasi absolwenci w praktyce od razu wchodzą do pracy jako lekarze, farmaceuci, pielęgniarki, ratownicy i odpowiednie inne specjalności, których nauczamy”⁵⁴. Inne kierunki kształcenia powinny zaś dawać podstawy umożliwiające dalszy rozwój po zakończeniu uczelni: „Tak naprawdę jest kilka zawodów, których się można wyuczyć na uczelni wyższej: prawnik, lekarz, inżynier. Natomiast reszta kierunków to są oczywiście kwestie zawodowe związane z administracją samorządową, z zarządzaniem przedsiębiorstwem, są pewne umiejętności praktyczne, które im przekazujemy, ale w większości przypadków to jest wiedza ogólna, żeby się umieć przystosować do tego, że się zmienił rynek”⁵⁵.

Takie podejście nie jest oczywiste dla obecnych studentów. Zdaniem przedstawicieli uczelni osoby te często nie rozumieją, że praca w jednym, wyuczonym zawodzie przez całe życie była możliwa w pokoleniu ich dziadków czy ew. rodziców, ale nie obecnie: „Myślę, że co najmniej połowa studentów ma taki problem: nie wie, co ze sobą zrobić. Jak już się wyuczy raz zawodu jednego, skończy jeden kierunek, to oczekuje, że w tym kierunku znajdzie pracę. (...) Zarządzanie, socjologia, psychologia to są kierunki, które kształcą ludzi, którzy są sobie w stanie poradzić właśnie w zmiennym otoczeniu”⁵⁶.

Praktyczny wymiar nauki jest oczywisty w przypadku szkół o profilu zawodowym⁵⁷, np.: „Naszym celem jest wypracowanie marki, która nie będzie się wiązała z przeświadczeniem, że jeśli zaczniesz studia, to je na pewno skończysz, a będzie się wiązała z przeświadczeniem, że jeśli zaczniesz studia, to jest duże prawdopodobieństwo, że znajdziesz pracę. Ku takiemu ideałowi zmierzamy”⁵⁸. Podobnie określają siebie uczelnie niepubliczne: „U nas zmieniają się co roku specjalności, dochodzą nowe. (...) Kierunki, których nie ma na innych uczelniach, bo my tworzymy je zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy. Żeby po pierwsze: zaspokoić rynek pracy, ze strony pracodawcy – żeby miał skąd wziąć pracownika o określonych kompetencjach, a z drugiej strony - żeby nasi studenci znaleźli pracę”⁵⁹.

Natomiast w przypadku uniwersytetów (szkół profilowanych akademicko) ich przedstawiciele szacują, że mniej więcej w połowie kształcą pod potrzeby rynku pracy: „50 proc. to jest taka grupa studentów, która może łatwo odnaleźć się na rynku pracy, 50 proc. to jest grupa studentów, która po wejściu na rynek pracy będzie musiała wykonywać jakieś dodatkowe działania, żeby odnaleźć się na nim. Ewentualnie będzie musiała podejmować prace niewymagające wyższego

⁵³ Prorektor, uczelnia publiczna

⁵⁴ Prorektor, uczelnia publiczna

⁵⁵ Wydział, uczelnia publiczna

⁵⁶ Wydział, uczelnia publiczna

⁵⁷ Przyjęto podział na dwa typy szkół wyższych: o profilu zawodowym oraz o profilu akademickim. Porównaj: Andrzej Kraśniewski, *Profilowanie studiów związane z wdrożeniem Krajowych Ram Kwalifikacji - przewidywane problemy, rozwiązania, dobre przykłady*, http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Finansowanie/fundusze_europejskie/PO_KL/KRK/20110201/20110201_Krasniewski.pdf

⁵⁸ Biuro promocji, uczelnia publiczna

⁵⁹ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

wykształcenia⁶⁰. Te same osoby podkreślają także, że jasne jest dla nich, iż nie mogą kształcić tylko dla nauki, bo liczba studentów wielokrotnie przewyższa potrzeby w tym zakresie: „Nauka nie jest w stanie wchłonąć tak ogromnej liczby osób, jaką kształcimy na studiach, nawet jeżeli mamy dzisiaj w Polsce stosunkowo małą liczbę pracowników naukowych w stosunku do liczby studentów⁶¹”.

Dlatego właściwie odczytują intencje zmian wprowadzanych przez MNiSW: „Widać wyraźnie, że wszystko idzie w tę stronę, by wspierać takie działania, które pozwalałyby odnajdować się absolwentom możliwie szybko na rynku pracy⁶². Do takich działań należą:

- obowiązek monitorowania losów absolwentów („Przecież on nie pojawia się przypadkowo, tylko po to, żebyśmy pokazali, czy tak naprawdę kształcimy odpowiadając na czyjeś potrzeby, czy kształcimy sami dla siebie⁶³),
- rozwój biur karier, akademickich inkubatorów przedsiębiorczości itp.,
- włączenie pracodawców i innych „interesariuszy zewnętrznych” w określenie efektów kształcenia.

Mimo pewnej krytyki poszczególnych rozwiązań przedstawiciele uczelni publicznych dostrzegają słabość dotychczasowego postępowania („Wyrastające jak grzyby po deszczu szkoły wyższe - widma, gdzie kształciło się po prostu za pieniądze. I nagle ci ludzie pojawiali się na rynku pracy a pracodawcy - oczekując pracownika z pewnymi kwalifikacjami - dostawali pracownika po prostu z dyplomem⁶⁴) i konieczność zmian: „Nastąpiło w Polsce chyba przesadne zawierzenie rynkowi, gdy chodzi o kształcenie na poziomie wyższym i pozostawienie uczelni swobody decydowania o tym, w jakim zakresie będą kształciły, na jakich kierunkach i tak dalej⁶⁵”.

O ile przedstawiciele uczelni rozumieją, że nie mogą kształcić w oderwaniu od rynku pracy, o tyle protestują przeciwko obarczaniu ich całkowitą odpowiedzialnością za losy absolwentów: „Narzucanie odpowiedzialności za wykształcenie tylko i wyłącznie na uczelni wyższe uważam za absolutnie błędne. Dlatego, że jest jeszcze szkoła podstawowa, jest gimnazjum, jest szkoła ponadgimnazjalna, gdzie nieustające reformy przez ostatnich 15 lat spowodowały, że dostajemy na uczelniach to, co dostajemy⁶⁶. W konsekwencji „Przez 3 czy 5 lat na uczelni wyższej nie da się nadrobić piętnastu lat braków edukacji wcześniejszych, no i wychowania. Bo to przychodzą już wychowani ludzie. My ich nie wychowamy – my im możemy dać pewną wiedzę, pewne kompetencje, w zależności od kierunku⁶⁷. Dlatego uczelniom coraz trudniej jest utrzymać standard, jakiego oczekują pracodawcy i do jakiego się przyzwyczaili w latach wcześniejszych: „Wykształcę nadal tego samego inżyniera, który będzie miał te kompetencje, tę wiedzę, którą potrzebuje do wykonywania swojej pracy. Ale ja go wykształcę tylko i wyłącznie pod warunkiem, jeśli on przyjdzie z pewnymi zasobami intelektualnymi⁶⁸”.

Protest przedstawicieli uczelni wywołuje także nastawienie tylko i wyłącznie na potrzeby rynku pracy: „Wystarczy trzydziestu absolwentów i rynek będzie nasycony, a my zostaniemy z programami, nauczycielami, ze wszystkim⁶⁹”.

Niektórzy respondenci zwracali uwagę na rozbieżność między oczekiwaniami ministerstwa (poprawić jakość kształcenia) a kryteriami, według których oceniane są uczelnie: „Nie doceniamy na uczelniach wyższych zagadnienia dobrej dydaktyki. Miarą klasyfikacji uczelni, ale również i oceny pracy pracowników naukowo-dydaktycznych, jest nauka: publikacje, dorobek. To, że ktoś

⁶⁰ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁶¹ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁶² Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁶³ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁶⁴ Wydział, uczelnia publiczna

⁶⁵ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁶⁶ Wydział, uczelnia publiczna

⁶⁷ Wydział, uczelnia publiczna

⁶⁸ Wydział, uczelnia publiczna

⁶⁹ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

jest genialnym dydaktykiem, w ogóle się nie liczy. To jest błąd. My przede wszystkim musimy kreować uczelnie jako miejsca edukacji i nauki. A nie nauki wyłącznie. (...) Przecież to od tych praktyków, od procesu dydaktycznego, od kontaktu nauczyciela ze studentem zależy jego przygotowanie do pracy zawodowej. Zależy to, jak on będzie postrzegany przez pracodawcę. Od kontaktu człowiek - człowiek. (...) popełniamy duży błąd, nie doceniając tej sfery. Nie trzeba tworzyć nowego prawa, dlatego że polskie prawo mówi wyraźnie, że nauczyciel akademicki może być zatrudniony na stanowisku naukowo-dydaktycznym, naukowym bądź tylko dydaktycznym, bądź technicznym. Każda uczelnia tak zatrudnia. Więc jeśli zatrudniasz na stanowisku dydaktycznym, to nie rozliczaj tego człowieka z nauki. To on musi być twórcą nauki? Czy musi znać nowe rozwiązania? Wystarczy, że zna. On nie musi sam stworzyć. Ale to musi być człowiek, który potrafi to przekazać. Który lubi studentów, który lubi innych ludzi!”⁷⁰.

Takie podejście do nauczania wymaga stosowania świadomej polityki kadrowej i jasnego określenia miejsca swojej uczelni wśród innych: „Trzeba tworzyć środowisko akademickie. (...) Mamy przeciętną kadrę, jeśli chodzi o dorobek naukowy. Są gwiazdy, owszem, ale (...) ja dobieram ludzi nie tylko biorąc pod uwagę ten dorobek. Ja dobieram kto to jest, co to jest za człowiek. Czy on jest dobrym dydaktykiem i kim on jest osobowościowo. Musi mieć autorytet. Żegnam się z takimi ludźmi, którzy nie pasują do tego środowiska i to nie są odosobnione przypadki. Student jest naprawdę tu podmiotem, nie przedmiotem. Nie ma prawa być obrażany, lekceważony. Można od niego wymagać, ile się da. Ale nie można go lekcewać. I wtedy jest okej. Jesteśmy szkołą zawodową, a nie akademicką, a więc ta dydaktyka jest absolutnie na czołowym miejscu”⁷¹. W wywiadach podkreślano także, że uczelnie pełnią funkcje nie tylko dydaktyczne, ale także społeczne i kulturowe. Wszystkie mają ofertę zajęć dodatkowych, zależnych od specyfiki uczelni, np. „Dbamy o ogólny rozwój młodego człowieka, nie tylko nauka i intelekt, ale również rozwój duchowy. (...) koła zainteresowań mają różnorodne. Od filozoficznego, skończywszy na telewizyjnym, radiowym, czy politologicznym. Jest koło teatralne, teatr Dobry Wieczór”⁷². Przy uczelniach działają także różnorodne stowarzyszenia.

6.2. Oferta edukacyjna uczelni

6.2.1 Kierunki studiów

Szkoły wyższe, aby utrzymać się na rynku, muszą dostosowywać swoją ofertę do potrzeb kandydatów tak, aby była ona coraz atrakcyjniejsza: „Tak jak wszyscy z troską patrzymy w przyszłość. Wiadomo, że oferta musi się zmieniać, musi stawać się coraz bardziej atrakcyjna”⁷³. Niektóre kierunki, popularne w przeszłości, przestają cieszyć się takim zainteresowaniem np.: „Kierunek typu zdrowie publiczne jest bardzo ciekawy, ale on pomału się wysyca”⁷⁴. W takich przypadkach uczelnie decydują się bądź na likwidację kierunku, bądź na jego (czasowe) wygaszenie: „Polityka samej uczelni powinna wskazać, czy kierunek likwidować czy wygaszać na jakiś czas. Są oczywiście kłopoty formalne, bo jak się likwiduje, to się rozstaje z kadrą. Jeśli wygasza, częściowo się muszą rozstać, ale części muszą płacić wynagrodzenie, bo nadal są zatrudnieni. To są kwestie typowo formalne”⁷⁵.

Niektóre nowe kierunki wydziały są w stanie otwierać same. Podejmując decyzję analizują ofertę innych uczelni w regionie i (w przypadku większych uczelni) poza nim. Właśnie to było podstawą decyzji o utworzeniu kierunku logopedycznego: „Zrobiliśmy rozeznanie, gdzie kształci się na kierunku logopedia w Polsce. Ustaliliśmy, że takie kształcenie odbywa się w Gdańsku, Łodzi, Warszawie, Lublinie, Białymstoku. Zauważyliśmy, że w naszym regionie jest luka i pomyśleliśmy

⁷⁰ Rektor, uczelnia publiczna

⁷¹ Rektor, uczelnia publiczna

⁷² Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

⁷³ Prodzikan, uczelnia publiczna

⁷⁴ Prodzikan, uczelnia publiczna

⁷⁵ Wydział, uczelnia publiczna

sobie, że możemy również taką ofertę przedstawić⁷⁶. Na podobnej zasadzie powstało kulturoznawstwo w WSKiM w Toruniu: „Mamy radę naukową, która składa się z profesorów z całej Polski. Przekazali na senat to zapotrzebowanie czy informację, że następnym kierunkiem może być kulturoznawstwo. Uważali z badań na swoich uczelniach czy jeszcze z innego źródła wiedzy, że na to jest potrzeba obecnie na rynku⁷⁷.”

Tego rodzaju nowe kierunki, które otwarto niedawno, lub które planuje się otworzyć, to m.in.:

- Audiofonologia, elektroradiologia (Collegium Medicum),
- Kierunki inżynierskie (PWSZ we Włocławku),
- inżynieria materiałowa, biotechnologia, mechatronika, rewitalizacja dróg wodnych, logopedia, regionalistyka europejska (UKW),
- architektura krajobrazu (UTP),
- turystyka i rekreacja, ze specjalnością ekoturystyka zdrowotna i turystyka zdrowotna (WSZŚ w Tucholi).

Niekiedy uczelnie oferują studia drugiego stopnia, jako uzupełnienie oferty innych uczelni. W innych przypadkach stwarza się możliwość dalszego kształcenia na kierunkach, których popularność daje się zauważyć już na poziomie szkoły średniej: „Architektura krajobrazu jest odpowiedzią na to, co obserwowaliśmy w szkołach średnich: klasy z tym profilem nagle zaczęły przeważać nad tradycyjnym rolnictwem⁷⁸”. Jeszcze innym pomysłem jest oferta studiów anglojęzycznych.

Z przeprowadzonych wywiadów wyraźnie wynika, że uczelnie coraz częściej planują nowe, międzywydziałowe kierunki, łącząc swoje siły. Prodzikan jednej z nich deklaruje „Połączenie z innymi wydziałami, które jeszcze bardziej niż nasz zaczynają odczuwać, że może być problem ze studentami⁷⁹”. Dzięki temu w pełni wykorzystuje się „infrastrukturę, bazę, sprzęt, którym uczelnia dysponuje, ale przede wszystkim kadre, którą uczelnia dysponuje⁸⁰”. W wywiadach padają nazwy stworzonych w ten sposób kierunków, np.:

- logopedia (Collegium Medicum i Instytut Języka Polskiego UMK),
- opiekun osoby starszej, niepełnosprawnej (Wydział Nauk Pedagogicznych, Wydział Teologii i Collegium Medicum UMK).

Planowane są także kierunki, które połączą potencjał dwóch uczelni. Takie kierunki chce otworzyć Collegium Medicum w Bydgoszczy: inżynierię biomedyczną wspólnie z Uniwersytetem Technologiczno-Przyrodniczym oraz psychologię kliniczną z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego.

Co ważne, nowe kierunki wpisują się w niszowe potrzeby: „Wszystkie studia, które były w ostatnich latach uruchamiane, to nie są kierunki masowe⁸¹, oraz – często - w politykę państwa: „Politykę prowadzoną przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego polegającą na tym, żeby kształcić głównie w zakresie bio-info-techno⁸²”.

W dostosowaniu oferty do klienta (kandydata) trzeba również liczyć się z tym, co proponuje konkurencja. Porównuje się rozkład i liczbę godzin, jakie trzeba zaliczyć, aby zdobyć dane wykształcenie: „Na jakiejś uczelni mają mniej zjazdów weekendowych, mniej godzin, mniej zajęć.

⁷⁶ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁷⁷ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

⁷⁸ Wydział, uczelnia publiczna

⁷⁹ Prodzikan, uczelnia publiczna

⁸⁰ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁸¹ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁸² Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

Jest po prostu łatwiej. Więc my troszeczkę też bierzemy to pod uwagę planując zajęcia⁸³. Jednak chęć ułatwienia studiów ograniczana jest przez wymogi formalne, sprawdzane podczas akredytacji: „Niektóre uczelnie, które za bardzo pofolgowały, mogą mieć problem z akredytacją. Więc musimy wyważyć między tym, co jest wygodne dla studenta, a tym co jest konieczne, żeby wykształcić dobrego absolwenta⁸⁴.

Przedstawiciele uczelni zdają sobie również sprawę, że popularność poszczególnych kierunków nie zawsze wynika z racjonalnych przesłanek, często jest po prostu modna: „Mody mają wyraźną amplitudę: na początku jest to hit, później się zmniejsza, przychodzi jakaś inna moda – tak to niestety wygląda⁸⁵” oraz „Cały czas jest ten element mody i on często nie ma nic wspólnego z tym, co się dzieje na rynku⁸⁶.

Kujawsko-pomorskie uczelnie realizują także studia w ramach kierunków zamawianych. Są one atrakcyjne dla studentów, ponieważ oferują stypendia. Dodatkowe środki, które idą za studentami, są zachętą także dla uczelni. Realizacja kierunków zamawianych podnosi także prestiż uczelni. Przedstawiciele uczelni podkreślali, że bez dodatkowych pieniędzy na kierunki zamawiane bardzo trudno im tworzyć tego typu kierunki we własnym zakresie: „Utworzenie kierunków w obszarze bio-info-techno jest po prostu kosztowne⁸⁷.

Jednak – jak przyznają otwarcie przedstawiciele uczelni – problemem jest znaczący odpływ studentów tych kierunków w kolejnych latach (np. 30 proc. w ciągu trzech semestrów). Częściowo jest to powodowane trudnością studiów, częściowo innymi (trudnymi do zidentyfikowania przez uczelnie) przyczynami.

Inne poważne zagadnienie to fakt, że realizacja poszczególnych kierunków (zamawianych) nie uwzględnia potrzeb regionalnego rynku pracy. Wzbudza to wątpliwości przedstawicieli uczelni: „Co z tego, że ja wykształcę i będzie 150 inżynierów mechatroniki? Oni i tak nie znajdują tu pracy⁸⁸. Z drugiej strony, ze względu na rynek pracy w regionie istnieją kierunki, które od lat cieszą się stałą popularnością. Należą do nich np. kierunki rolnicze.

6.2.2 Potrzeby rynku pracy

Z wywiadów wynika, że wiedzę o potrzebach rynku pracy uczelnie czerpią „skąd się da”: z internetu, mediów, raportów przygotowywanych przez różne instytucje i organizacje (np. studenckie, pracownicze, pracodawców). Źródłem informacji są także urzędy pracy - zarówno powiatowe, jak i wojewódzki. Jednakże - jak przyznają przedstawiciele uczelni – oferty dostarczane przez powiatowe urzędy pracy nie są dobrą wskazówką: „Zdecydowana większość ofert pracy dotyczy osób, dla których wykształcenie nie jest sprawą determinującą. Czyli krótko mówiąc: wysokiej klasy profesjonalści w tych ofertach pracy rzadko kiedy znajdują oferty dla siebie⁸⁹.

Analizowane raporty to zarówno badania prognostyczne („Prognozy, na jakie grupy zawodowe będzie zapotrzebowanie, jakie kierunki, jakie dziedziny będą rozwijały się najintensywniej⁹⁰), jak i dokumenty o charakterze strategicznym, np. Polska 2030, Strategia Rozwoju Województwa, w tym także lokalne dokumenty strategiczne, jak np. „Strategia rozwoju edukacji dla miasta Bydgoszczy”. Bazowanie na tego rodzaju dokumentach rodzi - zdaniem respondentów - dwa istotne problemy. Pierwszy – prognozy są tylko prognozami, nie zawsze muszą się sprawdzić: „To jest ogromny problem: coś się da przewidzieć, ale nigdy na 100 proc.⁹¹. Drugi problem to czasochłonność organizacji nowego kierunku i samego kształcenia w stosunku do zmienności

⁸³ Prodziekan, uczelnia publiczna

⁸⁴ Prodziekan, uczelnia publiczna

⁸⁵ Biuro promocji, uczelnia publiczna

⁸⁶ Wydział, uczelnia publiczna

⁸⁷ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁸⁸ Wydział, uczelnia publiczna

⁸⁹ Biuro promocji, uczelnia publiczna

⁹⁰ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁹¹ Wydział, uczelnia publiczna

rynku: „Mówimy, że będzie nam potrzebna jakaś grupa absolwentów inżynierów. Zanim my przystosujemy się do tego, bo trzeba laboratoria stworzyć... (...). To może być tak, że wypuścimy tych młodych ludzi za 6 lat i rynek się już zmieni”⁹².

Problemy te są tym poważniejsze, że w obecnej sytuacji trudno jednoznacznie określić, potrzeby jakiego rynku pracy powinny być brane pod uwagę: lokalnego, regionalnego czy może szerszego? („Dzisiaj rzeczywiście trudno określić, dla potrzeb jakiego rynku my tak naprawdę przygotowujemy absolwentów”⁹³). Przedstawiciele uczelni w wywiadach bardzo mało mówili o tworzeniu kierunków pod potrzeby pracodawców. Niekiedy usprawiedliwiali się, że nawet jak pracodawca potrzebuje specjalistów, to np. tylko trzech, a reszta nie znalazłaby pracy w zawodzie. Chętniej opowiadali o współpracy z pracodawcami w ramach istniejącej oferty. Niekiedy współpraca ta jest szeroko zakrojona i korzystna dla obu stron: „Zapraszamy partnerów z branży do prezentacji swoich technologii, rozwiązań. W ramach poszczególnych przedmiotów przyszli inżynierowie mają szansę zapoznać się z konkretnymi rozwiązaniami, wziąć to do ręki, złączyć”⁹⁴. Ponadto, szczególnie w uczelniach niepublicznych, praktykowane bywa w ramach istniejących kierunków tworzenie specjalności – już konkretnie we współpracy z pracodawcami (niekiedy wręcz pod ich patronatem). Jest to rozwiązanie tym wygodniejsze, że tworzenia specjalizacji (ścieżek) nie obwarowano takimi wymaganiami formalnymi, jak utworzenia nowego kierunku (o czym więcej w podrozdziale 6.2.4 „Programy studiów”).

6.2.3 Wybory edukacyjne studentów

Analiza wyborów edukacyjnych, jakich dokonują sami studenci ujawnia szereg czynników, które – zdaniem przedstawicieli uczelni – bierze się pod uwagę wybierając uczelnie i kierunek studiów. Są to (kolejność nie odzwierciedla wagi, jaką przywiązują do danego czynnika respondenci):

- prestiż uczelni i/lub kierunku,
- możliwość zdobycia umiejętności (konkretnego zawodu) cenionych na rynku pracy: „Wybierają naukę nie przedmiotów, które są bardziej teoretyczne, tylko bardziej chodzi o praktyczny aspekt”⁹⁵; „Pierwsze to oczywiście gwarancja czy duże prawdopodobieństwo otrzymania pracy. W szczególności pracy atrakcyjnej, wyzywającej, ambitnej, rozwijającej”⁹⁶,
- wymagania rekrutacyjne (liczba punktów z poszczególnych przedmiotów zdobyta na maturze oraz poziom egzaminu tj. podstawowy lub rozszerzony),
- losy absolwentów na rynku pracy: „Nasi absolwenci sobie ogólnie rzecz biorąc radzą dobrze, co jest niezmiernie ważną informacją dla kandydatów na nasze uczelnie”⁹⁷,
- studia bezpłatne vs płatne: „Nasza szkoła jest państwowa i kształcenie jest bezpłatne na studiach stacjonarnych. Ta szkoła jest jedyną szansą, żeby mogli skończyć studia na pierwszym stopniu”⁹⁸,
- koszty studiowania z dala od miejsca zamieszkania: „Są takie sytuacje, gdzie bardzo zdolnych absolwentów szkoły średniej nie stać na to, żeby studiować w dużym mieście. Stąd my jesteśmy atrakcyjną ofertą. (...) To, że szkoła jest w niedalekiej okolicy, że nie trzeba płacić za akademik, za utrzymanie, za dojazdy”⁹⁹,
- moda (omówiona wcześniej),
- wiedza potoczna nt. łatwości studiowania na poszczególnych kierunkach np. „Na zarządzaniu studentom w większości przypadków wydaje się, że to jest łatwe, miłe i przyjemne studiowanie”¹⁰⁰,

⁹² Wydział, uczelnia publiczna

⁹³ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

⁹⁴ Rektor, uczelnia publiczna

⁹⁵ Prodzian, uczelnia publiczna

⁹⁶ Prorektor, uczelnia publiczna

⁹⁷ Prorektor, uczelnia publiczna

⁹⁸ Wydział, uczelnia publiczna

⁹⁹ Biuro promocji, uczelnia publiczna

¹⁰⁰ Wydział, uczelnia publiczna

- zainteresowania: „Kierują się przede wszystkim zainteresowaniami, mają sprecyzowane zainteresowania, co do wyboru specjalności”¹⁰¹,
- specyfika regionu, dominujące działy gospodarki: „Jesteśmy regionem silnym rolniczo. Z mocnym rolnictwem indywidualnym i to rozbudowanym, wielosektorowym. Więc jest spora – i zawsze będzie – grupa młodych ludzi, którzy zdecydowanie pójdą w tym kierunku. Czy to przejmując gospodarstwo rodziców, czy do obsługi w agencjach, w firmach nawozowych, w takiej działalności okołorolniczej”¹⁰².

Niekiedy połączenie tych czynników (oraz innych, niewymienionych powyżej) jest tak skomplikowane, że dla przedstawicieli uczelni wybory kandydatów nie są racjonalne: „A dlaczego wybierają Bydgoszcz a nie na przykład Poznań czy Białystok – przyznam się, że nie potrafię tego wytłumaczyć”¹⁰³; „Na przykład taki fenomen, (...) że młodzi ludzie mając właściwie nieograniczone możliwości wyboru podejmują masowo studia pedagogiczne. (...) Jakby brać pod uwagę potrzeby rynku pracy, to właściwie tych ludzi nie powinno być. Moglibyśmy oferować takie studia, ale na te studia nikt nie powinien przyjść, a jednak ludzie przychodzą z jakichś powodów”¹⁰⁴.

Problemem, na który wskazywała część rozmówców, jest brak lub niewystarczający zakres doradztwa zawodowego na poziomie szkół ponadgimnazjalnych i - wcześniej - gimnazjalnych: „Jeżeli dzieciak w wieku 13-14 lat wybiera liceum czy technikum, to też jest dla niego trudny wybór. W większości te dzieciaki nie wiedzą do końca, czy bardziej iść w kierunku tych obszarów społecznych, czy raczej nauk technicznych, a może zupełnie humanistycznych”¹⁰⁵. W efekcie młodzież podejmuje decyzje nietrafne, których konsekwencją jest wybór niewłaściwych kierunków studiów. Niektóre uczelnie oferują doradztwo zawodowe we własnym zakresie np. PWSZ we Włocławku. Ale – jak sam przyznaje jej przedstawiciel – dla niektórych to za późno: „To jest parę lat za późno, bo dużo osób trafia na uczelnię z przypadku. Bo nie wiedzą, co ze sobą zrobić. Właśnie to jest ten problem. (...) Myślę, że wiele osób byłoby świetnymi ślusarzami, byłiby świetnymi krawcami. Czyli byłiby rewelacyjni w wykonywaniu jakiegoś konkretnego zawodu, niekoniecznie z dyplomem szkoły wyższej”¹⁰⁶.

Do tego dochodzi wielość informacji nt. rynku pracy, studiów itp. docierających do kandydatów. W efekcie – jak zauważyli przedstawiciele uczelni - „Tych informacji jest tak dużo, że trzeba mieć dobre rozeznanie i doświadczenie, dobrych doradców w rodzinie czy wśród znajomych, którzy potrafią dobrze wskazać te pola, gdzie się powinniśmy skupić. I to jest kolejny problem: zamęt (...). I potem młody człowiek może być totalnie skołowany”¹⁰⁷.

Dla niektórych studentów rozwiązaniem w przypadku braku konkretnego pomysłu na siebie było studiowanie na dwóch kierunkach czy specjalnościach w ramach tego samego kierunku. Innym możliwym powodem takiego wyboru była chęć zapewnienia sobie lepszych perspektyw na rynku pracy. Obecnie, gdy zmiana przepisów¹⁰⁸ zobowiązuje do płacenia za studiowanie na drugim kierunku na uczelni publicznej w ramach studiów stacjonarnych, liczba studentów wybierających to rozwiązanie prawdopodobnie się zmniejszy. Być może zmusi to także studentów do dokonywania bardziej przemyślanych wyborów.

Niezależnie od tego czynnika już teraz statystyki wskazują, że nastąpiło nieznaczne zwiększenie liczby studentów na kierunkach technicznych w województwie kujawsko-pomorskim, co może wskazywać na dokonywanie wyborów z większym uwzględnieniem potrzeb rynku pracy.

¹⁰¹ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁰² Wydział, uczelnia publiczna

¹⁰³ Prorektor, uczelnia publiczna

¹⁰⁴ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

¹⁰⁵ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁰⁶ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁰⁷ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁰⁸ Art. 170a ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw

Tabela 17. Liczba studentów na poszczególnych kierunkach na uczelniach publicznych w latach 2002-2011

Kierunek	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
pedagogiczne	12574	12561	10988	8966	8966	8522	8014	8369	8521	8452
humanistyczne	9720	9574	9430	9597	9597	9185	8769	8395	7691	6743
artystyczne	1263	1316	1336	1293	1293	1205	1284	1338	1472	1615
społeczne	5463	6234	6522	5523	5523	5097	5035	4831	4543	4124
prawne	3920	3714	3737	3245	3245	3152	3144	2894	2763	2641
medyczne	3366	3725	4066	4628	4628	4472	4429	4584	4770	4788
rolnicze, leśne i rybactwa	1811	1914	2047	2228	2228	2124	1986	1743	1495	1251
dziennikarstwo i informacja	1045	1020	870	600	600	704	745	926	1075	1185
matematyczno-statystyczne	765	769	1437	905	905	725	614	599	632	708
informatyczne	827	1011	1119	1041	1041	1020	1012	943	946	1115
opieka społeczna	0	0	0	0	0	137	211	513	600	688
architektura i budownictwo	1033	992	974	1014	1014	1253	1215	1299	1468	1624
weterynaryjne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	0	0	0	83	83	237	517	719	889	947
ochrona środowiska	2346	2468	2519	2161	2161	590	568	546	521	564
usługi transportowe	0	0	0	0	0	123	250	308	411	495
ochrona i bezpieczeństwo	0	0	0	0	0	0	0	0	297	845
ekonomia i administracja	13265	13466	13457	11538	11538	10098	9650	9789	9782	9556
biologiczne	768	790	1101	1116	1116	2389	2136	2044	1727	1565
fizyczne	2943	2912	2879	2785	2785	2462	2225	2010	1876	1759
inżynieryjno-techniczne	4705	4575	4879	4619	4619	4419	4211	4156	4233	4523
produkcja i przetwórstwo	0	0	0	0	0	95	350	567	766	924

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Bank Danych Lokalnych, GUS. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza większą liczbę, mniejsze - mniejszą liczbę.

Tabela 18. Liczba studentów na poszczególnych kierunkach na uczelniach niepublicznych w latach 2002-2011

Kierunek	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
dziennikarstwo i informacja	153	214	216	234	205	181	161	203	198	224
matematyczno-statystyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
informatyczne	0	2324	3069	2992	2181	1875	1521	1653	1160	970
opieka społeczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
architektura i budownictwo	0	0	43	73	129	436	777	1026	1191	1383
weterynaryjne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	0	0	0	3666	4034	4166	3856	3370	2600	2111
ochrona środowiska	1029	1339	1457	1507	1230	109	97	79	100	83
usługi transportowe	0	0	0	123	277	332	340	351	411	285
ochrona i bezpieczeństwo	0	0	0	0	0	0	0	0	85	249
ekonomia i administracja	7688	7570	8913	6217	7319	8721	9760	11190	10947	10286
biologiczne	0	0	0	0	0	1037	835	594	458	353
fizyczne	0	0	0	75	176	219	179	95	36	12
inżynieryjno-techniczne	0	0	50	129	257	332	387	474	531	515
produkcja i przetwórstwo	0	0	0	0	0	176	240	0	256	166

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Bank Danych Lokalnych, GUS. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza większą liczbę, mniejsze - mniejszą liczbę.

6.2.4 Programy studiów

Obecnie podstawowym czynnikiem, który wpływa na programy studiów, są Krajowe Ramy Kwalifikacji i wynikające z nich efekty kształcenia. Wprowadzona dwa lata temu ustawa daje zdecydowanie większą niż wcześniej swobodę uczelniom w wyborze kierunków kształcenia: „Tak naprawdę było to uwolnienie uczelni, nadanie autonomii”¹⁰⁹.

Są takie kierunki, na których standardy są precyzyjnie określone i nie pozostawiają zbyt dużo miejsca na wprowadzanie zindywidualizowanych programów. Należy do nich np. pielęgniarstwo

¹⁰⁹ Prodziekan, uczelnia publiczna

i położnictwo: „Dla pielęgniarstwa i położnictwa obowiązują standardy. Tego musimy się trzymać zdecydowanie. Zbyt dużego manewru nie mamy, możliwości zmian”¹¹⁰.

Programy studiów są modyfikowane z myślą o tym, by studenci mieli szersze możliwości podjęcia pracy, także na nietypowych dla danego kierunku stanowiskach, np.: „Fizjoterapia - zmieniliśmy program w ramach naszych możliwości, żeby dać możliwość absolwentom pracy nie tylko w dziale związanym z opieką medyczną, czyli szpitale, sanatoria, domy opieki i tak dalej, ale też w takim kierunku rehabilitacji czy fizjoterapii nastawionej na szeroką rekreację. (...) Tak samo na dietetyce. Tam również zmieniamy, ponieważ osoby te mogą znaleźć pracę w bardzo szeroko pojętej gastronomii, nie tylko w jednostkach służby zdrowia”¹¹¹.

Przy czym, jak zauważył jeden z respondentów, zmiany te nie zawsze oznaczają wyższą jakość kształcenia: „Na uczelniach wyższych programy się dostosowują, ale bardziej pod kątem rynku pracy, a nie pod kątem niedoskonałości, jakie musimy nadrobić, żeby na rynek pracy wypuścić ludzi gotowych. To jest największy problem”¹¹². W efekcie „powstają na uczelniach nieraz kierunki, które nawet nie potrafią powiedzieć, o czym są”¹¹³.

O ile tworzenie nowych kierunków jest procedurą pracochłonną i obwarowaną wymogami formalnymi (np. minimum kadrowe), o tyle bardzo prostą zmianą jest tworzenie nowych specjalizacji (ścieżek) w ramach istniejących kierunków: „Kierunki to jest długa procedura i to trwa, natomiast tworzenie specjalności to jest taka odpowiedź konkretnie na zapotrzebowanie studentów i pracodawców. (...) Specjalizacje to jest wewnętrzna kwestia uczelni. Dotyczy to około 30-40 proc. programu studiów i wymaga zatwierdzenia na Senacie. Ale nie wymaga zgody ministerstwa”¹¹⁴.

Na pewno, jak oceniają rozmówcy, dobrym kierunkiem zmian wymuszonych przez KRK jest zwiększenie liczby praktyk. KRK wymuszają precyzyjne określenie efektów oraz sposobów ich osiągnięcia właśnie przez praktyki: „Programy praktyk (...) muszą być tak napisane, żeby te efekty zostały zrealizowane. Muszą być na tyle czytelne, że nie tylko student wie, co ma zrobić, ale i opiekun w placówce”¹¹⁵. Przy czym jakość praktyk obniża - zdaniem niektórych - brak środków finansowych na zapłacenie pracodawcom za opiekę nad studentem: „Jeśli mielibyśmy fundusze dla zakładów pracy na praktyki, to możemy więcej żądać. Jesteśmy dla nich o wiele atrakcyjniejszym partnerem. W momencie, kiedy nie mamy pieniędzy albo mamy mało - jesteśmy petentem. A petenta zawsze się traktuje trochę inaczej”¹¹⁶.

Z kolei z wywiadu z przedstawicielami WSKSiM wynika, że wg szacunków uczelni, w ich programie studiów jest 30-40 proc. godzin więcej niż na uczelniach publicznych, a są one przeznaczone na zajęcia praktyczne. Praktyki dzielą się na trzy rodzaje: „Pierwsze to są dość krótkie praktyki hospitacyjne, czyli ogólny ogląd - studenci na pierwszym roku jakąś instytucję poznają. Później są praktyki asystenckie, na których przy kimś mogą pewne rzeczy robić. Ostatni etap to są praktyki zadaniowe, czyli już coś sami muszą umieć”¹¹⁷.

Aby studenci mogli znaleźć zatrudnienie lub samozatrudnienie, w programie muszą znaleźć zajęcia z zakresu przedsiębiorczości, znajomości rynku pracy, autoprezentacji. Mimo, że w różnym stopniu tematy te były poruszane na studiach przed wprowadzeniem KRK, to właśnie KRK spowodowały, że „to jeszcze bardziej zostało wyeksponowane”¹¹⁸.

Niektórzy przedstawiciele szkół wyższych zauważali, że KRK wprowadzają także większy nacisk na kompetencje społeczne, w tym pracę zespołową, co do tej pory nie było tak mocno podkreślane:

¹¹⁰ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹¹¹ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹¹² Wydział, uczelnia publiczna

¹¹³ Wydział, uczelnia publiczna

¹¹⁴ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

¹¹⁵ Kierownik studium praktyk zawodowych, publiczna

¹¹⁶ Biuro promocji, uczelnia publiczna

¹¹⁷ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

¹¹⁸ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

„Studenci w Polsce są słabo przygotowani do pracy zespołowej. (...) Krajowe Ramy Kwalifikacji bardziej idą w tym kierunku, żeby uczyć studentów pracy w zespole”¹¹⁹. Jednakże, ponieważ liczba godzin się nie zwiększa, to „nie będzie za dużo czasu, żeby studentów tego uczyć”¹²⁰. Padła propozycja, aby wprowadzić obowiązkowe szkolenia (warsztaty) podnoszące kompetencje społeczne studentów. Na wielu uczelniach tego typu zajęcia oferują biura karier, ale udział w nich biorą tylko te osoby, które się same zgłaszają.

KRK to także wymóg konsultacji programów z pracodawcami. Opinie na temat ich użyteczności były podzielone. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można stwierdzić, że linia podziału przebiega między tymi uczelniami, które dla wszystkich lub większości kierunków wybrały profil ogólnoakademicki, a tymi, które wybrały profil praktyczny. Te drugie musiały poznać konkretne oczekiwania pracodawców np.: „Konsultacje głównie szły w tym kierunku, co pracodawcy by chcieli, żeby student umiał jak przychodzi na praktykę taką zadaniową. I tu dostosowywaliśmy jeszcze semestrami jakieś przedmioty od strony teoretycznej”¹²¹. Natomiast uczelnie o profilu ogólnoakademickim oceniały wymóg konsultacji z pracodawcami jako mniej użyteczny.

Metody stosowane do konsultacji z pracodawcami są różne. Powołanie rady programowej na poziomie wydziału jest obowiązkiem wynikającym z KRK. W jej skład wchodzi minimum 3 pracodawców. Co ważne, rady programowe mogą bardzo głęboko ingerować w program zajęć: „Co roku odbywa się modernizacja programu studiów. To następuje do szczybla sylabusu przedmiotu (...) sugestie są bardzo daleko idące, typu: w tym przedmiocie te treści powinny być wyrzucone, bo one już są nieaktualne w tym zawodzie. Zamiast trzeba wprowadzić nowy element”¹²².

Inne metody współpracy z pracodawcami wynikają z własnej inwencji uczelni np. badania ankietowe pracodawców: „Ankiety już pierwsze wróciły z głównych miejsc, w których znajdują zatrudnienie nasi absolwenci, czyli z dużych szpitali”¹²³. Wszystko w celu zidentyfikowania tych kompetencji, które są konieczne na rynku pracy, a których absolwentom brakuje: „Są pracodawcy, którzy doskonale wiedzą, czego chcą i to definiują. I to faktycznie polepsza jakość programów kształcenia dla studentów”¹²⁴. W PWSZ we Włocławku współpracę z pracodawcami w szerokim zakresie w ramach projektu finansowego ze środków UE podjęto jeszcze przed wprowadzeniem KRK.

Problemem konsultacji z pracodawcami jest fakt, iż część z nich – zdaniem respondentów – „Potraktowała sprawę niepoważnie. To jest po raz kolejny pokazanie, że pracodawca nie umie zdefiniować, jakiego pracownika potrzebuje”¹²⁵. Z kolei inni opowiadali o swoich niezwykle pozytywnych doświadczeniach – na niektórych uczelniach w kształtowaniu programu studiów udział biorą pracodawcy z całej Polski, a nie tylko lokalni czy regionalni.

Na obecnym etapie trudno jest oceniać wpływ KRK na jakość kształcenia, ponieważ zmiany obowiązują zbyt krótko, aby to dostrzec. Jednakże – w porównaniu do tego co było wcześniej – KRK wymusiły większą ich dynamikę. Uczelnie są rozliczane ze współpracy z interesariuszami zewnętrznymi przez Komisję Akredytacyjną. Przy czym ma to również swoje negatywne konsekwencje. Zdaniem jednego z respondentów z uniwersytetu główną konsekwencją (dla jego uczelni) wprowadzenia KRK jest wzrost biurokracji: „Więcej, więcej jest jeszcze papierologii. (...) A od tych papierów ani student nie jest mądrzejszy, a więcej jeszcze: ewidentnie obserwujemy deprecjację roli i funkcji nauczyciela. (...) Jeżeli każdą ocenę, efekty kształcenia opisujemy toną papieru i jeszcze oczekujemy od nauczyciela, że on będzie udowadniał na każdym kroku, że to, co

¹¹⁹ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹²⁰ Prorektor, uczelnia publiczna

¹²¹ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

¹²² Rektor, uczelnia publiczna

¹²³ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹²⁴ Wydział, uczelnia publiczna

¹²⁵ Wydział, uczelnia publiczna

zrobił, zrobił uczciwie i zgodnie z zasadami, to już jest przegięcie¹²⁶. Natomiast inni respondenci nie zauważali aż takiego problemu, choć przyznają, iż „syllabus rozrósł się trochę¹²⁷”.

Oferta współpracy uczelni z pracodawcami powinna wykraczać poza samą organizację praktyk czy konsultowanie programów. Może ona polegać także, na zapraszaniu praktyków na zajęcia, czy organizacji wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach. Jak zauważył jeden z respondentów, tego typu współpraca jest nobilitująca szczególnie dla małych i średnich firm: „Dla wielu osób, które prowadzą te przedsiębiorstwa, jest nobilitacją przyjsie i poprowadzenie zajęć ze studentami. Albo zaproszenie grupy studentów do siebie i pokazanie: zobaczcie, ja tak funkcjonuję. Ja to sam założyłem, sam poprowadziłem i świetnie funkcjonuję na rynku. Taka postawa zdecydowanie bardziej pozytywnie się przekłada na tę współpracę niż z pozycji molocha, który niekoniecznie upatruje w niej jakąś korzyść dla siebie¹²⁸”. Niekiedy jednak ważne jest pozyskanie do współpracy najważniejszego pracodawcy z danej branży. Dla WSZŚ w Tucholi są to Lasy Państwowe: „Bez tej współpracy absolutnie nie moglibyśmy realizować kierunku leśnictwo. Tam wymagana jest praktyka i to praktyka w jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych. (...) Lasy bardzo nam pomagają w realizacji tego kierunku i bardzo ściśle uczestniczą w kształtowaniu programu studiów¹²⁹”.

Jedna z uczelni niepublicznych daje możliwość zamieszczenia informacji o współpracujących firmach w corocznym informatorze uczelni: „W naszych informatorach wszystkie firmy, z którymi współpracujemy, mają możliwość zamieszczenia jakiejś swojej adnotacji – jest promocja loga. To też jest bardzo ważne z punktu widzenia promocji¹³⁰”. Pracodawcy mogą także objąć patronat np. nad konferencją, której organizatorem jest uczelnia.

Dla uczelni korzyścią ze współpracy z pracodawcami jest możliwość uzyskania poparcia dla inicjatyw tworzenia nowych kierunków studiów: „Jeżeli zgłaszamy do ministerstwa nowy kierunek, to musimy mieć mocne poparcie przedstawicieli świata biznesu. Firmy podpisują taki list intencyjny, czy wyrażają opinię¹³¹”.

Niektórzy respondenci kwestię współpracy z pracodawcami traktowali znacznie szerzej, wpisując ją w problematykę współpracy nauki z biznesem: „Uczelnie niewiele mogły zaoferować pracodawcom. Niestety większość badań naukowych, która jest prowadzona w Polsce, to nie są badania o charakterze aplikacyjnym, wdrożeniowe, rozwiązania jakiegoś problemu w przedsiębiorstwie, technologicznego. (...) Mało tego: obserwuje się nadal ogromne zadufanie środowisk akademickich, jeśli chodzi o wiedzę i kompetencje typowo zawodowe. A dziś duże firmy mające duże działy rozwojowe prezentują często wyższy poziom wiedzy naukowej niż wiele uczelni w Polsce. Więc mówiąc o transferze wiedzy, o którym się tak dużo mówi, powinniśmy mówić o transferze dwukierunkowym, na zasadzie sprzężeń zwrotnych¹³²”.

Zdaniem innych jakość współpracy z pracodawcami jest powiązana z kondycją gospodarki: „Dopóki się polska ekonomia nie zacznie porządnie kręcić, czyli nie zaczniemy być tak naprawdę bardzo konkurencyjni, innowacyjni w skali Europy, to z tym zawsze będzie problem¹³³”.

6.2.5 Prowadzący zajęcia

Istotnym elementem powodującym, że absolwent kończący studia wynosi wiedzę praktyczną, a nie tylko teoretyczną, jest – poza praktykami zawodowymi i programem studiów – prowadzenie zajęć przez osoby, które na co dzień pracują w danej branży czy specjalności. W zdecydowanej większości przedstawiciele uczelni potwierdzili, iż zajęcia na poszczególnych kierunkach

¹²⁶ Wydział, uczelnia publiczna

¹²⁷ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

¹²⁸ Wydział, uczelnia publiczna

¹²⁹ Rektor, uczelnia publiczna

¹³⁰ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹³¹ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹³² Rektor, uczelnia publiczna

¹³³ Wydział, uczelnia publiczna

prowadzone są bądź osoby łączące pracę na uczelni z pracą poza nią („Osoby, które są zatrudnione w uczelni - duża grupa z tych osób pracuje również w jednostkach medycznych. Czyli jeżeli uczymy zawodu pielęgniarki czy położnej, to też uczą osoby, które pracują w szpitalu”¹³⁴), bądź zatrudnia się dodatkowo (poza kadrami akademicką) praktyków. W tym drugim przypadku są to często osoby o wąskich specjalnościach. Przy czym najważniejsza jest fachowość, a nie forma zatrudnienia: „Liczy się przede wszystkim fachowość. Niezależnie od tego, czy ktoś jest pracownikiem uczelni czy nie, to te osoby spoza uczelni jak najbardziej się sprawdzają. I takie są zatrudniane. Nieprzypadkowe”¹³⁵.

W PWSZ we Włocławku wprowadzenie praktyków wymusił projekt unijny: „Był obowiązek zatrudniania praktyków. Może prowadzić przedmiot pod warunkiem, że praktycznie wykonuje na co dzień ten zawód”¹³⁶. W ten sposób pozyskano do kadry uczelni osoby, które obecnie są już w niej na stałe łącząc prowadzenie zajęć z pracą zawodową.

Jednak w trakcie badania zidentyfikowano także takie wydziały, na których nie ma zajęć z osobami mającymi praktyczne doświadczenie w tym, czego nauczają (niezależnie od tego, czy tylko pracują w zawodzie, czy łączą pracę akademicką z praktyką zawodową). Ich brak tłumaczono względami formalnymi komplikacjami przy zatrudnianiu osób spoza uczelni oraz specyfiką kierunku.

Z wywiadów wynika, że studenci cenią sobie zajęcia z praktykami. Potwierdzają to zarówno w rozmowach, jak i ankietach ewaluacyjnych zajęć. Na jednej z uczelni niepublicznych jakość pracy wykładowcy sprawdzana jest także przez wizytacje zajęć.

6.2.6 Forma zajęć

Oprócz profilu wykładowcy ważna jest także forma zajęć. Zdaniem przedstawicieli uczelni studenci większą korzyść odnoszą z warsztatów czy seminariów prowadzonych w mniejszych grupach niż z wykładu skierowanego do wielu osób na raz. Collegium Medicum podało nawet proporcje zajęć teoretycznych i praktycznych: „Na kierunkach, na których jest dużo praktycznych umiejętności (na przykład pielęgniarstwo, fizjoterapia) to proporcja liczby wykładów i ćwiczeń jest 1:4, 1:3,5, nawet 1:5, więc bardzo wysokie wskaźniki. Te kierunki, które mają więcej teorii (na przykład zdrowie publiczne, organizacja zarządzania w ochronie zdrowia, administracja) to już to wygląda inaczej: 1:1,5 czy 1:2”¹³⁷. Inne uczelnie potwierdzały, że i u nich przeważają zajęcia praktyczne lub jest ich co najmniej połowa. Przy czym uczestnicy wywiadów grupowych podnieśli kwestię, iż zajęcia prowadzone w małych grupach (seminaryjne, warsztatowe) nie oznaczają wcale, że mają one charakter praktyczny – mogą być nadal teoretyczne.

Przedstawiciele uczelnie zwracali uwagę na wysokie koszty zajęć w mniejszych grupach i konieczność brania tego czynnika pod uwagę: „Takie formy pracy są kosztowne, generują na przykład dużą liczbę godzin dydaktycznych. Wiadomo, że jak zrobimy wykład dla stuosobowej grupy, to on kosztuje tylko raz. Ale jak zrobimy 5 grup po 20 studentów i będziemy z nimi pracowali metodami aktywnymi, to koszty kształcenia wzrosną nam pięciokrotnie. Więc musimy równoważyć: z jednej strony możliwości uczelni, a z drugiej strony oczekiwania rynku pracy, studentów”¹³⁸.

Rozmówcy zauważali, że w zakresie metod pracy nastąpiła zmiana na przestrzeni ostatnich 10-15 lat – zdecydowanie częściej stosuje się aktywne metody nauczania: „Coraz częściej się spotykamy z zapotrzebowaniem na nowoczesne wyposażenie sal: nie takie typowe szkolne ławki z krzesłami,

¹³⁴ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹³⁵ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹³⁶ Wydział, uczelnia publiczna

¹³⁷ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹³⁸ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

ale stoliki, które można łączyć, rozłączać, żeby można było pracować w grupach czy w całym zespole”¹³⁹.

Metody te pozwalają na kształtowanie i sprawdzanie kompetencji społecznych studentów, co jest wymogiem KRK: „Mamy teraz obowiązek sprawdzania i weryfikowania efektów kształcenia w zakresie kompetencji społecznych, czyli między innymi pracy zespołowej, pracy w grupie, nawiązywanie relacji (...). Studenci mają warsztaty, wykonują projekty. Kompetencje społeczne da się ocenić tylko przez obserwację. Dać do wykonania jakieś zadanie i obserwować, jak sobie z tym radzą”¹⁴⁰.

Innym elementem studiów pozwalającym ocenić zarówno wiedzę studenta, jak i jego kompetencje (w tym społeczne) są egzaminy. W tym przypadku - szczególnie na kierunkach masowych - przeważa forma testowa. Z wywiadów wynika, że jeśli chodzi o formę egzaminów, wiele zależy od tradycji danego kierunku czy wydziału oraz ew. wymagań zewnętrznych (np. na kierunkach medycznych). Dlatego każdy wywiad dostarczył opisu nieco odmiennego modelu oceniania studentów.

6.3. Styczność studentów z rynkiem pracy

6.3.1 Praktyki zawodowe

Praktyczne zetknięcie się z rynkiem pracy w trakcie studiów pozwala na poznanie jego mechanizmów. Jak deklarują rozmówcy, jednym z głównych powodów organizacji praktyk jest umożliwienie studentom odnalezienia się w realnych warunkach zawodowych: „Priorytetowa rzecz, żeby znalazł się w miejscu merytorycznie najodpowiedniejszym. W miejscu, gdzie są realne warunki, jeśli chodzi o pracę, o stosunki międzyludzkie, między podwładnym a przełożonym, poznał trochę życia - to jest w tych praktykach najważniejsze naszym zdaniem”¹⁴¹.

Praktyki stanowią obowiązkowy element programu studiów. Natomiast to, co może różnić poszczególne uczelnie, to liczba godzin poświęcona na takie zajęcia oraz ich jakość: „Staramy się mieć kontrolę, czyli jest specjalna komisja wydziałowa do spraw praktyk, jest przewodnicząca tej komisji oraz z każdego kierunku są osoby, które to monitorują”¹⁴².

Realizacja praktyk wiąże się jednak z kilkoma problemami. Z wywiadów wynika, iż są to takie kwestie jak:

- **Koszt praktyk.** Negatywne postrzeganie praktyk przez pracodawców wiąże się ze znacznym nakładem pieniężnym (przeznaczonym na odpowiednie zaaranżowanie stanowiska pracy, a także na wynagrodzenie opiekuna praktykanta): „Większego problemu w kierowaniu naszych studentów do odbycia praktyk nie mamy, niemniej jednak: to są koszty. Opiekun chociażby symboliczną kwotę, ale jakąś otrzymuje”¹⁴³.
- **Przewycięzenie barier mentalnych.** Praktyki różnie postrzegane są przez zainteresowane strony: „Praktyka to jest sprawa, która jeszcze potrzebuje takiego mentalnego przewycięzenia, ponieważ różne strony tę praktykę różnie traktują. Jako zło konieczne czasami. Więc chodziłoby też o zwiększenie świadomości, że solidne odbycie praktyk to jest tak naprawdę moment weryfikacji dla studenta, czy on chce ten zawód wykonywać, czy nie”¹⁴⁴.

Wiąże się to z koniecznością podzielenia czasu pracy danego pracownika między codzienne obowiązki a opiekę nad studentem, a także zmianą jego wynagrodzenia: „Myśmy zawsze

¹³⁹ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁴⁰ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁴¹ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁴² Prodzikan, uczelnia publiczna

¹⁴³ Biuro promocji, uczelnia publiczna

¹⁴⁴ Biuro promocji, uczelnia publiczna

słynęli z dobrej organizacji praktyk. To zawsze był problem, że nie wszystkie firmy były gotowe oddelegować pracownika by się zajmował studentem, praktykantem. To szczególnie w mniejszych firmach jest to problem - bo jeśli jest pracownik, to ma płacone za określony rodzaj zajęć i opieka nad praktyką niekoniecznie w to wchodzi¹⁴⁵.

- **Współpraca uczelni z zakładami pracy, w których realizowane są praktyki.** Wielu pracodawców podchodzi sceptycznie do praktyk - jak wspomniano powyżej - spowodowane jest to m.in. nakładami związanymi z ich organizacją. Jednak, aby praktyki były efektywne, a ich jakość zadowalająca, niezbędne jest nawiązanie współpracy uczelni z zakładami pracy: „To wymaga po pierwsze czasu, po drugie szerokiej współpracy z placówkami partnerskimi. Chodzi o zakłady pracy – myślę na przykład o studentach zarządzania. Oni przecież muszą trafić do zakładów pracy, urzędów czy administracji¹⁴⁶. Rozmówcy wyróżnili firmy, których zaangażowanie wynika ze społecznej odpowiedzialności: „Są firmy, które mają misję wspierania studenta, bo wiedzą, że gdzieś ten student musi odbywać praktyki i chętnie się godzą na to. Mimo że jest to ciężarem dla firmy, bo jednak trzeba zorganizować praktykę, przydzielić opiekuna¹⁴⁷. Z drugiej strony można wyróżnić pracodawców, którzy traktują studentów jako dodatkowych pracowników, których można wykorzystywać: „Są firmy, które wykorzystują to, że jest to osoba bezpłatna, natomiast mało od siebie dają¹⁴⁸. Trzecią grupę stanowią pracodawcy świadomi tego, że praktyki dają im szansę na przygotowanie studenta – przyszłego absolwenta do swoich potrzeb: „Niektórzy widzą w tym korzyść, że otrzymują studenta, absolwenta, który lepiej spełnia ich oczekiwania¹⁴⁹.
- **Organizacja** np. dostosowanie siatki godzin. Efektywne praktyki to takie, które odbywają się w trybie ciągłym przez dłuższy okres (co najmniej 2-4 tygodnie). Powoduje to jednak konieczność przeorganizowania planu zajęć na studiach, tj. wstrzymania zajęć stricte edukacyjnych na uczelni na rzecz praktyk, a następnie „odrobienie” zajęć dydaktycznych: „Drugim problemem jest zmiana siatki godzin, ponieważ najlepszą praktyką jest praktyka ciągła¹⁵⁰.
- **Weryfikacja jakości praktyk przez uczelnię.** Organizacja praktyk przez uczelnię wyższą opiera się przede wszystkim na kwestiach administracyjnych. Jednostki wydzielone oddzielnie, wyznaczone do koordynowania tego rodzaju działalności, kierują się odpowiednim regulaminem wydanym zarządzeniem rektora: „Studium praktyk zawodowych jako jednostka międzywydziałowa jest zobligowane głównie do prowadzenia obsługi administracyjnej praktyk. (...) nasza rola jest głównie administracyjna. Mamy regulamin praktyk, według którego pracujemy, ale to jest też masa różnych dokumentacji, porozumień ze wszystkimi jednostkami, w których są realizowane praktyki. (...) jestem jednostką administracyjną, ale też doradcą. I pozyskuję różnego rodzaju placówki¹⁵¹. Sens praktyk zależy od kilku czynników, m.in.: możliwości weryfikacji efektów kształcenia uzyskanych na danych praktykach, czasu trwania praktyk, a także programu realizowanego w ich trakcie. Szczególną wagę zajęć praktycznych podkreślali przedstawiciele czołowej uczelni technicznej województwa kujawsko-pomorskiego: „Praktyki stały się integralną częścią planu studiów. Przed nową ustawą praktyki były oczywiście obowiązkowe, ale były poza planem studiów. Natomiast teraz są literalnie wpisane w plan studiów. Musi być program praktyk, muszą być metody weryfikacji efektów kształcenia odbytych na tych praktykach¹⁵². Zgodnie z regulaminem praktyk obowiązującym w danej jednostce, na niektórych uczelniach powołano do życia instytucję kierunkowego opiekuna praktyk. Jego obowiązkiem jest hospitowanie studentów w trakcie praktyk. Oprócz tego student ma obowiązek prowadzenia dziennika praktyk m.in., na podstawie którego otrzymuje

¹⁴⁵ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁴⁶ Biuro promocji, uczelnia publiczna

¹⁴⁷ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁴⁸ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁴⁹ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁵⁰ Biuro promocji, uczelnia publiczna

¹⁵¹ Kierownik studium praktyk zawodowych, publiczna

¹⁵² Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

zaliczenie: „Zgodnie z tym regulaminem kierunkowy opiekun praktyk, czy opiekun praktyk z ramienia uczelni ma obowiązek hospitowania studentów realizujących praktykę. (...) Pierwsza możliwość: może wykonać telefon. Może pojechać, hospitować. Na terenie Bydgoszczy wszyscy są hospitowani, ale w okolicznych miejscowościach również. (...) Druga sprawa: dziennik. Student jest zobligowany do prowadzenia dziennika praktyk. W różnej formie: bardziej objętościowej, mniejszej, sprawozdawczej”¹⁵³.

Liczba godzin praktyk określona jest w programie dydaktycznym studiów. Podobnie plan i miejsce odbycia praktyk obowiązkowych dostosowane są do programu studiów: „To jest program, który napisał opiekun specjalności czy kierunkowy opiekun praktyk. Czyli fizyka pisze swój program, omawia ze studentami, co muszą zrobić. Matematyka robi swój program – co mają zrobić. Pedagogika, psychologia tak samo”¹⁵⁴.

Natomiast w relacji student – pracodawca warunki i program praktyk zawarte są w umowie. Jest ona zawierana między uczelnią a podmiotem, w którym realizowane są praktyki. Określa ona obowiązki pracodawcy, informuje pracodawcę o ubezpieczeniu studenta i tym podobnych kwestiach: „Przedsiębiorca, pracodawca przyjmując na praktykę studenta, z którym podpisujemy umowę, ma podkładkę, że trafia do niego student określonej uczelni. To jest umowa między pracodawcą a uczelnią. (...) W umowie jest informacja o tym, że pracodawca zobowiązuje się do tego, że osoba, która zostanie przyjęta na praktykę, będzie miała zorganizowane miejsce praktyki, że czegoś się nauczy. Że będą odpowiednie warunki, żeby tę praktykę mógł odbyć”¹⁵⁵. Umowa taka jest obowiązkowa przy praktykach realizowanych w ramach programu studiów. Jest także stosowana przy praktykach nieobowiązkowych organizowanych za pośrednictwem biur karier. W trakcie wywiadów niektórzy przedstawiciele biur karier wskazywali także, iż tego rodzaju umowa byłaby korzystna także w przypadku praktyk nieobowiązkowych, które studenci organizują sobie samodzielnie. Dzieje się tak jednak rzadko i – zdaniem pracowników biur karier – powinno się podjąć działania zmierzające do zmiany tego stanu rzeczy.

Z wywiadów wynika, iż praktyki obowiązkowe odbywają się głównie w instytucjach publicznych, choć oczywiście zależy to od kierunku. Kierunki techniczne dużo częściej zapewniają praktyki w podmiotach prywatnych. Powód jest prosty – czasem brakuje innych, które prowadziłyby działalność w danym zakresie. Niektóre uczelnie realizują także projekty unijne (w tym kierunki zamawiane), w ramach których studenci mogą odbywać praktyki. W takich przypadkach nacisk na praktyczny aspekt i współpracę z sektorem prywatnym jest jeszcze silniejszy.

Z rozmów z przedstawicielami uczelni wyższych wynika, iż w zdecydowanej większości przypadków studenci są zadowoleni z odbytych praktyk. Stereotypowa wizja praktyk, podczas których parzyło się kawę i zmiatało, powoli odchodzi w przeszłość. Do zmiany tej przyczyniło się głównie wprowadzenie KRK i rosnąca konkurencja. KRK wymaga określenia, czego student w trakcie praktyk się nauczy. Rosnąca konkurencja na rynku pracy wśród absolwentów uczelni wyższych uświadomiła zaś studentom, że praktyki to jedna z niewielu szans na realne obcowanie z przyszłym zawodem. W rezultacie studenci realizują je starannie, z korzyścią dla siebie.

Przedstawiciele uczelni niepublicznej w Toruniu deklarowali, iż po skończonych praktykach studenci wypełniają ankiety ewaluacyjne, na podstawie których modyfikowane są praktyki odbywające się w kolejnych latach: „Po zakończeniu praktyk przeprowadzamy wśród młodzieży ankiety ewaluacyjne, w których pytamy: jak praktyki się odbywały, czy są zadowoleni, co jeszcze by chcieli więcej na tej praktyce osiągnąć albo dowiedzieć się, jakie plusy, minusy”¹⁵⁶.

¹⁵³ Kierownik studium praktyk zawodowych, publiczna

¹⁵⁴ Kierownik studium praktyk zawodowych, publiczna

¹⁵⁵ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁵⁶ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

Zetknięcie z przyszłym, wykonywanym zawodem odbywa się także w ramach praktyk nieobowiązkowych. Mają one luźniejszą formę, tj. nie są opisane regulaminem ani programem studiów, co więcej, nie muszą być związane z kierunkiem kształcenia: „Coś dodatkowego, co jeszcze organizujemy dla studentów to nieobowiązkowe praktyki. Jeżeli student ma ochotę odbyć taką praktykę – nie musi być w ogóle związana ze studiowanym kierunkiem to jak najbardziej taką praktykę może odbyć”¹⁵⁷.

W toku badania zidentyfikowano dobre praktyki - w jednej z czołowych uczelni technicznych województwa realizowany jest program umożliwiający studentom zdobywanie praktycznego doświadczenia. Założeniem programu jest zbudowanie więzi między praktykantem a pracodawcą, dzięki której praktykant zostanie zatrudniony: „Mamy teraz program, który jest ogromnym sukcesem: <Dydaktyka a praktyka>. Firmy podpisują z nami umowy i studenci pod opieką miejscowych opiekunów w tych firmach odbywają staże; w domyśle już więź się powinna na tyle nawiązywać, że znajdują zatrudnienie w tych firmach. Zamysł jest taki, żeby przez staże nawiązywać kontakty między uczelnią a firmą”¹⁵⁸.

Podobne działania podejmowała jedna z uczelni niepublicznych w Toruniu - w ramach projektu <Logistyka>, który realizowała przez 3 lata. W ten sposób jednostka edukacyjna zapewniła studentom 46 staży: „Zazwyczaj praktyka jest bezpłatna, a staż jest płatny. Praktyka trwa 4 tygodnie, staż trwa od trzech do sześciu miesięcy. Także tutaj jest przygotowanie zawodowe, jest większa sprawozdawczość, już jest przypisany opiekun. Finansowania są różne: są finansowania ze środków Unii Europejskiej, z Urzędu Pracy, różne formy. Natomiast często po stażach studenci otrzymują umowę o pracę, jeżeli się sprawdzą”¹⁵⁹.

Uczelnia medyczna w Bydgoszczy umożliwiła studentom odbycie praktyk zagranicznych – w ramach wolontariatu. W tym celu powołano do życia projekt uczelniany Medici Homini: „Praktyki zagraniczne w ramach wolontariatu, niesienie pomocy w krajach rozwijających się”. Chętnych jest bardzo wielu, ale uczelnia nie może wysłać wszystkich. Więc wysłała małą grupkę i niesiona jest pomoc medyczna do krajów rozwijających się w Afryce, głównie do Ugandy, do Zambii i do Nepalu. (...) Są bardzo wysokie wymagania językowe i nie mogą być studenci młodszych lat, tylko minimalnie 4, 5, 6 rok lekarski”¹⁶⁰.

Dużą wagę do możliwości odbywania praktyk poza granicami Polski przywiązywały także uczelnie niepubliczne: „Było dużą naszą troską, żeby młodzież wyjeżdżała na praktyki zagraniczne. Żeby nie tylko poznała świat, ale też mechanizmy działania różnych instytucji w świecie”¹⁶¹.

6.3.2 Biura karier

Jednostką uczelni, która ma ułatwiać studentom przygotowanie się do wejścia na rynek pracy oraz znalezienie ofert pracy jest biuro karier. Oferta biur karier na uczelniach jest bardzo szeroka. Dotyczy zarówno lepszego poznania siebie, przygotowania do wejścia na rynek pracy, jak i zdobywania doświadczenia zawodowego: „Biuro karier organizuje mnóstwo zajęć warsztatowych: jak prowadzić rozmowy z pracodawcą, jak pójść na tę pierwszą rozmowę o pracę, jak poradzić sobie na zmieniającym się rynku pracy. Są zajęcia z doradcami, z psychologami pracy, z doradcami zawodowymi, są organizowane warsztaty”¹⁶². Konkretna oferta uzależniona jest od uczelni, od kompetencji i kwalifikacji pracowników biur karier, ich liczby, dostępności środków finansowych. Niektóre działania współfinansowane są z funduszy UE. W takim przypadku mogą być dostępne np. tylko dla studentów określonych kierunków.

¹⁵⁷ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁵⁸ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁵⁹ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹⁶⁰ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁶¹ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

¹⁶² Wydział, uczelnia publiczna

W biurze karier jednej z uczelni państwowych we Włocławku grono osób świadczących usługi m.in. studentom i absolwentom jest bardzo obszerne; oprócz pracowników stałych są to przedstawiciele WUP z Torunia, prawnik i psycholog pracy: „Mamy panią z wojewódzkiego urzędu pracy - placówka nazywa się Centrum Wspierania Kariery, konsultacje indywidualne ze studentami potrzebującymi wsparcia. Oprócz tego mamy prawnika na stałe do dyspozycji, który udziela konsultacji również z jakimkolwiek problemem student nie przyjdzie, ma udzieloną pomoc. (...) Oprócz tego mamy jeszcze psychologa pracy”¹⁶³.

Jedną z podstawowych umiejętności, którą starają się przekazać studentom pracownicy biur karier, jest pisanie CV i listu motywacyjnego. Aby odnaleźć się na rynku pracy zdolność tę musi przyswoić sobie student każdego kierunku, zarówno humanistycznego, jak i ścisłego. Pracownicy biur karier służą radą w tej kwestii. Mogą także organizować szkolenia i warsztaty. Jeśli nie mogą tego robić we własnym zakresie, korzystają ze wsparcia zewnętrznego: „Każdy student, który przyjdzie do nas i ma zapytanie odnośnie formułowania aplikacji, tworzenia listu motywacyjnego – my na miejscu jesteśmy do tego, żeby takiej osobie pomóc, pomocy udzielamy. Natomiast jeżeli ktoś jest zainteresowany udziałem w szkoleniu czy też warsztacie, to korzystamy ze współpracy lokalnych instytucji rynku pracy, które chętnie współpracują z nami, organizują dla nas takie warsztaty czy szkolenia”¹⁶⁴. Tematyka szkoleń może także zostać dostosowana do zainteresowań i potrzeb studentów.

Biura karier dysponują także bazą ofert pracy i praktyk. Przeważająca liczba instytucji posiada stronę internetową, na której pracodawcy zamieszczają ogłoszenia skierowane bezpośrednio do studentów i absolwentów. Zdarza się, iż dane oferty są unikatowe, tj. nie można ich znaleźć na żadnym innym portalu. Oprócz tego na stronie biura zamieszczane są informacje o warsztatach i wszystkich aktywnościach, które mogą wzbogacić doświadczenie i wiedzę zawodową studentów. Ponadto w większości biur student może skorzystać z kreatora CV (które dostępne jest do wglądu przez pracodawcę) oraz zapoznać się z ofertami dodatkowych praktyk: „Mamy bazę ofert pracy, mamy stronę internetową, na której pracodawcy zamieszczają oferty pracy skierowane do studentów i absolwentów. (...) Są też oferty praktyk, konkursy, szkolenia, konferencje, które mogą być przydatne dla absolwenta czy studenta. Ponadto każdy, kto ma konto na naszej stronie, może wygenerować sobie CV, z którego korzysta pracodawca”¹⁶⁵. Usługi niektórych biur karier uzupełnione są o rozsyłanie do osób zainteresowanych informacji z aktualnymi ofertami pracy oraz newsletterów na adresy mailowe: „Udostępniamy oferty pracy na stronie internetowej, gromadzimy je i wysyłamy również studentom na adresy mailowe, mamy też newsletter na stronie”¹⁶⁶.

Przedstawiciele biur karier starają się docierać do studentów z oferowaną im pomocą. W tym celu np. prezentują swoje usługi na spotkaniach, w czasie których przekazują odbiorcom materiały informacyjne zawierające m.in. diagnozę rynku pracy. Głównym celem tego typu spotkań jest przełamanie bariery i ukazanie studentom, iż biura karier funkcjonują właśnie dla nich, a także, że ich pomoc jest przystępna i rzeczywista. Jak zauważają rozmówcy studenci chętnie nawiązują interakcję, np. zadając liczne pytania: „Staramy się uczęszczać na wykłady czy też na zajęcia praktyczne. Jesteśmy umówieni z różnymi wykładowcami, którzy nas zapraszają na takie spotkania. Oczywiście przygotowujemy materiały dla studentów, mamy ulotki, bezpłatne dodatki dla studentów, które zawierają dużo ciekawych informacji na temat rynku pracy. (...) Chcemy, żeby oni troszeczkę się otworzyli i najpierw dowiedzieli się, co my oferujemy, a potem - jeśli ktoś ma pytania - to bardzo chętnie służymy pomocą”¹⁶⁷.

Aktywne działania pracowników biur karier owocują większą liczbą klientów: „Kiedy idziemy z informacją na ćwiczenia, robimy stoisko, to mamy wrażenie, że frekwencja jest większa - bo my

¹⁶³ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁶⁴ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁶⁵ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁶⁶ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁶⁷ Biuro karier, uczelnia publiczna

więcej robimy w tym kierunku, żeby ich poinformować, wyjść do nich troszeczkę. Gdybyśmy były zamknięte tu w biurze to myślę, że frekwencja byłaby mniejsza”¹⁶⁸.

Grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy są nie tylko absolwenci. Należą do nich także młode matki powracające na rynek pracy¹⁶⁹. Stąd też z usług biur karier na jednej z czołowych uczelni w województwie kujawsko-pomorskim korzysta także ta specyficzna grupa: „Do biur karier trafiają nie tylko studenci i świeży absolwenci, ale też absolwenci po kilku latach – zwłaszcza młode mamy, mające problem z powrotem na rynek pracy”¹⁷⁰.

Studenci mogą poznać ofertę biur karier z gablot wydziałowych oraz ze strony internetowej. W obu przypadkach informacje zamieszczane przez pracowników biur są na bieżąco aktualizowane: „Staramy się dotrzeć do tych studentów, którzy mają zajęcia w innych lokalizacjach. Mamy gabloty, w których co jakiś czas zmieniamy zawartość, gdzie są podstawowe informacje o biurze karier. Jest kontakt, jest opisany profil naszej działalności, żeby student - nawet, jeżeli nie przyjeżdża osobiście - dowiedział się z takiej gabloty, że istniejemy. (...) Widzimy, że korzystają ze strony internetowej”¹⁷¹.

Pracownicy biur karier bardzo pozytywnie oceniają współpracę z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk, a także działań na rzecz miasta czy też regionu. Natomiast ocena jest gorsza, jeśli chodzi o zatrudnianie absolwentów: „Odzew pracodawców, jeśli chodzi o współpracę z nami, jest bardzo pozytywny. Natomiast jest on do momentu, kiedy mówimy o praktykach, o wspólnych działaniach na rzecz miasta, regionu. Jesteśmy postrzegani jako bardzo solidny partner. Natomiast problem oczywiście robi się wtedy, kiedy mówimy o zatrudnieniu. (...) To jest problem w skali kraju dotyczący wszystkich. My nie jesteśmy w stanie na przykład znaleźć pracodawcy, który powie nam: weźmiemy waszych studentów, oni odbędą praktykę, a my zagwarantujemy, że połowa z nich dostanie u nas pracę”¹⁷².

Mimo działań podejmowanych przez uczelnie, zmierzających do zintensyfikowania współpracy z pracodawcami, ci ostatni wciąż nie zdają sobie sprawy z jej długoterminowych korzyści, i podejmują decyzje nakierowane na korzyści czysto doraźne: „Pracodawcy nie mają świadomości, że uczelnie wyższe chcą iść w tym kierunku, żeby kształcić praktycznie z udziałem pracodawców. Pracodawcy bardzo często niechętnie podchodzą do takich działań związanych ze współpracą”¹⁷³.

Dzięki wywiadom odnotowano korzystną aktywność: współpracę biur karier z jednego miasta. Pięć biur karier bydgoskich uczelni raz do roku wspólnie organizuje targi pracy. Dzięki temu mogą one mieć większą skalę oddziaływania oraz zagwarantować udział większej liczby pracodawców. Wspólne targi to także korzyść dla pracodawców: oszczędność czasu (biorą udział w takiej imprezie raz) oraz możliwość poznania szerszego i bardziej zróżnicowanego grona studentów i absolwentów. W Bydgoszczy targi pracy są znaczącym wydarzeniem, cieszącym się zainteresowaniem studentów. Zdaniem rozmówców uczestnictwo w targach pozwala studentom na bezpośredni kontakt z pracodawcą i wejście z nim w interakcję (jest to niezwykle istotne, ponieważ - jak zauważają przedstawiciele uczelni wyższych - wielu studentów ma problem z komunikacją, który należy przezwyciężyć, aby dobrze zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej o pracę): „Nawet jeżeli student nie znajdzie pracy, to jednak próbuje, wykazuje się determinacją, nawiązuje kontakt. Bo trzeba odpowiednio się ubrać, przygotować CV i nawiązać kontakt. A z tym czasami bywa problem”¹⁷⁴.

¹⁶⁸ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁶⁹ Wykonanie usługi polegającej na opracowaniu założeń metodologicznych oraz realizacji badania ewaluacyjnego dotyczącego zidentyfikowania najbardziej efektywnych zatrudnieniowo form wsparcia w odniesieniu do wybranych grup docelowych wspieranych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie małopolskim, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa, 2012

¹⁷⁰ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁷¹ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁷² Biuro promocji, uczelnia publiczna

¹⁷³ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁷⁴ Biuro karier, uczelnia publiczna

Kontakt z pracodawcą nawiązać można nie tylko na targach pracy, praktykach czy stażu. Biuro karier uczelni niepublicznej z Torunia organizuje także wizyty studyjne u pracodawcy. Ich celem jest umożliwienie studentowi zaprezentowania się osobie, która być może w przyszłości go zatrudni: „Praktyki, staże i potem jeszcze wizyty studyjne. Wizyty studyjne, czyli organizujemy różnego rodzaju pokazy firm u pracodawców. To jest takie pierwsze spotkanie z pracodawcą, firmy często poszukują pracowników wśród naszych studentów”¹⁷⁵. To samo biuro karier organizuje także rekrutację na stanowiska zgłaszane przez pracodawców (zatrudnienie albo staż).

Jak deklarują rozmówcy, usługi oferowane przez biura karier są w większości bezpłatne. Wyjątek stanowią certyfikaty pozwalające na poszerzenie zakresu uprawnień zawodowych. Jednakże warto zaznaczyć, że także w tym przypadku uczelnie starają się wyjść naprzeciw studentom i negocjują niższe ceny ww. certyfikatów z instytucjami, które umożliwiają ich zdobycie: „Wszystkie działania w biurze karier są dla studentów bezpłatne. Mówię o warsztatach, szkoleniach i seminariach. Natomiast jeśli chodzi o certyfikacje - bo biuro karier również zajmuje się certyfikacjami - to są płatne. (...) Wynegocjowaliśmy niższe ceny. (...) Żeby ta korzyść była obopólna: współpracujemy z instytucją wydającą certyfikaty i współpraca się świetnie układa, a student ma tańsze kursy i nie musi biegać do tej instytucji”¹⁷⁶.

Z wywiadów wynika, iż - nawet zdaniem przedstawicieli biur karier - studenci często nie znają jednostek funkcjonujących na terenie uczelni, których celem jest wsparcie młodych ludzi w procesie wkraczania na rynek pracy: „Dobrze byłoby, gdyby student miał większą świadomość, które instytucje wspierają wkraczanie na rynek pracy, które są dla studentów, które chętnie służą pomocą. Żeby oni właśnie szukali i byli przeświadczeni, że coś takiego istnieje. Bo nie każdy wie. Staramy się dotrzeć do tych osób, ale wiadomo, że mamy też swoje ograniczenia i może być tak, że do kogoś nie dotrzemy”¹⁷⁷. Jest to zatem obszar o niewykorzystanym wciąż potencjale.

6.3.3 Praca w trakcie studiów

Z wywiadów wynika, iż niezwykle ważne jest posiadanie po studiach przemyślanej wizji, tj. zaplanowanie ścieżki naukowej połączonej ze ścieżką zawodową. Zdaniem przedstawicieli uczelni wyższych ci studenci, którzy w sposób przemyślany wybierają kierunek kształcenia, pamiętając jednocześnie o konieczności poradzenia sobie po ukończeniu studiów na rynku pracy, mają zdecydowanie większe szanse dobrze się na nim odnaleźć. Jednym ze sposobów jest połączenie nauki z pracą: „Podejrzewam, (...) że wielu studentów, którzy skończyli studia, pozostaje bezrobotnych. Robią tak: pójdę na studia, skończę studia i dopiero jak skończę studia zacznę myśleć o tym, jak szukać pracy. O tym trzeba myśleć już w trakcie studiów i bardzo wielu studentów pracuje”¹⁷⁸. Jednakże łączenie pracy i studiów nierzadko okupione jest gorszymi wynikami w nauce: „Czasami nie są w stanie ukończyć studiów na czas, bo co drugi dzień biegają do pracy, więc pracy inżynierskiej nie napiszą”¹⁷⁹.

Najlicniejsza grupa pracujących studentów rekrutuje się ze studiów niestacjonarnych drugiego stopnia. Z wywiadów wynika, że przedstawiciele uczelni generalnie postrzegają to pozytywnie, choćby dlatego, że zarabiający studenci są zdolni pokryć koszt studiów niestacjonarnych. Charakterystyczna jest w tym przypadku współpraca uczelni, a także pracodawców ze studentami, jeśli chodzi o ustalenie grafiku zajęć lub pracy: „Bardzo dużo naszych studentów pracuje. Szczególnie na studiach drugiego stopnia. Tam już są osoby po licencjatach, z prawem wykonywania zawodu, które pracują. Część z nich podejmuje te studia w trybie niestacjonarnym, ale są też tacy, którzy studiuje w trybie stacjonarnym. I pracodawcy zgadzają się na to i tak mają ustawione te grafiki, że jakoś radzą sobie z tym. (...) Jest to najczęściej osoba, która będzie dalej tam pracowała, tylko podnosi te swoje kwalifikacje. To po pierwsze. Po drugie na rynku pracy nie

¹⁷⁵ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹⁷⁶ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹⁷⁷ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁷⁸ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁷⁹ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

jest tak łatwo, więc - zwłaszcza jeżeli to są studenci studiów niestacjonarnych i są w stanie zapłacić za studia - patrzymy przychylnie. Są takie sytuacje, że się zamienia, przekłada zajęcia. Bardzo pozytywnie odnosimy się do tego¹⁸⁰. Opinie przedstawicieli innych uczelni nie były tak bardzo entuzjastyczne, jeśli chodzi o pracę w trakcie studiów. Podkreślali oni, iż młodzi ludzie powinni znać swoje obowiązki związane z procesem kształcenia i muszą się z nich wywiązać niezależnie od obowiązków związanych z życiem zawodowym. W związku z czym znaczna grupa studentów przechodzi na indywidualny tok studiów. Rozmówcy zaznaczali jednak, że także w tym przypadku ważne jest, aby student faktycznie osiągał dobre wyniki w nauce i nie zatracił równowagi (tj. aby praca zawodowa nie odbywała się kosztem zajęć na uczelni): „Jeśli godzą to z pracą, to nikt nie ma nic przeciwko temu. Zresztą jak na każdej uczelni: studenci składają podania o możliwość indywidualnej organizacji studiów. Wtedy indywidualnie umawiają się z wykładowcami, w jaki sposób będą w tych zajęciach uczestniczyć, jak będą się uczyć, jak będą zaliczać. Ze strony wykładowców i ze strony szkoły nie ma jakichś szczególnych zastrzeżeń, że powinni tylko i wyłącznie oddawać się nauce. Oczywiście jak przychodzi do weryfikacji tego, czego się nauczyli, to bywa różnie, ale to chyba nie ma większego znaczenia czy pracują, czy nie pracują, to jest kwestia chyba raczej chęci i zorganizowania sobie czasu¹⁸¹.

W wywiadach podkreślano, iż student najpierw zadeklarował wypełnianie obowiązków związanych z nauką. Nie powinno być zatem dziwne, że uczelnie obligują studenta do tego, aby stawiał studia ponad pracę: „Władze dziekańskie przykładają dużą wagę do tego, żeby ta praca zawodowa nie dominowała nad działalnością studenta w różnych sferach. Obligują studenta do tego, żeby jednak studia stanowiły tę ważniejszą część. Skoro student się zadeklarował, że będzie podejmował obowiązki związane ze studiowaniem, to władze na to kładą nacisk¹⁸².

W opinii rozmówców o podjęciu pracy w trakcie studiów decyduje zarówno chęć zdobycia doświadczenia dzięki rozpoczęciu kariery zawodowej, jak i kwestie ekonomiczne, tj. przymus zarobienia na własne utrzymanie: „Myślę, że i to i to [działania nakierowane na karierę zawodową i wymóg ekonomiczny] jest czynnikiem decydującym o tym, że student decyduje się na podjęcie pracy. Natomiast trudno określić, które kierunki prężniej skupiają się na pracy, a które mniej. Wiemy na pewno, że poszukują pracy, widzimy chociażby ze strony internetowej, że zakładają konta, że przeglądają oferty, że te oferty do nich spływają. To są takie prace, dzięki którym mogą zarobić pieniądze¹⁸³.

Obserwacje przedstawicieli uczelni wskazują, iż studenci wyższych lat studiów lub studiów II stopnia, podejmując pracę w trakcie nauki, wybierają taką, która zgodna jest z ich kierunkiem kształcenia. Natomiast studenci niższych lat i studenci studiów I stopnia skupiają się głównie na aspekcie zarobkowym: „Ich [studentów z pierwszych lat studiów] praca wakacyjna polega na tym, żeby zarobić pieniądze, żeby jakieś ubrania kupić czy kosmetyki, więc to takie tylko dorywcze zajęcia. Niezwiązane z zawodem np. call center, zbieranie za granicą owoców. Mogą to dość elastycznie łączyć z czasem zajęć, tak sobie wybierają dyżury, żeby nie kolidowało. Natomiast starsi studenci bardziej myślą przyszłościowo, bo już mają niektórzy swoje sympatie, myślą wyjść za mąż, założyć rodzinę, wtedy trzeba myśleć o pracy, bo trzeba utrzymać rodzinę. Jeśli już szukają pracy, nawet wakacyjnej, to takiej, która przydałaby im się do czegoś w CV¹⁸⁴.

Mimo pierwszorzędnej wagi procesu nauki, przedstawiciele uczelni deklarują, iż sami także zachęcają studentów do podejmowania pracy: „Zawsze tłumaczymy studentom: wiadomo, że studia są na pierwszym miejscu, bo skoro przyszliśmy studiować, to chcemy zdobyć wiedzę, umiejętności. Jednak samo skupienie się obecnie na studiach to zdecydowanie za mało. Bo kiedy student pokazuje CV, w którym nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, żadnej praktyki,

¹⁸⁰ Prodziekan, uczelnia publiczna

¹⁸¹ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁸² Wydział, uczelnia publiczna

¹⁸³ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁸⁴ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

ewentualnie ta obowiązkowa, to będzie miał trudniej na rynku pracy niż osoba, która ma to CV bardziej rozbudowane, która coś robiła”¹⁸⁵.

Nieco inaczej podchodzą do kwestii łączenia nauki z pracą uczelnie niepubliczne. W ich przypadku bowiem większość studentów uczy się na studiach niestacjonarnych. Respondenci z uczelni niepublicznych zadeklarowali, iż zachęcają studentów do podejmowania aktywności zawodowej, a o ich wyniki naukowe nie obawiają się z racji systemu organizacyjnego studiów – zajęcia odbywają się w weekendy, tak więc praca z nimi nie koliduje: „U nas większość studentów to studenci zaocznicy. To mówi samo za siebie: po pierwsze szukają pracy, chcą pracować; po drugie pomagamy im znaleźć tę pracę, więc jeszcze ich wspieramy. I gorąco zachęcamy zaraz po praktykach: czy poprzez staże, czy poprzez pośrednictwo pracy”¹⁸⁶.

6.3.4 Zaangażowanie studentów w działania ułatwiające odnalezienie się na rynku pracy

Z jednej strony ważne jest, jakie działania ułatwiające absolwentom odnalezienie się na rynku pracy oferują uczelnie, z drugiej strony ich oferta może nie zostać wykorzystana przez studentów. Dlatego w trakcie wywiadów zadano pytania o to, jak sami zainteresowani odbierają zajęcia praktyczne, praktyki, aktywne formy prowadzenia zajęć itp.

W ocenie przedstawicieli uczelni studenci są zainteresowani zajęciami praktycznymi: „Ratownik czy fizjoterapeuta preferują umiejętności, które są im bezwzględnie konieczne. (...) Usiłujemy oferować jak najwięcej zajęć praktycznych, są naprawdę doskonałe – studenci się nimi interesują”¹⁸⁷. Jak wspomniano wyżej, liczbę zajęć praktycznych ograniczają problemy finansowe. Dlatego - jeśli uczelnia ich nie oferuje - studenci muszą się o nie zatroszczyć sami. Spektakularnym przykładem jest Akademickie Centrum Pomocy Logopedycznej na UKW: „Studenci uznali, że nie są zadowoleni z tego, co im oferuje uczelnia, oczekiwali czegoś więcej, wobec tego pomyśleli sobie: skoro uczelnia nie może tych naszych oczekiwań spełnić, to my zrobimy coś dla siebie. I utworzyli Akademickie Centrum Pomocy Logopedycznej. Chodziło o to, żeby znajdować sobie miejsca, w których można zdobywać praktykę. Ale nie jakkolwiek, tylko związaną ze studiowanym kierunkiem. (...) I w związku z tym dzisiaj żaden student logopedii nie ma już problemu z odbyciem praktyk zawodowych”¹⁸⁸.

Rozmówcy obok przykładów pozytywnych podawali także negatywne. Na przykład studenci w sposób nieprzemysłany wybierają zajęcia fakultatywne, które realizują w ramach programu studiów. W ten sposób po pierwsze nie wykorzystują oferty uczelni, po drugie nie rozważają przydatności na rynku pracy kompetencji, jakie nabędą na tych zajęciach. Zdaniem przedstawicieli uczelni wyższych wśród studentów zauważalny jest konformizm i brak refleksji przy wyborze zajęć: „Ciekawą sprawą jest to, że czasami wybór fakultetu jest na zasadzie zachowania stadnego. (...) Nie mają świadomości, że coś takiego może im się w życiu przydać. Albo uważają, że jeszcze nie w tym momencie”¹⁸⁹.

Inną formą zadbania o swoją konkurencyjność na rynku pracy jest ukończenie więcej niż jednego kierunku studiów. Według danych MNiSW w przypadku szkół publicznych w województwie kujawsko-pomorskim, liczba studentów odbywająca proces kształcenia na więcej niż jednym kierunku wynosiła w roku 2011 – 9887, zaś 2012 – 14 681 osób. Natomiast na uczelniach niepublicznych w roku 2011 – 1408, a w 2012 – 1526¹⁹⁰. W sumie stanowi to odpowiednio 1,7 proc. wszystkich studentów w roku 2011 i 1,99 proc. w roku 2012. W opinii rozmówców takie działanie ma sens, jeżeli nie są to kierunki spokrewnione (np. biotechnologia i dziennikarstwo) –

¹⁸⁵ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁸⁶ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹⁸⁷ Prodzikan, uczelnia publiczna

¹⁸⁸ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

¹⁸⁹ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁹⁰ Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez MNiSW.

stanowi to wówczas poszerzenie pola poszukiwań na rynku pracy. Podejmowanie kształcenia na kierunkach zbyt podobnych - zdaniem rozmówców - to strata czasu, która wynika z nieprzemyślanych decyzji: „Zbliżone kierunki to pomyłka. To strata czasu i często okupiona również słabymi wynikami. Często są to decyzje studentów i przypuszczalnie też rodziców, powierzchowne. To nie są przemyślane twarde decyzje życiowe: idę tu i zrobię wszystko, żeby to osiągnąć”¹⁹¹.

W obliczu rosnącej konkurencji na rynku pracy rozmówcy dostrzegali, że wielu studentów gromadzi doświadczenia, które następnie umieszczane są na ich dyplomie ukończenia szkoły wyższej. Jeden z przedstawicieli uczelni niepublicznej zauważył - i określił jako pozytywną - „modę na zbieranie certyfikatów i zaświadczeń”¹⁹². Celem takiego postępowania jest zwiększenie swojej atrakcyjności na tle pozostałych absolwentów w oczach wymagającego, potencjalnego pracodawcy: „Zwiększa się świadomość studentów, że trzeba uczestniczyć w warsztatach - otrzymują certyfikaty, zaświadczenia - zawsze to można wpisać to CV. (...) Jest to dobra metoda, żeby pokazać, że podczas studiów nie tylko się uczyło, ale próbowało coś robić. Współczesny rynek pracy jest rynkiem strasznie wymagającym, a pracodawca wręcz wymaga tego, żeby działać na kilku polach”¹⁹³.

Jednocześnie przedstawiciele uczelni zauważają, że w pierwszych latach nauki studenci mają jeszcze nikłą świadomość tego, jak potrzebne jest aktywne wzbogacenie swoich kompetencji: „Trzeba bardziej tłumaczyć, co im jest potrzebne, że powinni zbierać do przyszłej pracy zawodowej kolejne umiejętności. Nie ma tak, że sami z siebie to chcą robić”¹⁹⁴.

Skupiając się na charakterystyce studentów korzystających z ofert uczelni ułatwiających odnalezienie się na rynku pracy (takich jak wsparcie biur karier lub udział w targach pracy), przedstawiciele uczelni zwracają uwagę na niejednorodny poziom zainteresowania ww. ofertami. Jak wskazano powyżej, mniejsze zauważalne jest zaangażowanie ze strony studentów z niższych lat, którzy z przykrością zdają sobie sprawę z niewykorzystanych szans dopiero pod koniec okresu studiów: „Szczególnie jeśli chodzi o studentów młodszych roczników, to na targi pracy w ogóle nie idą, mimo że mają wolne. To jest oczywiście naganne, błędne. Oni dopiero gdzieś tak pod koniec studiów zaczynają naprawdę otwierać oczy i wtedy jest trochę paniki w tym wszystkim. Ale nie u wszystkich”¹⁹⁵. Przedstawiciel jednej ze znaczących uczelni w regionie, na podstawie deklaracji na temat planów zawodowych składanych przez magistrów tuż po obronie pracy, podzielił świeżo upieczonych absolwentów na trzy grupy: „Regularnie zadajemy pytanie magistrów: a co dalej? Część, dosyć nieduża, mówi: ja już mam pracę, na mnie czeka, dawno już przygotowałem albo już nawet pracuję, więc tylko podejmę, będę ją kontynuował. Część mówi: a, coś mam na oku i nie wiadomo, czy coś z tego wyjdzie. A część mówi otwarcie: a, teraz biorę wolne i się zobaczy. Czyli tak naprawdę w ogóle nie rozpoczęli żadnych starań!”¹⁹⁶ W konsekwencji w tej ostatniej grupie: „(...) wyobrażenia są nierzeczywiste. Dopiero później się przekonują, jak wchodzi na rynek pracy po ukończeniu szkoły, zaczynają szukać tak na poważnie pracy. Wtedy wychodzą rozczarowania”¹⁹⁷.

Rozmówcy zwracali uwagę, że trzy lata studiów to bardzo mało czasu na przygotowanie się do wejścia na rynek pracy. Na szczęście - zgodnie z obserwacją przedstawicieli uczelni wyższych - świadomość konieczności podjęcia działań, które umożliwią odnalezienie się na rynku pracy wzrasta wśród studentów wraz z ich uczelnianym stażem. Na początku pochlania ich wdrożenie się w studia i rzeczy z nimi związane: „Studenci na samym początku muszą się zapoznać z uczelnią, z profilem uczelni, ze studiowanym kierunkiem, obeznac się z tym wszystkim. I dopiero potem odwiedzają biuro karier. My też staramy się wyjść do nich, przychodzić na spotkania, żeby uświadomić im, że

¹⁹¹ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁹² Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹⁹³ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

¹⁹⁴ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

¹⁹⁵ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁹⁶ Wydział, uczelnia publiczna

¹⁹⁷ Wydział, uczelnia publiczna

istnieje coś takiego jak biuro karier, że mogą skorzystać z naszej oferty. Wydaje mi się, że ta świadomość, co trzeba robić na rynku pracy, wzrasta wraz z upływem studiów¹⁹⁸. Przy czym oczywiście nie jest to regułą i zdarzają się wyjątki: „Nie jest regułą, że przychodzi do nas student trzeciego czy piątego roku, przychodzą też roczniki z pierwszego roku, już teraz myślą o tym, co mogą zrobić więcej¹⁹⁹. Albo: „Są tacy, którzy zrobią 600 godzin praktyk i jeszcze gdzieś się chcą zapisać na praktyki²⁰⁰.

Rozmówcy deklaruowali, że większe zainteresowanie ofertą dodatkowych praktyk i innych działań ułatwiających odnalezienie się na rynku pracy zauważyć można wśród kobiet niż wśród mężczyzn: „Mężczyźni są raczej w zdecydowanej mniejszości. Kobiet jest więcej, natomiast przychodzą również panowie do biura karier, również zadają pytania, chcą skonsultować kwestie dotyczące budowy CV, listów motywacyjnych, czy ogólnie pytają się o praktyki czy inne zagadnienia²⁰¹. Podobne obserwacje na temat większej aktywności kobiet mają przedstawiciele uczelni niepublicznych: „Jeżeli chodzi o udział w warsztatach, zdecydowana większość to są kobiety. Zdecydowanie chętniej się doszkalają. 2/3 to są kobiety. Natomiast jeśli chodzi o pracodawców i rynek pracy, tu niestety jest prawidłowość taka, że pracodawcy chętniej zatrudniają mężczyzn²⁰². Nasuwa się zatem hipoteza, że to właśnie kobiety są bardziej przedsiębiorcze i myślą perspektywicznie o swojej przyszłości - zdają sobie bowiem sprawę z mniej korzystnego położenia na rynku pracy w porównaniu do mężczyzn, co potwierdzają wyniki badania CBOS – Kobieta pracująca²⁰³.

6.4. Absolwenci uczelni wyższych

6.4.1 Umiejętności absolwentów

W obecnej sytuacji absolwentów na rynku pracy szczególnego znaczenia nabiera to, jak pracodawcy oceniają ich umiejętności. Jak wynika z wywiadów z przedstawicielami uczelni wyższych, pracodawcy kładą nacisk na praktyczne umiejętności swoich przyszłych pracowników: „Pracodawcy, którzy zatrudniają absolwentów naszego wydziału, potrzebują ich praktycznych umiejętności²⁰⁴. Cenią także doświadczenia zdobywane poza uczelnią: „Możliwości, jakie studia stwarzają, jakies dodatkowe umiejętności osiągnięte czy zdobyte. Wykazanie się jakimś zacięciem naukowym – to się bierze pod uwagę²⁰⁵.

W opinii rozmówców z czołowej regionalnej uczelni o profilu medycznym wyróżnić można dwie cechy, które powinni mieć absolwenci wkraczający na rynek pracy: dobre przygotowanie praktyczne i wszechstronność. Zdaniem przedstawicieli tej uczelni ich absolwenci właśnie tacy są: „Ich największą siłą jest to, że są dobrze przygotowani praktycznie do wykonywania zawodu, bo nasi studenci mają masę praktyk wakacyjnych i nie tylko. (...) Są dość wszechstronnie przygotowani w wielu różnych dziedzinach związanych z naukami medycznymi. (...) Wiele katedr prowadzi zajęcia jednocześnie na wszystkich trzech wydziałach. W związku z tym ta wiedza się przenika²⁰⁶. Jednocześnie przedstawiciele tej uczelni zauważają, że mimo tego – przygotowanie praktyczne mogłoby być jeszcze lepsze. Podkreślają, że ograniczenia w tym zakresie wynikają głównie z braku wystarczających środków finansowych.

¹⁹⁸ Biuro karier, uczelnia publiczna

¹⁹⁹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁰⁰ Prorektor i wydział, uczelnia niepubliczna

²⁰¹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁰² Biuro karier, uczelnia niepubliczna

²⁰³ Raport z badania: Kobieta pracująca, CBOS, BS/28/2013, Warszawa, 2013, dostępny:

http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_028_13.PDF

²⁰⁴ Prodziekan, uczelnia publiczna

²⁰⁵ Prodziekan, uczelnia publiczna

²⁰⁶ Prorektor, uczelnia publiczna

Dostępne badania wskazują, iż wśród osób z wykształceniem ścisłym²⁰⁷ zauważalne są znaczne braki jeśli chodzi o kompetencje społeczne²⁰⁸. Obserwacje te potwierdzili także przedstawiciele szkół wyższych, np.: „Nasi studenci powinni być lepiej kształceni w kierunku umiejętności społecznych: poczucie pewności siebie, umiejętność podejmowania decyzji, większa aktywność w społeczeństwie, zarządzanie swoją działalnością i przygotowanie do zarządzania większymi jednostkami. I druga rzecz, która się z tym wiąże i w ostatnich latach staje się też bardzo ważna, to problem komunikacji”²⁰⁹. Przedstawiciele uczelni nisko oceniają także przygotowanie studentów do pracy zespołowej: „Nasi studenci są słabo przygotowani do pracy zespołowej. Nie mówię już o naszej uczelni, mówię o studentach w Polsce”²¹⁰. Przy czym warto pamiętać, iż kompetencje społeczne rozwijać można w sposób niewymagający wielu zmian np. dzięki zaliczeniom opartym na projektach realizowanych wspólnie z rówieśnikami.

Niektóre uczelnie podkreślały, że dzięki projektom UE mogą przeznaczyć więcej czasu na rozwijanie ww. kompetencji: „Są szkolenia w ramach *Lepszego startu*. I tam studenci ćwiczą umiejętności miękkie. Nie mają okazji ich ćwiczyć na studiach i rozwijać tak dobrze, bo mają przedmioty typowo ścisłe”²¹¹. Z drugiej strony wskazywano na trudności związane z zastosowaniem np. metody pracy grupowej na zajęciach: „Cwaniactwo jest wszechobecne przy pracy w grupie: to może się pan natrudzi, ale ja skorzystam z tego, co pan robi. To panowie szczególnie grzeszą, panie raczej są po tej lepszej stronie. (...) Nie ma świadomości korzyści ze współpracy w grupie, synergizmu, że razem tworzymy więcej i dalej zajdziemy”²¹².

Do sfery problematycznej zaliczono również brak ogólnej wiedzy, która pozwoliłaby na dyskusję lub zabieranie głosu w tematyce związanej z danym zawodem – kierunkiem wykształcenia. Problem ten rozmówcy określili jako brak zdolności szerszego myślenia, brak umiejętności formułowania opinii: „Boję się zawsze nad wiedzą ogólną naszych absolwentów. Szczególnie magister kończący studia wyższe powinien mieć światopogląd. Mieć choćby lekko ugruntowaną opinię na tematy, które nas wszystkich dotyczą. (...) To wynika często z braku wiedzy, często z takiego głęboko zakorzonego spłoszenia”²¹³. Według rozmówców absolwenci kierunków rolniczych czy biotechnologii powinni np. mieć swoje zdanie (oparte na naukowych podstawach) dotyczące GMO.

Inną cechą, której – zdaniem przedstawicieli uczelni – brakuje absolwentom, jest kreatywność. Jest ona istotna nie tylko na kierunkach humanistycznych czy artystycznych, ale także technicznych: „Chciałbym, aby nasi studenci prezentowali w stopniu większym niż prezentują podejście do innowacyjności. Inżynier (...) powinien mieć taki pęd do poznawania nowości. To musi być kreator”²¹⁴.

Jeśli chodzi o świadomą ocenę umiejętności absolwentów w zależności od płci, rozmówcy nie zauważają widocznych różnic w podziale na kobiety i mężczyzn: „Różnic specjalnie nie widać, jeżeli chodzi o zaangażowanie, o poziom wiedzy. To już indywidualnie”²¹⁵.

Mimo tego w wywiadach przedstawiciele uczelni wyższych w większości ocenili kobiety jako te, które solidniej podchodzą do powierzanych im obowiązków, ale są za to mniej od mężczyzn kreatywne i przedsiębiorcze: „Kobiety są solidniejsze w podejściu do obowiązków. Może są troszkę mniej kreatywne, może mniej przedsiębiorcze, ale solidniejsze. (...) To widać u nas na studiach –

²⁰⁷ Badanie zrealizowano w odniesieniu do absolwentów: Wydziału Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej, Wydziału Chemii lub Wydziału Matematyki i Informatyk

²⁰⁸ Raport z badania „Zapotrzebowanie pracodawców na tzw. kompetencje miękkie absolwentów kierunków ścisłych – Edycja II”, Andrzej Podgórski, Toruń 2012

²⁰⁹ Prorektor, uczelnia publiczna

²¹⁰ Prorektor, uczelnia publiczna

²¹¹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²¹² Wydział, uczelnia publiczna

²¹³ Wydział, uczelnia publiczna

²¹⁴ Rektor, uczelnia publiczna

²¹⁵ Prodzikan, uczelnia publiczna

wyższe średnie uzyskują kobiety. One może są mniej przebojowe – nie wszystkie, ale widzę tę różnicę. Jako studentki są lepszymi studentami niż mężczyźni”²¹⁶.

Przedstawiciele uczelni zwrócili uwagę na zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców względem świeżo upieczonych absolwentów: „Pracodawca oczekuje, że przyjdzie młody, piękny, z perspektywami, świetnie wykształcony, znający cztery języki obce, mający doświadczenie praktyczne w wieku 24 lat”²¹⁷. Podobne obserwacje mieli także przedstawiciele innej uczelni: „Mówię: może przyjmą państwo na praktykę studenta, nauczą go państwo czegoś? Odpowiadają: *Nie, nie, my od razu chcemy wykształconego, dobrego. Bo stwierdziliśmy, że praktykanci są nam niepotrzebni.* A przecież najpierw student musi się czegoś nauczyć, żeby potem miał doświadczenie! To musi iść w parze. Trzeba uświadomić pracodawcom, że to od nich zależy tak naprawdę”²¹⁸. Powyższy problem dostrzega się zarówno w większych, jak i w mniejszych ośrodkach miejskich województwa.

Jednocześnie - jak zdiagnozowali przedstawiciele uczelni wyższych - istnieją pracodawcy, którzy sami nie potrafią uświadomić sobie, czego oczekują od przyszłego pracownika: „Nie ma jednoznacznych odpowiedzi co do tego, czego pracodawca oczekuje od pracownika, bardzo często nie potrafi tego zdefiniować. Mamy tego przykłady we współpracy z różnymi przedsiębiorstwami”²¹⁹.

Dlatego tak ważną rolę odgrywać będzie monitoring losów absolwentów. Uczelnie objęte wywiadami, które już go prowadzą, miały zdecydowanie bardziej sprecyzowany pogląd na to, czego ich absolwentom brakuje, niż pozostałe.

6.4.2 Ocena szans absolwenta na rynku pracy

Optymistyczne spojrzenie na sytuację absolwentów na rynku pracy widoczne jest w opiniach rozmówców z największych miast województwa (Toruń i Bydgoszcz). Respondenci z uczelni z tych miast twierdzili, że większość ich absolwentów znajduje pracę i – pomimo, iż nie jest to stricte ta praca, której szukali lub na stałe - niemal każdy znajduje swoje miejsce na rynku: „Wysoki procent jednak tę pracę dostaje. Niekoniecznie praca jest na stałe. Myślę, że oni się odnajdują na rynku pracy. Nie można powiedzieć, że zupełnie się nie potrafią odnaleźć”²²⁰. To samo deklarują przedstawiciele uczelni niepublicznej: „Zdecydowana większość naszych absolwentów znalazła zatrudnienie w dużych miastach. Najwięcej wskazań dotyczy Torunia. Poza Toruniem absolwenci pracują również w innych dużych miastach regionu, takich jak Bydgoszcz, Włocławek czy Inowrocław. Zdecydowanie rzadziej decydują się na pracę w mniejszych miejscowościach. Absolwenci raczej nie poszukują pracy w innym województwie niż kujawsko-pomorskie, koncentrując się na szukaniu pracy w regionie. Można zatem stwierdzić, że zatrudnienie absolwentów jest stabilne”²²¹.

Porównując dwa największe miasta w regionie – Toruń i Bydgoszcz - przedstawiciele uczelni, której ośrodki akademickie znajduje się w obu wymienionych miastach, uznają, że z nich dwóch to w Bydgoszczy łatwiej odnaleźć się na rynku pracy. Dzieje się tak głównie ze względu na rozwój tego miasta i znaczną liczbę inwestorów. Wywołuje to potrzebę wykształcenia coraz większej liczby profesjonalistów: „Z mojego punktu widzenia rynek pracy w Bydgoszczy jest rynkiem łatwiejszym z racji większej liczby inwestorów, szybszego rozwoju tego miasta. Potrzebują specjalistów, bo powstają nowe miejsca pracy. Studenci (...) rzadko przyjeżdżają z Bydgoszczy do Torunia pracować. Po pierwsze: mają miejsce pracy, a po drugie są też doceniani finansowo. W Toruniu są bardzo niskie zarobki w porównaniu do Bydgoszczy. Po pierwsze jest nasycony rynek, po drugie

²¹⁶ Rektor, uczelnia publiczna

²¹⁷ Wydział, uczelnia publiczna

²¹⁸ Biuro karier, uczelnia publiczna

²¹⁹ Wydział, uczelnia publiczna

²²⁰ Wydział, uczelnia publiczna

²²¹ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

miasto jest mniejsze, po trzecie brakuje nowych miejsc pracy. Zdecydowanie Bydgoszcz się bardziej rozwija. Nawet nie trzeba pytać pracodawców – to widać”²²².

Optymizm co do szans absolwentów uczelni z Torunia i Bydgoszczy na rynku pracy wzmaga przekonanie, że obecnie młodzi ludzie powinni gromadzić jak najwięcej doświadczenia zawodowego, ponieważ jest to bardzo dobrze postrzegane przez pracodawców. Dzięki takiemu postępowaniu w końcu dostaną pracę, której docelowo szukali: „Gdy mamy wręczenia dyplomów, dużo osób mówi, że pracuje. (...) Student powinien zdawać sobie sprawę, że trzeba gromadzić doświadczenia zawodowe z różnych źródeł, w różnych miejscach. Potem trafi się na to ostateczne miejsce”²²³.

Jednocześnie widać, że przedstawiciele uczelni wyższych świetnie zdają sobie sprawę z generalnie złej sytuacji na wojewódzkim rynku pracy: „Mamy ostatnio ciężki rynek, bo nasz poziom bezrobocia jest bardzo wysoki. Nasze województwo jest trzecie z kolei w liczbie bezrobotnych, więc jest dosyć ciężko”²²⁴. Znajduje to potwierdzenie w wypowiedziach przedstawicieli uczelni wyższej z jednej z mniejszych miejscowości w regionie. Oferty dostępne na terenie powiatu dotyczą pracy nie wymagającej od osób aplikujących wyższego wykształcenia.

W województwie kujawsko-pomorskim w I połowie 2012 roku jednym z deficytowych zawodów był specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, Internetu i Intranetu²²⁵. Nie dziwi więc fakt, że na pytanie dotyczące kierunku, którego ukończenie stwarza większą niż inne możliwość znalezienia pracy, rozmówcy wymieniali informatykę: „Zdecydowanie informatyka, edukacja techniczna, informatyczna, informatyka – to są kierunki właśnie, po których ofert jest zdecydowanie więcej niż ofert pracy dla pedagoga czy psychologa. Kierunki ścisłe – po nich absolwent ma zdecydowanie mniejszy problem w odnalezieniu się na rynku pracy”²²⁶.

Przeciwnego zdania są natomiast przedstawiciele uczelni z jednej z mniejszych miejscowości w województwie kujawsko-pomorskim. Ich zdaniem w obecnej, niepewnej sytuacji na rynku pracy, nie można wyróżnić kierunku, który gwarantowałby znalezienie zatrudnienia: „Nie ma dzisiaj takiego kierunku, który by w 100 proc. gwarantował znalezienie pracy. I to jest problem każdej uczelni, która mierząc siły na zamiary próbowałaby utrzymywać lub otwierać kierunki, które byłyby jakimiś hitami szczególnie”²²⁷.

Pogląd, zgodnie z którym znalezienie pracy po kierunkach takich jak pedagogika nastręcza szczególne trudności, jest powszechnie znany. Mimo to wg danych GUS na 2012 rok, zarówno na uczelniach publicznych, jak i niepublicznych kierunki pedagogiczne i humanistyczne charakteryzują się największą liczbą studentów. Fakt ten wytłumaczyć można tym, że uczelnie funkcjonują tylko wtedy, kiedy cieszą się zainteresowaniem studentów (wiąże się to m.in. z aspektem finansowym). Dlatego nie ograniczają naboru na kierunki humanistyczne: „Kandydaci cały czas są, przychodzą do nas na studia. My ich nie namawiamy. Chcą studiować pedagogikę, więc studiują”²²⁸.

Szansę absolwentów na rynku pracy zwiększa wybór kierunku studiów, na które jest stałe zapotrzebowanie w regionie. Dlatego też – w opinii respondentów – województwo kujawsko-pomorskie daje spore szanse absolwentom kierunków przyrodniczych (rolniczych). Jednak to przekonanie będzie musiało ulec weryfikacji, jeśli weźmiemy pod uwagę prognozy dotyczące sektora rolnictwa, przedstawione we wcześniejszych rozdziałach niniejszego raportu. Podobnie przedstawiciele uczelni kształcących na kierunkach medycznych są przekonani, że ich absolwentom

²²² Biuro karier, uczelnia niepubliczna

²²³ Wydział, uczelnia publiczna

²²⁴ Biuro karier, uczelnia publiczna

²²⁵ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2012 roku, Toruń, 2012 rok

²²⁶ Biuro karier, uczelnia publiczna

²²⁷ Biuro promocji, uczelnia publiczna

²²⁸ Biuro karier, uczelnia publiczna

bezrobocie nie grozi: „Praca dla absolwentów uniwersytetów medycznych jest i będzie”²²⁹. W tym jednak przypadku znajduje to potwierdzenie w prognozie.

Rozmówcy wskazywali na fakt, iż nawet bardzo wymagające kierunki nie dają pewności, że absolwenci znajdą pracę. Przykładem jest tutaj biotechnologia, określana jako najtrudniejszy kierunek na jednej z uczelni w Bydgoszczy. Powodem jest w tym przypadku zbyt niski poziom rozwoju danej dziedziny w Polsce. Jednak - jak podkreślają z dumą rozmówcy - ich absolwenci bez większego trudu znajdują pracę poza granicami kraju: „Nasi absolwenci, gdy pojawią się na rynku pracy – szeroko pojętym rynku Polska-Europa – to absolutnie sobie dają radę. Więcej: są jednymi z lepszych. (...) Z biotechnologów zawsze jestem szczególnie dumny, ponieważ w najlepszych laboratoriach pracują. Czyli rynek dla nich stoi otworem”²³⁰.

Innym sposobem jest zdobycie wąskiej specjalizacji. Takie rozwiązanie doradzają pracownicy uczelni studentom pedagogiki i psychologii: „Jeżeli to jest naprawdę jego pasją, student ma przekonanie, że to jest jego powołanie, to staramy się przekonywać, żeby naprawdę robili jak najwięcej, żeby potem znaleźć pracę. (...) Zawsze doradzam ze swej strony, żeby to była jakaś wąska dziedzina. Żeby być specjalistą, dobrym specjalistą. Nie od wszystkiego. Takiej osobie będzie łatwiej odnaleźć się na rynku pracy, bo będzie dobra w swoim fachu”²³¹.

Zdaniem przedstawicieli uczelni publicznych ukończenie państwowej szkoły wyższej również zwiększa szanse absolwentów na uzyskanie zatrudnienia. Znalazło to potwierdzenie w wynikach badań prowadzonych przez jedną z nich: „W Kujawsko-Pomorskiem mamy tylko trzy miasta, gdzie są uczelnie państwowe. Duże ośrodki (Bydgoszcz i Toruń) i we Włocławku. Mamy przekonanie, potwierdzone badaniami związanymi z monitorowaniem karier naszych absolwentów, że poziom naszego kształcenia jest o wiele lepszy i pozytywniej postrzegany niż wszystkich innych na terenie miasta czy tutaj w okolicy uczelni”²³². Takie przekonanie znajduje potwierdzenie także ranking uczelni przygotowanym przez Perspektywy²³³. Sytuacja ekonomiczna wielu miast, w których mieszkają absolwenci, jest negatywnie skorelowana z możliwościami zatrudnienia wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów: „Kiedyś Włocławek to było Eldorado, jeżeli chodzi o przemysł. Właściwie każda gałąź przemysłu tutaj była. W chwili obecnej Włocławek jest w czołówce miast, gdzie jest największy poziom bezrobocia. (...) Inżynier informatyk nie będzie raczej oczekiwał pracy jako sprzedawca w sklepie z ubraniami. Sam fakt, że nie ma miejsc pracy powoduje, że te dzieciaki stąd uciekają”²³⁴.

Ostatnim sposobem, ale nie najmniej ważnym, jest wykształcenie w sobie umiejętności przystosowywania się: „Muszą walczyć o swoje, o swój byt na tym rynku, czyli muszą potrafić się przystosować. Jeśli nie znajdę pracy jako programista, to może znajdę pracę jako *sieciowiec*”²³⁵. Jeśli nie znajdę pracy jako przedstawiciel handlowy, to znajdę jako sprzedawca. A może założę własną działalność gospodarczą”²³⁶. Jak wynika z omówionych wcześniej wyników badań, praca poniżej kwalifikacji lub w zawodach niezwiązanych z kierunkiem studiów, jest bardzo częsta i będzie koniecznością w perspektywie roku 2020.

Innym wymóg związany z elastycznością to świadomość, że w ciągu całej kariery zawodowej zmiana zawodu będzie konieczna. Obecni absolwenci – w przeciwieństwie np. do pokolenia ich dziadków – najprawdopodobniej nie będą pracować w jednym zakładzie pracy przez całe życie:

²²⁹ Prorektor, uczelnia publiczna

²³⁰ Wydział, uczelnia publiczna

²³¹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²³² Biuro promocji, uczelnia publiczna

²³³ Preferencje pracodawców - woj. kujawsko-pomorskie 2012, dostępny:

http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=5146&Itemid=959 [29.05.13]

²³⁴ Wydział, uczelnia publiczna

²³⁵ Administrator sieci informatycznej

²³⁶ Wydział, uczelnia publiczna

„Wychodzą też ze świadomością, że nie na zawsze jest dane im to wykształcenie, że będą musieli zmieniać w przyszłości pracę, bo pewnie tak będzie, że będą musieli się przekwalifikowywać”²³⁷.

6.4.3 Badanie losów absolwentów

Kwestia trudności odnalezienia się na rynku pracy absolwentów skłania do badania ich losów po opuszczeniu murów uczelni. Na tych uczelniach, które je prowadzą, badania te są także dodatkowym źródłem wiedzy o sytuacji absolwentów na rynku pracy przedstawionej powyżej w tym rozdziale.

Proces badania losów absolwentów

Tylko jedna spośród wszystkich uczelni, wśród których przeprowadzono wywiady, nie prowadzi badania losów absolwentów. Jest to placówka prywatna, charakteryzująca się złą kondycją finansową. Ponadto w szkole nie funkcjonuje biuro karier, które jest zwykle instytucją zajmującą się badaniami.

Część uczelni badanie losów absolwentów rozpoczęła przed ustawowym obowiązkiem jego prowadzenia. Placówki zobligowane są do monitorowania kariery zawodowej swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów²³⁸: „Badania zaczęliśmy w 2010 roku, czyli rok przed wprowadzeniem tego obowiązku”²³⁹.

Głównym narzędziem badawczym stosowanym przez uczelnie w procesie badania losów absolwentów jest kwestionariusz ankiety. Uczelnie stosują dwa rodzaje ankiet: elektroniczną, przesyłaną zwykle na adres poczty elektronicznej absolwenta („Ankieta badania losów absolwentów przez biuro karier, która polega na tym, żebyś zostawił swój adres e-mailowy”²⁴⁰) i pocztową: „Wysyłaliśmy pocztą do naszych absolwentów ankiety z prośbą o udzielenie odpowiedzi”²⁴¹.

Pytania zawarte w ankietach większości uczelni dotyczą nie tylko tego, co dzieje się ze studentem po ukończeniu studiów, tj. czy odnalazł się na rynku pracy. Poruszane są także kwestie dotyczące organizacji studiów i toku kształcenia: „Nie tylko gdzie pracuje, na jakim stanowisku, czy zgodnie z zawodem, czy niezgodnie, ale czy ma na przykład uwagi co do programu studiów, czy się to przydało, co by zmienił i tak dalej”²⁴².

Rozmówcy opisywali problemy, z jakimi zmagają się w trakcie procesu badawczego. Należą do nich przede wszystkim:

- Brak zobligowania studentów do wzięcia udziału w badaniu. Jak zauważył przedstawiciel jednej z uczelni niepublicznych²⁴³, brak obowiązku udziału w badaniu powoduje niski poziom zwrotu ankiet: „Oczywiście zwrotność tych ankiet nie jest za duża. To nie są też jednostkowe przypadki, ale to jest gdzieś w granicach 15-20 proc.”²⁴⁴. W celu rozwiązania tego problemu większość uczelni prosi studentów o podpisanie deklaracji udziału w badaniu: „Jesteśmy na etapie zbierania deklaracji zgody na udział w badaniu, bo każdy nasz student kończąc studia musi wypełnić taką deklarację, albo nie. Bo to nie jest obowiązek dla studenta, żeby wziąć udział w takim badaniu”²⁴⁵.

²³⁷ Wydział, uczelnia publiczna

²³⁸ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 roku (Dz. U. nr 84, poz. 455, art. 13a)

²³⁹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁴⁰ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

²⁴¹ Rektor, uczelnia niepubliczna

²⁴² Rektor, uczelnia niepubliczna

²⁴³ Uczelnia stosuje ankiety pocztowe

²⁴⁴ Rektor, uczelnia niepubliczna

²⁴⁵ Biuro karier, uczelnia publiczna

- Problematyczne okazuje się także samo narzędzie badawcze: „Pierwsza rzecz jest taka, że ustawodawca zapomniał podać nam narzędzie ujednoczone”²⁴⁶. Jak zauważają rozmówcy z jednej z uczelni, aby móc dokonywać porównań statystycznych, narzędzie powinno być wystandaryzowane dla wszystkich uczelni. Jednak biorąc pod uwagę np. specyfikę regionu, w którym mieści się dana szkoła, wskazane jest, aby ankieta uwzględniała pytania odnoszące się do trudności społeczno-ekonomicznych w danym mieście: „Uważam, że nie da się stworzyć jednego narzędzia dla wszystkich. To wszystko zależy od miasta i specyfiki rynku pracy”²⁴⁷.
- Dostosowanie badań do absolwentów konkretnych kierunków, ponieważ, po niektórych z nich, przewidziany jest staż po ukończeniu edukacji na uczelni. W związku z tym wkraczanie na rynek pracy przebiega inaczej niż w przypadku absolwentów, którzy stażu nie odbywają: „Uczelnia bada losy zawodowe absolwentów szczególnie po 3 i po 5 latach. Proszę sobie wyobrazić sytuację studentów medycyny po 5 roku, po których on nie ma prawa do wykonywania zawodu, co dostaje dopiero po 2 latach, czyli po 3 latach on może być dopiero ewentualnie na stażu”²⁴⁸.

Zgodnie z Prawem o szkolnictwie wyższym²⁴⁹ studia wyższe w Polsce podzielone są na dwa etapy: studia licencjackie i magisterskie. Z wywiadów wynika, że przedstawiciele szkół wyższych - pomimo opuszczenia przez ich podopiecznych murów uczelni po uzyskaniu kwalifikacji pierwszego stopnia - nadal interesują się ich losami: „Monitorujemy, do jakich uczelni wyższych kierują się nasi studenci, jakie najczęściej wybierają; wiemy, które to są uczelnie. Staramy się odnajdywać informacje zwrotne z tych uczelni, jak nasi studenci wypadają na tle innych i mogą powiedzieć, że to są pozytywne opinie”²⁵⁰.

Nie na wszystkich uczelniach biorących udział w badaniu działa już system monitorowania losów absolwentów. Dokładają one jednak starań, aby narzędzie, na podstawie którego będą mogli wnioskować o tym, co dzieje się z ich studentami opuszczającymi mury uczelni, było jak najlepsze: „Jesteśmy w trakcie realizacji tego obowiązku, nie mamy jeszcze stworzonego narzędzia zatwierdzonego. Cały czas dopracowujemy, żeby było jak najlepsze, żebyśmy mogły zbadać sytuację zawodową absolwentów. Na pewno to będzie ankieta i na pewno będzie to w formie elektronicznej”²⁵¹.

Jak wskazano wyżej trudności rodzi nieobligatoryjny udział studentów w badaniach losów absolwentów. Stąd też uczelnie muszą same wymyślać sposób, w jaki nakłaniać będą młodych ludzi do wypełnienia ankiety. Dlatego na niektórych uczelniach wypełnianie ankiety towarzyszy uroczystościom takim, jak np. zjazd absolwentów. Atmosfera tego typu imprez zwiększa szansę na realizację badania: „Systematycznych badań absolwenckich nie prowadziliśmy. Były prowadzone regularnie co 5 lat, jak mamy zjazdy absolwentów, one zawsze są takim świętem wydziału, bo kilkuset absolwentów przyjeżdża co 5 lat. Wśród nich zawsze ankiety prowadziliśmy, ucząc się sporo – publikacje naukowe z tego powstawały pod tytułem „Losy absolwentów”²⁵².

W większości przypadków badanie dotyczące losów absolwentów postrzegane było pozytywnie przez reprezentantów uczelni wyższych. Głównym powodem pozytywnego nastawienia jest wiara, że dzięki wynikom ankiet będzie można wprowadzić zmiany polepszające sytuację absolwentów na rynku pracy: „Trzeba się wsłuchiwać w głos ludzi, którzy kończą studia i albo znajdują pracę w zawodzie albo jej nie znajdują. To już jest duża wiedza. Czasami zniechęci to do kierunku

²⁴⁶ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁴⁷ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁴⁸ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁴⁹ Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw

²⁵⁰ Biuro promocji, uczelnia publiczna

²⁵¹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁵² Wydział, uczelnia publiczna

studiów, które się uzyskało, ale łatwiej uzyskać pracę zgodną z kierunkiem studiów niż niezgodną. Więc te odpowiedzi są naprawdę cenne²⁵³.

Jednocześnie przedstawiciele uczelni wyższych popierają obligatoryjny wymóg badania losów absolwentów: „Ustawa tego wymaga – to akurat jest dobre. I tu nawet się nie buntuję przeciwko informacji, bo to po pierwsze da informację. A bez informacji nie ma nic. Także to dobrze²⁵⁴.”

6.4.4 Wyjazdy, migracje absolwentów

Rozwiązaniem ułatwiającym znalezienie zatrudnienia są migracje - podążanie za pracą, a nie szukanie jej w miejscu zamieszkania. Czasem jest to pozostanie w miejscu, w którym się studiowało, czasem wyjazd dalej, nawet za granicę. Jednak - jak zauważają rozmówcy - deklaracje dotyczące migracji zagranicznych są coraz rzadsze, spowodowane to jest m.in. lepszą sytuacją zarobkową w Polsce: „60 proc. naszych studentów jest z innych województw, w związku z tym migracja dla ludzi już nie jest problemem. (...) W tej chwili jest mniejsze zainteresowanie pracą za granicą, co wynika z tego, że w Polsce lepiej się zarabia²⁵⁵”. Zdaniem uczestników wywiadów grupowych wykorzystanie form wsparcia ułatwiających migrację (np. środków na przeniesienie się w inne miejsce w regionie) jest szczególnie użyteczne w przypadku absolwentów. Oni – zazwyczaj bez ograniczeń związanych z posiadaniem własnej rodziny i dzieci – łatwiej niż inne grupy wiekowe mogą podążać za pracą.

Migracje pojawiają się już w trakcie studiów. Szczególnie w mniejszych miejscowościach wiele osób podejmuje naukę na lokalnej uczelni, kończąc ją na poziomie studiów pierwszego stopnia (czasem wynika to także z faktu, iż szkoły te po prostu nie oferują nauki na studiach II stopnia). Absolwenci kontynuują naukę na innej uczelni, co często wiąże się z migracją do miasta, w którym jest ona zlokalizowana. Wybór danego miasta w dużym stopniu uzależniony jest od możliwości finansowych studenta - im bowiem dalej od domu, tym większe są koszty utrzymania. Toteż nie zawsze są to uczelnie z regionu. Mogą być także szkoły wyższe spoza województwa, jeśli są bliżej, lepiej skomunikowane lub zostały wybrane z innych – ważnych dla absolwenta – względów.

Potwierdza to opinia przedstawiciela uczelni z mniejszej miejscowości: „Włocławek nie dla wszystkich absolwentów jest miastem docelowym. Dla części tak, zwłaszcza osób pochodzących z mniejszych miejscowości czy gdzieś z okolic Włocławka to jest miejsce, z którym nie tylko wiążą tę część biografii z czasów nauki, ale też pracy i w ogóle założenia rodziny, ale część jest takich, którzy traktują naszą uczelnię jako pewien etap: tu się uczą, ale z góry zakładają, że ciąg dalszy będzie w innych miastach²⁵⁶”.

6.4.5 Czynniki decydujące o zatrudnieniu absolwenta

Analiza czynników decydujących o zatrudnieniu absolwenta wskazuje na bardzo zróżnicowane podglądy prezentowane przez rozmówców. Zwracano uwagę na takie czynniki, jak:

- **Marka uczelni:** „Wielokrotnie rozmawiałam z różnymi osobami, które zatrudniając mówią, że zdecydowanie zwracają uwagę, z jakiej uczelni jest absolwent. Wolą te uczelnie bardziej renomowane²⁵⁷”.
- **Zdolności i zainteresowania absolwenta:** „Atutem są zdolności, zainteresowania wykraczające poza to, co mają do zaoferowania inni²⁵⁸”.

²⁵³ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

²⁵⁴ Wydział, uczelnia publiczna

²⁵⁵ Prorektor, uczelnia publiczna

²⁵⁶ Biuro promocji, uczelnia publiczna

²⁵⁷ Prodziekan, uczelnia publiczna

²⁵⁸ Prorektor ds. dydaktyki, publiczna

- **Aktywność niezwiązana z kierunkiem studiów/zawodem:** „Ilekoć chodzę na spotkania ze studentami zawsze staram się ich zachęcać do tego, żeby robili jak najwięcej w trakcie studiów. Żeby coś robili - czy to będzie udział w szkoleniu, w warsztacie, czy praca dorywcza, działalność w kole naukowym – cokolwiek, żeby pokazać inicjatywę i zaangażowanie, bo na to pracodawcy bardzo zwracają uwagę”²⁵⁹. (Jednak - jak wynika z badania pracodawców - robienie „czegokolwiek” nie pomaga zbyt mocno w uzyskaniu zatrudnienia).
- **Status szkoły – publiczna vs niepubliczna:** „Chętniej zatrudnię naszego absolwenta niż absolwenta szkoły niepublicznej. Takie deklaracje w wielu kontaktach zawodowych składano”²⁶⁰.
- **Poziom wykształcenia** - studia pierwszego vs drugiego stopnia. W opinii przedstawicieli uczelni wyższych pracodawcy preferują absolwentów, którzy legitymują się tytułem magistra. Wiąże to z faktem, iż tytuł licencjata nie zyskał jeszcze w Polsce odpowiednio wysokiej rangi, stąd też jego prestiż w oczach pracodawców jest znacznie niższy niż tytuł magistra: „Tytuł licencjata nie został w Polsce dobrze wypozycjonowany. W ogóle nie został wypozycjonowany! Wprowadzając trójstopniowe studia, czyli system boloński, moim zdaniem na ministerstwie przede wszystkim spoczywał obowiązek i spoczywa nadal, żeby wykreować na rynku pracy (głównie wśród pracodawców) wizerunek licencjata. Często pracodawcy uważają licencjata jako niepełne wyższe wykształcenie. Zupełnie inaczej w przypadku studiów inżynierskich. Inżynier kojarzy się dobrze. Tytuł inżyniera jest właściwie wypozycjonowany i szanowany w Polsce. (...) Natomiast licencjat to jest jakby gorsze wykształcenie”²⁶¹.

Natomiast – jak zauważają respondenci - w ogłoszeniach o pracę nie jest wskazywany szczegółowo poziom wykształcenia: „Rzadko zdarzają się oferty, z których wynika, że to musi być student studiów magisterskich a nie licencjackich, przynajmniej nie jest to tak precyzowane; nie zauważyłam, nie spotkałam się z czymś takim. Po prostu wykształcenie wyższe”²⁶².

Mimo preferencji pracodawców przedstawiciele uczelni zwracają uwagę, iż w wielu przypadkach korzystniejsze dla młodych ludzi byłoby podjęcie pracy z tytułem licencjata, a dopiero potem uzupełnianie wykształcenia: „Uważam, że inżynier powinien trafić do praktyki. I tam się doskonalić. W momencie, kiedy pozna, jakie ma braki w wykształceniu, wybrać studia drugiego stopnia. A nie bezpośrednio po studiach pierwszego stopnia. Studia zawodowe z założenia mają być wystarczające do pracy na różnych stanowiskach”²⁶³.

Dzieje się tak często po studiach technicznych – inżynierów chętnie się zatrudnia, nie widzą oni więc potrzeby dalszego formalnego kształcenia: „Koledzy na wydziale inżynierii mechanicznej zawsze mieli kłopot z rekrutowaniem na magisterium, ponieważ studenci są rozchwytywani już na ostatnim roku. Inżynierowie mechanicy są tak potrzebni, że im to magisterium jest niepotrzebne”²⁶⁴.

- **Tryb studiów** – stacjonarne vs niestacjonarne. W tym przypadku respondenci nie zauważali wyraźnych preferencji pracodawców: „To często nie wynika z wymagań pracodawcy, że musi być to absolwent studiów stacjonarnych. Może być ewentualnie tak, że dana oferta pracy wymaga tego, żeby student studiował w trybie niestacjonarnym,

²⁵⁹ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁶⁰ Wydział, uczelnia publiczna

²⁶¹ Rektor, uczelnia publiczna

²⁶² Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁶³ Rektor, uczelnia publiczna

²⁶⁴ Wydział, uczelnia publiczna

ponieważ obowiązki będą wykonywane od poniedziałku do piątku. Ale to tylko i wyłącznie w takich przypadkach”²⁶⁵.

- **Płeć.** W trakcie wywiadów odnotowano działania podejmowane przez poszczególne uczelnie, które miały zachęcić kobiety do wyboru takiego kierunku studiów, po których statystycznie szansa znalezienia pracy jest większa, np.: „Mieliśmy kampanię namawiającą kobiety do studiowania informatyki i mechatroniki. Mieliśmy takie hasło, że *Informatyka jest kobietą* albo *Nie wychodź za informatyka – zostań nim*. Ale chodząc na wykłady, to widzimy większość mężczyzn na tych kierunkach technicznych. Są kobiety, ale w zdecydowanej mniejszości”²⁶⁶. Kobiety także chętniej podnoszą swoje kompetencje przez udział w szkoleniach, warsztatach itp. Mimo to - zdaniem respondentów - pracodawcy preferują mężczyzn: „Jeżeli chodzi o udział w warsztatach, zdecydowana większość to kobiety. (...) Jeśli chodzi o pracodawców i rynek pracy, tu niestety jest prawidłowość taka, że pracodawcy chętniej zatrudniają mężczyzn. Z racji tego, że kobiety wychodzące po studiach to kobiety w wieku 24-30 lat, okres rozrodczy. Czyli dla pracodawcy problem w postaci wypłaty wynagrodzenia, chorobowe, rotacja pracy, frekwencja na stanowisku”²⁶⁷. Dane statystyczne dotyczące udziału kobiet wśród studentów poszczególnych kierunków prezentuje tabela 19.
- **Kierunek studiów.** Zdaniem rozmówców obecnie szczególnie pożądanymi są przez pracodawców absolwenci kierunków technicznych. Respondenci dostrzegają jednak wśród pracodawców także inną tendencję, poszukują oni przede wszystkim pracownika o określonych cechach osobowościowych czy kompetencjach miękkich, kierunek studiów uważając za sprawę drugorzędną: „Stopniowo rośnie grupa pracodawców, dla których kierunek studiów nie ma znaczenia. To zrozumieli wobec ich wyobrażeń o cechach poświadczanych u nowych pracowników: elastyczni, kreatywni, uczący się, mogący łatwo nadrobić braki w specjalistycznych umiejętnościach”²⁶⁸. Można przypuszczać, że ma to bezpośredni związek z faktem, iż wielu absolwentów nie uzyskuje pracy w zawodzie, pod kątem którego uczyli się na studiach.
- **Kompetencje twarde:** „Liczą się szeroko rozumiane kompetencje zawodowe. (...) Pracodawca musi mieć ludzi, którzy potrafią znaleźć się na stanowiskach pracy”²⁶⁹.

²⁶⁵ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁶⁶ Biuro karier, uczelnia publiczna

²⁶⁷ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

²⁶⁸ Biuro karier, uczelnia niepubliczna

²⁶⁹ Rektor, uczelnia publiczna

Tabela 19. Liczba studentów na poszczególnych kierunkach uczelni publicznych w 2011 w woj. kujawsko-pomorskim, podział wg płci

Kierunek	Płeć			Stosunek kobiet do ogólnej liczby studentów
	Ogółem	M	K	
opieka społeczna	688	86	602	88 proc.
pedagogiczne	8452	1426	7026	83 proc.
usługi dla ludności	947	207	740	78 proc.
medyczne	4788	1096	3692	77 proc.
dziennikarstwo i informacja	1185	328	857	72 proc.
biologiczne	1565	437	1128	72 proc.
artystyczne	1615	467	1148	71 proc.
społeczne	4124	1257	2867	70 proc.
matematyczno-statystyczne	708	213	495	70 proc.
humanistyczne	6743	2256	4487	67 proc.
ekonomia i administracja	9556	3165	6391	67 proc.
fizyczne	1759	645	1114	63 proc.
prawne	2641	1023	1618	61 proc.
produkcja i przetwórstwo	924	388	536	58 proc.
rolnicze, leśne i rybactwa	1251	665	586	47 proc.
ochrona i bezpieczeństwo	845	455	390	46 proc.
architektura i budownictwo	1624	964	660	41 proc.
ochrona środowiska	564	347	217	38 proc.
inżynieryjno-techniczne	4523	3322	1201	27 proc.
usługi transportowe	495	404	91	18 proc.
informatyczne	1115	1020	95	9 proc.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Bank Danych Lokalnych, GUS

Tabela 20. Liczba studentów na poszczególnych kierunkach na uczelniach niepublicznych w 2011 w woj. kujawsko-pomorskim, podział wg płci

Kierunek	Płeć			Stosunek kobiet do ogólnej liczby studentów
	Ogółem	M	K	
opieka społeczna	22	3	19	86 proc.
medyczne	1516	243	1273	84 proc.
pedagogiczne	3794	761	3033	80 proc.
humanistyczne	760	209	551	73 proc.
usługi dla ludności	2111	576	1535	73 proc.
fizyczne	12	4	8	67 proc.
społeczne	2333	901	1432	61 proc.
ekonomia i administracja	10286	4026	6260	61 proc.
prawne	72	30	42	58 proc.
dziennikarstwo i informacja	224	103	121	54 proc.
biologiczne	353	203	150	42 proc.
architektura i budownictwo	1383	969	414	30 proc.
ochrona środowiska	83	58	25	30 proc.
ochrona i bezpieczeństwo	249	177	72	29 proc.
produkcja i przetwórstwo	166	133	33	20 proc.
rolnicze, leśne i rybactwa	666	562	104	16 proc.
usługi transportowe	285	248	37	13 proc.
informatyczne	970	898	72	7 proc.
inżynieryjno-techniczne	515	478	37	7 proc.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Bank Danych Lokalnych, GUS

6.4.6 Zakładanie własnej działalności

Skoro absolwentom nie jest łatwo znaleźć zatrudnienie w charakterze pracowników, to sposobem na pracę może być założenie własnej działalności gospodarczej. Przedstawiciele uczelni wyższych deklarują, iż edukują swoich studentów w tych kwestiach: „Przygotowujemy kolejne kursy-warsztaty jak założyć i poprowadzić własną działalność gospodarczą. Między innymi krok po kroku: do jakiego urzędu pójść, jakie dokumenty załatwić, gdzie co komu przedłożyć, podpisać. Ale również później te wszystkie niuanse związane z poprowadzeniem firmy”²⁷⁰. Działania takie są prowadzone na uczelniach mniejszych i większych, publicznych i niepublicznych – wszystkie dostarczają wiedzy dotyczącej procesu zakładania i prowadzenia własnego biznesu.

Jednak, aby prowadzenie firmy było skuteczne, potrzebne są także właściwe kompetencje czy cechy osobowości. Wśród umiejętności potrzebnych do prowadzenia własnej działalności, rozmówcy wymieniają m.in.: optymizm, zaangażowanie i determinację, znajomość rynku, odnalezienie dla siebie niszy, którą będą mogli zapełnić, komunikatywność, wiedzę ekonomiczną, zaradność i zorganizowanie, samodzielność, umiejętność zarządzania sobą w czasie. Na zadawane w trakcie wywiadów pytania o to, czy uczelnie wspierają kształtowanie i rozwój takich cech, nie było jednoznacznie pozytywnej odpowiedzi. Z pewnością nie jest to w szkołach wyższych kwestia priorytetowa. Jeśli cechy te są rozwijane, to w ramach szeroko rozumianego kształtowania

²⁷⁰ Wydział, uczelnia publiczna

kompetencji społecznych. Tylko w jednym przypadku (uczelnia niepubliczna) zidentyfikowano zajęcia służące wprost rozwijaniu przedsiębiorczości studentów. W ich trakcie studenci w grupach tworzą swój własny pomysł na biznes, a następnie analizują go przygotowując biznesplan itp. Niektóre z tak wygenerowanych pomysłów zostały zrealizowane w praktyce.

Wsparciem służą także inkubatory przedsiębiorczości. Funkcjonują one zarówno w ramach uczelni (np. biur karier), jak i poza nimi (np. Włocławski Inkubator Innowacji i Przedsiębiorczości). W ramach swoich działań nie tylko uczą studentów, w jaki sposób założyć własną firmę, ale również służą pomocą w jej prowadzeniu: „Mamy inkubator przedsiębiorczości, w którym każdego roku paru studentów otwiera firmę. Oni muszą to wiedzieć: jak to zrobić, jakie dokumenty należy złożyć, żeby otworzyć firmę na przykład. Sam student tego nie wie”²⁷¹.

Przedstawicielom uczelni trudno było oszacować, jaki odsetek absolwentów decyduje się na samozatrudnienie lub założenie biznesu. Niektórzy wskazywali, że jest to ok. 5 proc. Przy czym barierą jest - zdaniem respondentów - głównie brak środków finansowych: „Pamiętajmy, że są to osoby młode, nie mające też większych dóbr materialnych. A gdzie tu zakładanie działalności gospodarczej, która się wiąże z ryzykiem”²⁷².

Jednocześnie część rozmówców zauważa, iż młodzi ludzie w obecnych niepewnych czasach preferują formę pewnej pracy u kogoś, niż niepewne prowadzenie własnej firmy: „Jest oczywiście to, co u nas dosyć marnie wypada w Polsce, czyli *self employment* - zakładam własną firmę i próbuję ruszać. Był taki boom paręnaście lat temu, bardzo dużo młodych ludzi próbowało otwierać firmy na własną rękę. W tej chwili czytałem badania, że ewidentnie jest odwrót: młodzi ludzie raczej chcą stabilnego etatu i coraz mniejsza grupa decyduje się iść naprzód”²⁷³.

W trakcie wywiadów grupowych ich uczestnicy zwracali uwagę, iż do rozwoju przedsiębiorczości (zarówno absolwentów, jak i innych grup) konieczne jest tworzenie odpowiednich warunków przez władze samorządowe szczebla lokalnego i regionalnego. Nie dziwił ich także fakt, że studenci w większości boją się otwierać własne firmy. Rozbudzanie cech przedsiębiorczych musi bowiem mieć miejsce już wcześniej: od samego początku edukacji przez rozwój kreatywności dzieci i młodzieży, a na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej i wyższej - przez ukazywanie przykładów ludzi, którzy z sukcesem (ale nie bez problemów) prowadzą swój własny biznes. Doskonałą nauką są także gry symulacyjne.

²⁷¹ Uczelnia i biuro karier, uczelnia publiczna

²⁷² Biuro karier, uczelnia niepubliczna

²⁷³ Wydział, uczelnia publiczna

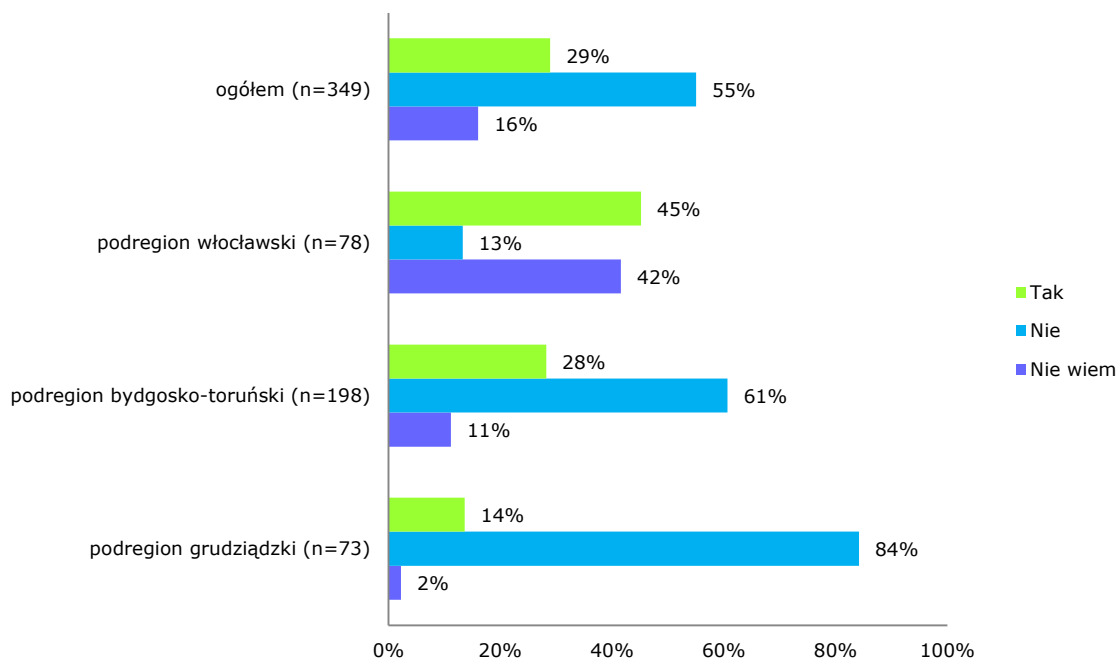
7 Perspektywa pracodawców

Niniejszy rozdział prezentuje opinie pracodawców na temat przygotowania absolwentów przez szkoły wyższe do funkcjonowania na rynku pracy. Opisuje także, jak wygląda udział samych pracodawców w tym procesie m.in. przez współpracę z uczelniami wyższymi w regionie.

7.1. Współpraca z uczelniami wyższymi

W województwie kujawsko-pomorskim różnego rodzaju formę współpracy z uczelnią wyższą zadeklarowała prawie jedna trzecia (29 proc.) badanych pracodawców. Współpraca ta różnicowała się w zależności od podregionu województwa. Największa liczba przedsiębiorstw – prawie co drugi podmiot (45 proc.) – deklaruje podejmowanie współpracy w podregionie włocławskim, natomiast najmniejsza w podregionie grudziądzkim (14 proc.). Sytuacja w podregionie bydgosko-toruńskim jest zbliżona do średniej sytuacji w całym województwie, w których ok. 28 proc. pracodawców deklaruje współpracę z uczelnią wyższą.

Wykres 51. Współpraca z uczelnią wyższą



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349

Różnice regionalne dotyczące prowadzenia wspólnych działań z uczelnią wyższą częściowo tłumaczy rozłożenie uczelni w województwie kujawsko-pomorskim. Pod koniec 2011 roku było w nim 21 uczelni wyższych (patrz tabela poniżej). Większość z nich mieściła się w podregionie bydgosko-toruńskim, stąd wyższa liczba przedsiębiorstw współpracujących z uczelniami niż w podregionie grudziądzkim. Podregion włocławski ma najmniejszą liczbę uczelni wyższych, a jednak przedsiębiorcy z tego regionu najczęściej deklaruowali współpracę. Fakt ten zostanie wytłumaczony w dalszej części rozdziału. Jednocześnie sprawdziliśmy, czy wielkość podmiotu ma wpływ na podejmowanie współpracy z uczelniami wyższymi. Okazało się, że różnice między dużymi, średnimi a małymi podmiotami są niewielkie.

Tabela 21. Uczelnie wyższe w województwie kujawsko-pomorskim

Jednostka terytorialna	szkoły wyższe ogółem	uniwersytety	wyższe szkoły techniczne	wyższe szkoły rolnicze	wyższe szkoły ekonomiczne	wyższe szkoły artystyczne	pozostałe szkoły wyższe (w tym państwowe wyższe szkoły zawodowe)
woj. kujawsko-pomorskie	21	2	1	1	1	1	15
podregion bydgosko-toruński	14	2	1	1	1	1	8
podregion grudziądzki	4	0	0	0	0	0	4
podregion włocławski	3	0	0	0	0	0	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS, dane z 2011 roku

Wśród respondentów, którzy zadeklarowali współpracę z uczelnią wyższą, najczęstszym rodzajem wspólnych działań jest udział w targach pracy – odpowiedzi takiej udzieliło 58 proc. badanych. W następnej kolejności przedsiębiorcy angażują się w organizację praktyk i staży oraz we współpracę z uczelnianym biurem karier. Prawie jedna trzecia (32 proc.) respondentów zadeklarowała, że pracownicy firmy - bądź danej instytucji - prowadzą zajęcia na uczelni. Zaledwie 8 proc. badanych wskazało odpowiedź, że ich firmy bądź instytucje uczestniczą w konsultacjach programów studiów. Badani pracodawcy nie biorą udziału w konsultacjach dotyczących tworzenia nowych i likwidacji zbędnych kierunków kształcenia. Wielkość podmiotu nie ma wpływu na rodzaj współpracy – przy uwzględnieniu podziału wg wielkości firmy / instytucji odpowiedzi rozkładają się podobnie.

Można powiedzieć, że pracodawcy w pierwszej kolejności angażują się w działania zapewniające im praktyczne korzyści, w postaci dotarcia do wykwalifikowanych kandydatów na pracowników. W drugiej kolejności są to powiązania między podmiotem a uczelnią – pracodawcy wykładają na uczelni, a pracownicy uczelni prowadzą szkolenia u pracodawców. Jednakże w praktyce, poza jednostkowymi przypadkami, pracodawca nie ma wpływu na działanie, programy czy kształcenie na uczelni.

Tabela 22. Rodzaj współpracy między pracodawcą a uczelnią wyższą

Rodzaj współpracy	Podregion			
	grudziądzki	bydgosko-toruński	włocławski	ogółem
Udział w targach pracy	28 proc.	73 proc.	43 proc.	58 proc.
Praktyki/ staże	38 proc.	60 proc.	7 proc.	39 proc.
Współpraca z biurem karier (np. przez zamieszczanie ogłoszeń)	54 proc.	25 proc.	53 proc.	38 proc.
Pracownicy naszej firmy/ instytucji prowadzą zajęcia na uczelni	14 proc.	21 proc.	55 proc.	32 proc.
Pracownicy uczelni prowadzą/ prowadzili szkolenia u nas	17 proc.	8 proc.	31 proc.	17 proc.
Konsultacje programów studiów	20 proc.	8 proc.	4 proc.	8 proc.
Konsultacje dotyczące nowych i likwidacji zbędnych kierunków kształcenia	0 proc.	0 proc.	1 proc.	1 proc.
Ogółem	n=10	n=56	n=35	n=101

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=101. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza wyższy procent, mniejsze - niższy.

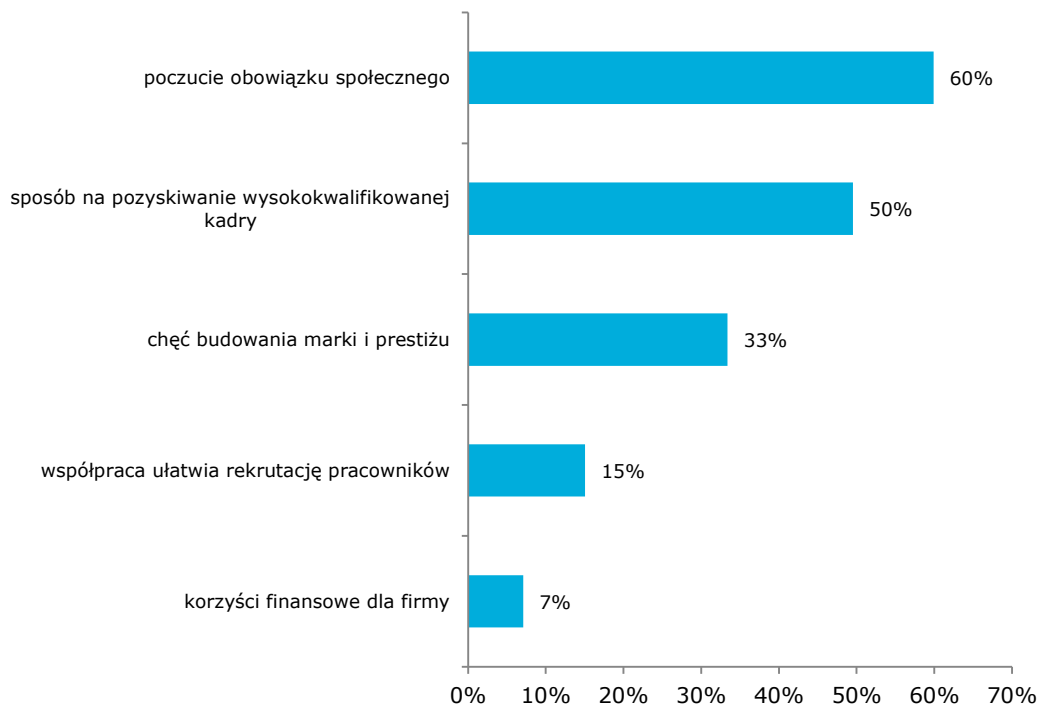
Rodzaj współpracy jest także zależny od podregionu województwa. W niektórych przypadkach można zaobserwować pewne trendy, choć mała liczba odpowiedzi utrudnia wnioskowanie. Wyraźne powiązania personalne między przedsiębiorstwami a uczelniami widać w podregionie włocławskim. Z jednej strony pracownicy firmy bądź instytucji prowadzą zajęcia na uczelni, a z drugiej pracownicy uczelni prowadzą szkolenia w firmach bądź instytucjach. Takie zaangażowanie może tłumaczyć większą liczbą współpracujących z uczelniami pracodawców w podregionie włocławskim – przy jednocześnie mniejszej liczbie uczelni wyższych niż w innych podregionach. Obrazuje to także cytata z wywiadu z przedstawicielem jednej z włocławskich uczelni: „Naszą intencją jest działać tutaj, lokalnie i na potrzeby tego rynku, również tego rynku pracy i pracodawców. Ta współpraca z pracodawcami krok po kroku sukcesywnie jest nawiązywana i się rozwija. Mówię: może mamy trochę szczęścia, że wcześniej rozpoczęliśmy projekt unijny i ci pracodawcy już wiedzą, o co chodzi”²⁷⁴.

Badane podmioty współpracują najczęściej z uczelniami wyższymi z poczucia obowiązku społecznego – 3/5 badanych wskazało taką odpowiedź. Co drugi respondent wspominał o względach praktycznych, takich jak pozyskanie wysoko wykwalifikowanej kadry (przy czym jest to szczególnie ważne dla dużych podmiotów). Małe podmioty silniej akcentują wpływ współpracy na budowanie marki oraz prestiżu niż pozostałe typy przedsiębiorstw / instytucji. Ułatwioną rekrutację, jako efekt współdziałania, wskazują częściej przedstawiciele podmiotów zatrudniających powyżej 50 osób. Zdaniem badanych współpraca z uczelnią nie przynosi im korzyści finansowych – niewielki wyjątek stanowią najmniejsze podmioty (w tej grupie odpowiedź o korzyściach

²⁷⁴ Uczelnia publiczna

finansowych wskazało 17 proc. respondentów). W podregionie grudziądzkim pracodawcy znacznie mniejszą uwagę zwracają na prestiż płynący ze współpracy z uczelnią, najważniejsze są tam względy praktyczne. Może to wynikać z tego iż - mimo wysokiego poziomu bezrobocia²⁷⁵ w tym subregionie - pracodawcy mają trudności w rekrutacji odpowiednio wyszkolonych pracowników. Dlatego współpraca z uczelnią postrzegana jest w sposób pragmatyczny – jako sposób na rekrutację wysoko wykwalifikowanej kadry.

Wykres 52. Powody współpracy pracodawców z uczelniami wyższymi



Źródło. Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=101

Przejdźmy teraz do przyczyn braku współdziałania z uczelnią wyższą. Pracodawców, którzy nie współpracują z uczelniami wyższymi, zapytano o powody takiego stanu rzeczy. Najczęstszym wskazaniem respondentów – ponad jednej trzeciej badanych (35,3 proc.) – była oferta nieadekwatna do potrzeb firmy. Im większy podmiot, tym przekonanie to jest silniejsze. Drugim głównym czynnikiem jest „brak potrzeby” – powód ten jest mocniej akcentowany przez średnie przedsiębiorstwa / instytucje. Dla dużych podmiotów szczególnie istotną barierą jest brak regulacji prawnych, które wspierały by tę współpracę (przy czym forma badania nie umożliwiła wskazania, jakich regulacji brakuje). Problemem dla małych podmiotów jest brak zainteresowania współpracą ze strony uczelni – mała jednostka często nie jest partnerem dla uczelni wyższej, nie oferuje się jej współpracy. Przedsiębiorcy z jednostek zatrudniających powyżej 50 osób rzadziej niż inni myśleli o takiej współpracy.

Z analizy odpowiedzi uwzględniającej podział na subregiony wynika, że największa nieadekwatność oferty uczelni i potrzeb pracodawców występuje w podregionie grudziądzkim – co drugi respondent wskazał taką odpowiedź. Przy czym warto pamiętać, że także liczba szkół wyższych w tym podregionie jest najniższa w całym województwie.

²⁷⁵ Stopa bezrobocia rejestrowanego wg danych Banku Danych Lokalnych GUS w 2012 wynosiła dla podregionu grudziądzkiego 21,6 proc. dla Polski stopa bezrobocia wynosiła 13,4 proc.

Tabela 23. Przyczyny braku współpracy z uczelnią wyższą

Przyczyny	Wielkość firmy (liczba pracowników)			
	5-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
Oferty tego podmiotu są nieadekwatne do naszych potrzeb	30,3 proc.	36,5 proc.	42,2 proc.	35,3 proc.
Nie mamy takiej potrzeby	24,5 proc.	31,8 proc.	23,7 proc.	27,8 proc.
Brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę	24,9 proc.	22,4 proc.	38,8 proc.	26,2 proc.
Brak dostępu do uczelni w otoczeniu firmy/ instytucji	23,7 proc.	26,0 proc.	19,6 proc.	24,1 proc.
Zbyt skomplikowane procedury i biurokracja]	20,9 proc.	27,7 proc.	19,0 proc.	23,8 proc.
Brak środków finansowych w budżecie firmy/ instytucji	22,4 proc.	25,7 proc.	19,5 proc.	23,4 proc.
Koszty współpracy są większe niż korzyści]	17,5 proc.	22,2 proc.	17,0 proc.	19,6 proc.
Brak zainteresowania współpracą po stronie uczelni	32,5 proc.	9,1 proc.	7,6 proc.	17,1 proc.
Nigdy o tym nie myśleliśmy	10,8 proc.	16,0 proc.	26,8 proc.	16,1 proc.
Niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy	0,9 proc.	5,8 proc.	0 proc.	3,1 proc.
Ogółem	n = 68	n = 91	n = 33	n = 192

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=192. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza wyższy procent, mniejsze - niższy.

Rozwiązaniem, które w największym stopniu zachęca przedsiębiorstwa do współpracy z uczelnią wyższą, jest wprowadzenie odpowiednich przepisów prawnych regulujących takie działania. Respondenci wskazali również, że należałoby uprościć procedury związane ze współpracą. Zdaniem przedstawicieli (głównie) średnich firm powinny zostać wprowadzone jakieś zachęty finansowe za podejmowanie tego typu inicjatyw - w ich opinii to uczelnia powinna przygotować taką ofertę współpracy i to ona powinna wychodzić z inicjatywą.

Wykres 53. Czynniki zachęcające przedsiębiorców do współpracy z uczelnią



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=192

Z powyżej analizy wynika, że pracodawcy w niewielkim stopniu prowadzą współpracę z uczelniami wyższymi. Największym problemem jest brak komunikacji. Podmioty nie biorą udziału w konsultacjach z uczelniami, co przekłada się na brak odpowiednio przygotowanej oferty współpracy ze strony uczelni. Ci, którzy by chcieli zaangażować się ze względu na prestiż (a więc bez oczekiwania korzyści materialnych itp.), czyli pracodawcy mali – nie są do współpracy zapraszani. Ważnym czynnikiem - działającym w podregionie wrocławskim - są powiązania personalne pracodawców z uczelniami. Wsparcia tej współpracy powinna udzielić też administracja, tworząc odpowiednie regulacje prawne (lub weryfikując dotychczasowe) i zachęcając tam, gdzie jest to zasadne, pracodawców wprowadzeniem np. wynagrodzenia dla opiekunów praktyk.

7.2. Kompetencje studentów i absolwentów

Jedynym z elementów badania pracodawców była ocena kompetencji absolwentów. Ocenie poddano kompetencje zawodowe oraz tzw. „miękkie”. Respondentom zadawano dwa rodzaje pytań: na ile dane umiejętności posiadają zatrudnieni absolwenci, a także - na ile dana umiejętność jest potrzebna w określonym zawodzie.

Na podstawie wyników utworzone zostały tabele obrazujące różnicę między oceną ważności danej kompetencji, a tym, na ile cechuje ona absolwentów. Dzięki takiej analizie możliwe jest zarówno określenie aspektów, w których absolwenci spełniają wymagania pracodawców, jak i deficytów kompetencyjnych.

Ponadto konkretnym umiejętnościom zostały przypisane pozycje, tak by zobrazować stopień ich ważności - na ile są one istotne dla pracodawców. Pozycje zostały utworzone na podstawie średnich z odpowiedzi badanych, a następnie posortowane: najważniejsza umiejętność dostała pozycję 1, a następne kompetencje - dalsze kolejne numery. Respondenci oceniali kompetencje absolwentów na skali pięciostopniowej. Przedstawione wyniki to średnie dla poszczególnych odpowiedzi, a przedstawiony wynik to różnica między posiadanymi umiejętnościami i stopniem ich ważności dla pracodawcy. Klasyfikacja ta przyjmuje zarówno wyniki dodatnie, jak i ujemne. Wynik ujemny informuje o deficycie danej kompetencji. Wynik dodatni wskazuje, że dana umiejętność u absolwenta przekracza oczekiwania pracodawcy.

7.2.1 Ocena kompetencji i umiejętności absolwentów ze względu na kierunek studiów

Pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 24 miesięcy zatrudnili absolwentów z wyższym wykształceniem, poproszono o ocenę ich kompetencji, jako pracowników. Ze względu na ograniczoną możliwość przeprowadzania bardziej szczegółowych analiz (powodem jest mała liczebność), dane zagregowane zostały do dwóch kategorii: kierunki społeczne i techniczne. Do kategorii „społeczne” zostały wliczone kierunki społeczne, humanistyczne i medyczne, natomiast do kategorii „techniczne” zostały zaliczone techniczne, ścisłe, przyrodnicze oraz rolnicze.

W opinii pracodawców w przypadku umiejętności praktycznych absolwenci kierunków społecznych powinni posiadać w pierwszej kolejności doświadczenie zawodowe, wiedzę ogólną oraz znajomość obsługi urządzeń i maszyn (programów specjalistycznych). Umiejętnościami ocenionymi jako najmniej ważne były: orientacja w branży oraz wykonywanie prostych rachunków.

W przypadku absolwentów po kierunkach technicznych najważniejsze jest wykonywanie prostych rachunków, znajomość obsługi urządzeń i maszyn (programów specjalistycznych) oraz wiedza ogólna. Natomiast najmniej istotna jest orientacja w branży oraz wykonywanie złożonych obliczeń matematycznych. Można postawić pytanie, dlaczego pracodawcy nie wymagają złożonych obliczeń natomiast wymagają obliczeń prostych. Być może wpłynął na to fakt, że pytanie dotyczyło absolwentów, a pracodawcy od mało doświadczonych osób nie wymagają specjalistycznych umiejętności. Inne możliwe wytłumaczenie jest takie, że generalnie w większości branż nie występuje potrzeba wykonywania złożonych obliczeń. Poniższe zestawienie obrazuje skalę różnic między oceną posiadania danej kompetencji, a wagą, jaką przywiązuje do niej pracodawca.

Tabela 24. Umiejętności i kompetencje praktyczne absolwentów kierunków społecznych

Umiejętności praktyczne absolwentów	Kierunki społeczne	
	Pozycja	Różnica
Doświadczenie zawodowe	1	-0,54
Wiedza ogólna	2	-0,07
Znajomość obsługi urządzeń i maszyn; programów specjalistycznych	3	-0,08
Znajomość języków obcych	4	0,04
Wiedza teoretyczna potrzebna w danym zawodzie	5	0,01
Znajomość obsługi komputera	6	0,21
Wiedza ogólnozawodowa (wykraczająca poza oczekiwaną specjalizację)	7	0,17
Wykonywanie złożonych obliczeń matematycznych	8	0,21
Wykonywanie prostych rachunków	9	0,14
Orientacja w branży	10	-0,05

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla różnicy największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji

Tabela 25. Umiejętności i kompetencje praktyczne absolwentów kierunków technicznych

Umiejętności praktyczne absolwentów	Kierunki techniczne	
	Pozycja	Różnica
Wykonywanie prostych rachunków	1	-0,13
Znajomość obsługi urządzeń i maszyn; programów specjalistycznych	2	-0,06
Wiedza ogólna	3	-0,02
Wiedza ogólnozawodowa (wykraczająca poza oczekiwaną specjalizację)	4	0,11
Znajomość obsługi komputera	5	0,08
Wiedza teoretyczna potrzebna w danym zawodzie	6	0,16
Znajomość języków obcych	7	0,18
Doświadczenie zawodowe	8	-0,11
Wykonywanie złożonych obliczeń matematycznych	9	0,24
Orientacja w branży	10	0,07

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla różnicy największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji

Istotnie statystycznie²⁷⁶ różnice między absolwentami dotyczą następujących umiejętności: doświadczenie zawodowe, wykonywanie prostych rachunków, wykonywanie złożonych obliczeń matematycznych, znajomość języków obcych. Wszystkich tych umiejętności, poza wykonywaniem prostych obliczeń, w większym stopniu wymaga się od studentów po kierunkach społecznych.

Podsumowując różnice między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami absolwentów można uznać, iż - niezależnie od kierunku studiów - absolwentom brakuje:

- doświadczenia zawodowego (tendencja ta silniejsza jest w przypadku studentów kierunków społecznych),
- wiedzy ogólnej,
- znajomości obsługi urządzeń i maszyn oraz znajomości programów specjalistycznych.

Aby zatem spełnić oczekiwania pracodawców wskazane jest, aby studenci w trakcie nauki skupili się na zdobyciu certyfikatów/ukończeniu kursów z obsługi maszyn/urządzeń oraz specjalistycznego oprogramowania, a także nabyli doświadczenie zawodowe.

Wśród kompetencji miękkich nie występują istotne statystycznie różnice między kierunkami społecznymi a technicznymi. Pracodawcy wymagają od absolwentów po kierunkach społecznych w pierwszej kolejności takich kompetencji jak: biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie, odporność na stres, przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy. Dla absolwentów po

²⁷⁶ Test Anova poniżej 0,05

kierunkach technicznych ważniejsze są umiejętności zorganizowania i prowadzenia prac biurowych, kontakty z innymi ludźmi i dyspozycyjność.

Tabela 26. Umiejętności i kompetencje miękkie absolwentów kierunków społecznych

Umiejętności praktyczne absolwentów	Kierunki społeczne	
	Pozycja	Różnica
Biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie (poprawność językowa, bogate słownictwo, łatwość wysławiania się)	1	0,05
Odporność na stres	2	0,18
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	3	-0,02
Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	4	-0,26
Sprawność fizyczna	5	-0,04
Samooorganizacja pracy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy)	6	0,26
Kreatywność (innowacyjność, wymyślanie nowych rozwiązań)	7	-0,16
Zdolności kierownicze i organizacji pracy innych	8	0,14
Umiejętność zarządzania projektami	9	0,21
Logiczne myślenie, analiza faktów	10	-0,30
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków.	11	0,67
Dyspozycyjność	12	-0,09
Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	13	0,21
Współpraca w grupie	14	-0,07
Komunikatywność i jasne przekazywanie myśli	15	0,27
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych (kompetencje administracyjne, proceduralne)	16	0,11
Zdolności artystyczne i twórcze	17	0,16
Gotowość uczenia się nowych rzeczy	18	0,11

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla różnicy największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 - 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji

Tabela 27. Umiejętności i kompetencje miękkie absolwentów kierunków technicznych

Umiejętności praktyczne absolwentów	Kierunki techniczne	
	Pozycja	Różnica
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych (kompetencje administracyjne, proceduralne)	1	-0,31
Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	2	-0,01
Dyspozycyjność	3	-0,39
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	4	-0,03
Odporność na stres	5	0,02
Zdolności kierownicze i organizacji pracy innych	6	-0,01
Samoorganizacja pracy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy)	7	0,06
Logiczne myślenie, analiza faktów	8	-0,39
Kreatywność (innowacyjność, wymyślanie nowych rozwiązań)	9	-0,08
Komunikatywność i jasne przekazywanie myśli	10	0,22
Umiejętność zarządzania projektami	11	0,31
Sprawność fizyczna	12	0,03
Biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie (poprawność językowa, bogate słownictwo, łatwość wyrażania się)	13	0,41
Zdolności artystyczne i twórcze	14	0,05
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków.	15	0,61
Współpraca w grupie	16	0,07
Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	17	0,03
Gotowość uczenia się nowych rzeczy	18	0,11

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla różnicy największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji

W ocenie pracodawców studenci po kierunkach społecznych w największym stopniu posiadają umiejętności: wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, odporności na stres, samoorganizacji pracy oraz są bardziej komunikatywni i lepsi w jasnym przekazywaniu myśli. Najniżej ich kompetencje zostały ocenione w takich obszarach jak: logiczne myślenie, kreatywność oraz - co ciekawe - kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi. Z kolei najwyżżej ocenionymi kompetencjami absolwentów po kierunkach technicznych były umiejętności: wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, biegłe posługiwanie się językiem polskim oraz umiejętność zarządzania projektami. Pracodawcy najslabiej ocenili umiejętność logicznego myślenia i analizy faktów, dyspozycyjność oraz organizowanie i prowadzenie prac biurowych.

Przyglądając się powyższym zestawieniom można wyciągnąć wniosek, że absolwent w trakcie studiów przede wszystkim powinien skupić się na nabyciu umiejętności miękkich takich jak: logiczne myślenie, analiza faktów oraz kreatywność. Studentom kierunków społecznych rekomenduje się rozwój umiejętności kontaktu z innymi ludźmi oraz pobudzenie kreatywności; natomiast u studentów kierunków technicznych wskazane jest podniesienie umiejętności w zakresie organizacji prac biurowych oraz zwrócenie uwagi na zwiększenie dyspozycyjności.

7.2.2 Ocena kompetencji i umiejętności absolwentów ze względu na wykonywany zawód

Znaczenie konkretnych umiejętności praktycznych i to, w jakim stopniu posiadli je absolwenci różni się w zależności od grupy zawodowej. Największe braki charakteryzują absolwentów pracujących jako sprzedawcy oraz tych pracujących w usługach. Osoby takie postrzegane są jako niezorientowane w branży, nie posiadające w odpowiednim stopniu umiejętności obsługi urządzeń i maszyn oraz specjalistycznego oprogramowania komputerowego. Kolejną grupą są pracownicy biurowi, od których oczekuje się, by rozwinęli umiejętności: obsługi komputera, wykonywania prostych rachunków oraz zdobyli większą wiedzę teoretyczną potrzebną w danym zawodzie. Natomiast przedstawicielom władz publicznych najbardziej brakuje znajomości obsługi maszyn oraz zawodowego orientacji w branży. Specjaliści oraz technicy i średni personel spełniają wymagania pracodawców - poza posiadanym doświadczeniem zawodowym - jednak ich umiejętności za wyjątkiem praktycznych nie wychodzą znacząco poza minimum oczekiwane przez pracodawców. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy powinni zdaniem pracodawców nabyć wiedzę ogólną oraz teoretyczną potrzebną w danym zawodzie. Należy zwrócić uwagę, że absolwenci pracujący jako robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, pracownicy biurowi oraz pracownicy usług i sprzedawcy nie byli kształceni w tym kierunku, w którym obecnie pracują - studia wyższe miały na celu wykształcenie innych kompetencji, niż te, które wykorzystują w pracy. Pozytywną, aczkolwiek - w świetle innych badań - zaskakującą informacją jest to, że studenci niezależnie od zawodu posiadają odpowiednio wysokie umiejętności praktyczne, spełniające oczekiwania pracodawców.

Tabela 28. Różnica między stopniem posiadanych umiejętności praktycznych a ich znaczeniem - podział ze względu na grupę zawodową

Umiejętności praktyczne w danym zawodzie	Pracownicy biurowi		Pracownicy usług i sprzedawcy		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		Specjaliści		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		Technicy i inny średni personel	
	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica
Doświadczenie zawodowe	3	-0,07	2	-0,49	5	0,30	3	-0,36	8	0,00	1	-0,74
Orientacja w branży	11	0,26	11	0,35	10	-0,84	10	-0,14	10	0,05	11	0,14
Umiejętności praktyczne w danym zawodzie	2	0,57	7	0,60	7	0,68	9	0,74	5	0,55	6	0,85
Wiedza ogólna	8	0,03	4	-0,08	3	-0,16	4	-0,06	3	-0,14	2	0,01
Wiedza ogólnozawodowa (wykraczająca poza oczekiwaną specjalizację)	7	-0,16	6	0,11	8	0,36	2	-0,01	9	0,51	4	0,20
Wiedza teoretyczna potrzebna w danym zawodzie	1	-0,19	5	-0,26	11	-0,13	6	0,15	4	-0,21	3	0,40
Wykonywanie prostych rachunków	6	-0,19	10	0,26	4	-0,06	8	-0,02	1	-0,05	9	0,16
Wykonywanie złożonych obliczeń matematycznych	10	0,44	9	0,46	1	0,21	11	0,25	11	0,48	8	-0,04
Znajomość języków obcych	9	-0,01	1	-0,38	9	0,73	7	-0,01	7	0,07	5	0,42
Znajomość obsługi komputera	4	-0,25	8	0,48	2	-0,18	5	0,16	6	0,58	7	-0,05
Znajomość obsługi urządzeń i maszyn; programów specjalistycznych	5	0,22	3	-0,75	6	-0,59	1	0,11	2	-0,09	10	-0,06

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla ważności największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji.

Podobne zestawienie zostało opracowane w celu oceny kompetencji miękkich wśród absolwentów. Najbardziej deficytową kompetencją jest kreatywność. Warto jednak zwrócić uwagę, że - zdaniem pracodawców - jest to cecha ważna tylko dla specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców. Najbardziej brakuje jej osobom pracującym jako pracownicy biurowi, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Deficytowa jest także umiejętność pracy w grupie; jedynie przedstawiciele władz publicznych w ocenie pracodawców posiadają ją w odpowiednim stopniu (jednak jest to jedna z mniej ważnych umiejętności dla tej grupy zawodowej). Deficytowe są także: logiczne myślenie, gotowość uczenia się nowych rzeczy oraz umiejętność elastycznego reagowania na zmiany. W opinii pracodawców absolwenci, niezależnie od grupy zawodowej, charakteryzują się wysoką samoorganizacją pracy oraz biegłym posługiwaniem się językiem polskim.

Tabela 29. Różnica między stopniem posiadanych umiejętności miękkich a ich znaczeniem - podział ze względu na grupę zawodową

Umiejętności miękkie w danym zawodzie	Pracownicy usług i sprzedawcy		Pracownicy biurowi		Specjaliści		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		Technicy i inny średni personel	
	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica
Biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	17	1,16	7	0,28	6	0,23	4	0,02	11	0,12	5	-0,47
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	10	0,76	15	0,28	7	0,23	7	0,06	10	0,15	8	-0,43
Dyspozycyjność	6	-0,10	5	-0,12	12	-0,20	14	-0,17	6	-0,19	2	0,00
Gotowość uczenia się nowych rzeczy	15	0,04	17	0,33	17	0,53	8	-0,29	9	-0,31	16	0,79
Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	12	-0,44	1	-0,63	10	0,29	3	-0,23	4	0,12	1	-0,36
Kreatywność	1	-0,40	14	-0,38	3	-0,02	12	-0,16	12	-0,31	11	0,13
Logiczne myślenie, analiza faktów	16	-0,29	3	-0,64	13	-0,07	10	-0,43	15	-0,24	3	-0,04
Odporność na stres	5	-0,15	6	0,32	4	0,30	2	-0,11	7	-0,02	9	-0,29
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	13	-0,07	2	-0,49	9	0,07	5	-0,21	1	-0,09	7	0,25
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	2	0,09	4	-0,12	8	-0,14	9	0,14	3	0,11	4	-0,01
Samoorganizacja pracy	9	0,32	8	-0,08	15	0,43	1	-0,23	5	-0,13	14	0,08
Sprawność fizyczna	7	-0,21	10	-0,07	2	-0,14	15	0,24	16	-0,08	13	0,54
Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	4	-0,12	9	-0,02	14	0,37	6	-0,10	14	-0,39	17	0,54
Umiejętność zarządzania projektami	14	-0,16	12	0,08	1	0,24	11	0,29	17	0,19	10	-0,35
Współpraca w grupie	8	-0,53	16	0,18	5	0,23	16	0,10	8	0,08	15	0,59
Zdolności artystyczne i twórcze	3	-0,72	13	0,53	16	0,34	17	0,35	13	-0,32	6	-0,20
Zdolności kierownicze i organizacji pracy innych	11	0,54	11	0,16	11	0,19	13	0,11	2	-0,07	12	-0,06

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla różnicy największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji.

Wychodząc z założenia, że studenci na uczelniach wyższych kształcą się, by uzyskać później pracę głównie w charakterze specjalistów, dokonano bardziej szczegółowej analizy tej grupy (jedynie ze względu na zbyt niską liczbę obserwacji wykluczona została z kategoryzacji grupa specjalistów ds. zdrowia). Okazało się, że w zależności od typu specjalisty - pracodawcy wymagają różnych umiejętności. Za najważniejsze dla ogółu specjalistów umiejętności praktyczne uznano:

- Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, w tym znajomość programów specjalistycznych; umiejętności tej brakuje w największym stopniu specjalistom do spraw technologii informacyjnych i komunikacyjnych (w porównaniu do ogółu wszystkich typów specjalistów ta kompetencja w dalszym ciągu jest istotna dla pracodawcy) oraz specjalistom w dziedzinie nauczania i wychowania. Pozostałe grupy specjalistów posiadają daną kompetencję na odpowiednim poziomie.
- Doświadczenie zawodowe – jedna z najważniejszych kompetencji dla specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury; w tej grupie obserwuje się bardzo poważny deficyt tej umiejętności. Spore braki, przy założeniu, że jest to cecha bardzo ważna, mają specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. Dla pozostałych grup jest to mniej ważna cecha, jednak wszystkim specjalistom brakuje doświadczenia zawodowego.
- Wiedza ogólnozawodowa – tej kompetencji w odpowiednim stopniu nie posiadają specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania. Jest to też dla tych grup priorytetowa kompetencja, dla pozostałych grup zaś średnio ważna.

Widać także braki – jest to niezależne od rodzaju specjalisty – w przypadku większości kompetencji, które pracodawcy wskazali jako najważniejsze. Wśród różnego rodzaju specjalistów nie ma problemów z kształceniem umiejętności praktycznych w danym zawodzie, co dobrze świadczy o przygotowaniu, jakie w tym zakresie uzyskują na uczelniach.

Tabela 30. Różnica między stopniem posiadanych umiejętności praktycznych a ich znaczeniem w grupie specjalistów

Umiejętności praktyczne w danym zawodzie	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych		Specjaliści nauczania i wychowawcy		Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania		Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych		Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	
	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica	Pozycja	Różnica
Znajomość obsługi urządzeń i maszyn; programów specjalistycznych	4	0,32	6	-0,19	2	0,24	4	-0,77	1	0,34
Doświadczenie zawodowe	6	-0,14	9	-0,07	4	-0,32	1	-0,63	2	-1,23
Wiedza ogólna	2	-0,19	5	-0,09	8	0,21	5	-0,32	3	-0,43
Wiedza ogólnozawodowa (wykraczająca poza oczekiwaną specjalizację)	1	-0,37	10	0,54	1	-0,15	8	0,43	4	0,11
Znajomość obsługi komputera	7	-0,04	1	0,20	9	0,17	6	0,13	5	0,30
Wiedza teoretyczna potrzebna w danym zawodzie	9	0,15	3	-0,40	5	0,60	3	-0,59	6	-0,10
Znajomość języków obcych	3	-0,40	8	-0,41	7	0,37	7	0,35	7	-0,17
Orientacja w branży	10	0,02	11	0,28	10	-0,24	2	-0,95	8	-0,37
Wykonywanie złożonych obliczeń matematycznych	11	0,40	2	-0,37	11	0,26	9	1,27	9	0,45
Wykonywanie prostych rachunków	5	-0,51	7	0,49	3	-0,50	11	1,15	10	0,59
Umiejętności praktyczne w danym zawodzie	8	0,55	4	0,13	6	0,87	10	1,42	11	1,29

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla różnicy największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji.

Wśród umiejętności miękkich, niezależnie od typu specjalizacji, za najważniejsze uznano:

- Umiejętność zarządzania projektami – kompetencja ta traci na znaczeniu tylko w przypadku specjalistów w dziedzinie nauczania i wychowania. Jeśli chodzi o specjalistów, dla których jest to ważna umiejętność, w odpowiednim stopniu posiadają ją specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania; w niewielkim stopniu brakuje jej specjalistom nauk ścisłych oraz specjalistom z dziedziny prawa, dziedziny społecznej i kultury, zaś poważny jest jej deficyt wśród specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych.
- Sprawność fizyczna – kompetencja ta w podziale na konkretne specjalizacje zdecydowanie traci na znaczeniu. Wyniki badań wskazują, że jest ważna tylko dla ekonomistów, przy czym nie znajduje to racjonalnego wytłumaczenia.
- Kreatywność – przydatność tej cechy różni się w zależności od typu specjalisty. Jest ona ważniejsza dla specjalistów nauk ścisłych, nauczania i wychowania oraz ekonomistów i specjalistów od zarządzania. W tym zestawieniu wymagania pracodawców spełniają jedynie specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych.

Tabela 31. Różnica między stopniem posiadanych umiejętności miękkich a ich znaczeniem w grupie specjalistów

Umiejętności miękkie w danym zawodzie	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych		Specjaliści nauczania i wychowani		Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania		Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych		Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	
	Pozycja	Ważność	Pozycja	Ważność	Pozycja	Ważność	Pozycja	Ważność	Pozycja	Ważność
Biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	15	-0,01	2	0,06	5	0,96	18	0,33	1	1,20
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	4	-0,14	15	-0,86	15	-0,30	17	0,10	2	-0,86
Logiczne myślenie, analiza faktów	18	-0,42	5	0,50	11	0,37	12	-0,54	3	0,26
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	8	0,12	16	-0,11	12	0,02	3	0,26	4	0,87
Umiejętność zarządzania projektami	1	-0,07	8	0,77	2	0,24	2	-0,75	5	-0,15
Zdolności kierownicze i organizacji pracy innych	17	-0,77	3	-0,54	6	-0,36	14	0,46	6	0,23
Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	13	0,09	13	0,29	14	0,28	8	0,01	7	-0,58
Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	16	0,40	14	-0,18	10	-0,28	6	-0,18	8	-0,10
Odporność na stres	11	-0,16	10	-0,19	3	0,09	16	-1,04	9	-0,43
Zdolności artystyczne i twórcze	12	0,40	7	-0,42	17	-0,01	7	-0,81	10	0,40
Współpraca w grupie	2	-0,75	11	-0,28	13	0,00	4	1,37	11	-0,20
Kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)	3	0,43	6	-0,15	8	-0,09	9	0,58	12	-0,36
Sprawność fizyczna	7	-0,33	12	-0,02	1	0,16	10	-0,69	13	0,04
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	5	-0,59	4	-0,36	9	0,11	13	-1,41	14	0,07
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	9	0,21	1	-0,18	7	0,03	11	-0,20	15	0,19
Dyspozycyjność	6	0,39	9	0,20	16	-0,11	1	1,39	16	-0,77
Samoorganizacja pracy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy)	10	0,21	18	-0,05	4	0,97	15	-0,71	17	-0,58
Gotowość uczenia się nowych rzeczy	14	-0,10	17	0,10	18	-0,60	5	-0,13	3	0,44

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie od koloru zielonego, poprzez żółty do czerwonego. Odcienie zielonego oznaczają najwyższą pozycję, odcienie żółtego – średnią, a odcienie czerwonego – najniższą. Dla ważności największą ujemną oznaczono odcieniami czerwonego, największą dodatnią – zielonego. Wartości średnie oznaczono odcieniami żółtego.

0,0 – 0,2 – niewielka różnica między poziomem ważności danej umiejętności, a posiadaniem jej przez absolwentów, nie można mówić o deficycie lub nadmiarze kompetencji,

0,2-0,4 – średnia różnica, występuje deficyt bądź nadmiar kompetencji,

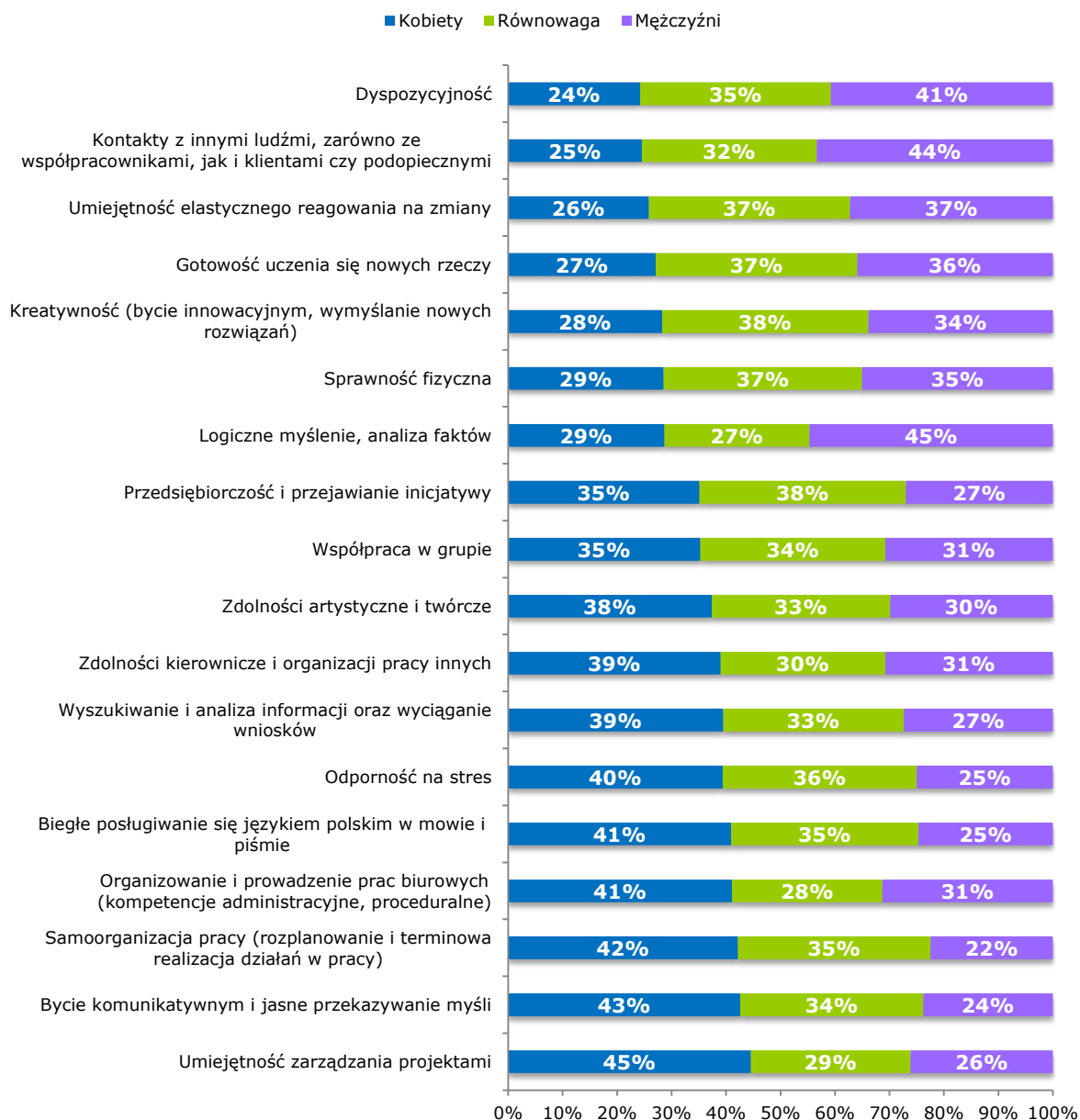
>0,4 – duża różnica, występuje silny deficyt bądź nadmiar kompetencji.

Biorąc pod uwagę spodziewane niższe zapotrzebowanie w najbliższych latach na osoby z wykształceniem wyższym – głównie specjalistów – powyższe analizy pokazują, na których aspektach powinni skupić się absolwenci, aby zwiększyć szansę pracy w zawodzie odpowiadającym ich formalnemu wykształceniu. Decydującą cechą bowiem nie będzie samo wykształcenie, a kompetencje, jakie posiada absolwent.

7.2.3 Ocena kompetencji i umiejętności absolwentów ze względu na płeć

Jednym z elementów analizy było porównanie ocen dotyczących kompetencji w zależności od płci. Przystępując do analizy należy zwrócić uwagę, że pracodawcy nie oceniali konkretnych pracowników, a odnosili się do swojej ogólnej wiedzy, która może być silnie nacechowana stereotypami (przez co większość wyników może obrazować nie tyle stan faktyczny, ile potoczne postrzeganie cech kobiet i mężczyzn). Każdy z pracodawców oceniał stopień w jakim każdą kolejną cechę posiadają zatrudnieni przez niego absolwenci - kobiety i mężczyźni. Na poniższym wykresie zostały przedstawione proporcje między deklaracjami pracodawców w zakresie tego, która płeć według nich posiada w większym stopniu daną kompetencję. „Równowaga” oznacza, że respondent uznał, że kobiety i mężczyźni w takim samym stopniu posiadają daną cechę. „Kobieta”, że kobiety, a „Mężczyzna”, że mężczyźni w większym stopniu posiadają daną cechę.

Wykres 54. Ocena kompetencji pracowników (absolwentów uczelni wyższych) -podział wg płci



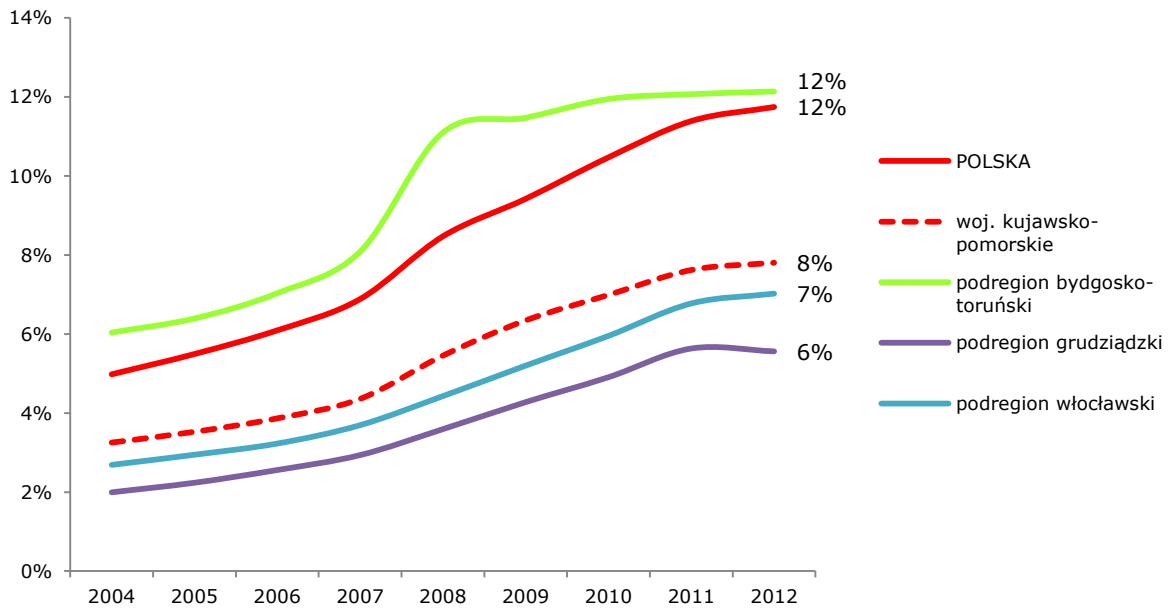
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349

W opinii przeważającej liczby pracodawców kobiety posiadają wyższe kompetencje w zakresie umiejętności zarządzania projektami. Absolwentki uznaje się za: bardziej komunikatywne i jaśniej przedstawiające swoje myśli, lepsze pod względem samoorganizacji pracy oraz za grupę przejawiającą większy talent w organizowaniu i prowadzeniu prac biurowych. W opinii pracodawców kobiety także biegłej posługują się językiem polskim w mowie i piśmie i okazują się bardziej odporne na stres. Mężczyźni natomiast są lepiej oceniani pod względami: logicznego myślenia i analizy faktów, kontaktu z innymi ludźmi oraz dyspozycyjności. Zgodnie z deklaracjami przedsiębiorców, wśród mężczyzn wyższy jest poziom gotowości do uczenia się nowych rzeczy, są też bardziej elastyczni w swojej reakcji na zmiany. Analiza poszczególnych dużych grup zawodowych nie wykazała znaczących odstępstw od ogólnych wyników. Może to oznaczać, iż wykonywane zawody nie różnicują ocen pracodawców odnośnie umiejętności absolwentów - kobiet i mężczyzn.

7.3. Planowane zatrudnienie absolwentów

W strukturze bezrobocia w Kujawsko-Pomorskiem ze względu na rodzaj wykształcenia, osoby z wyższym wykształceniem stanowią 8 proc. bezrobotnych. Warto zwrócić uwagę na zależność między liczbą uczelni wyższych w podregionie a liczbą bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem. Odsetek ten jest wyższy w podregionie bydgosko-toruńskim i wynosi 12 proc. Na pozostałych obszarach wskaźnik waha się między 6 proc. a 7 proc. Wskaźnik bezrobocia w tej grupie ma tendencje wzrostową.

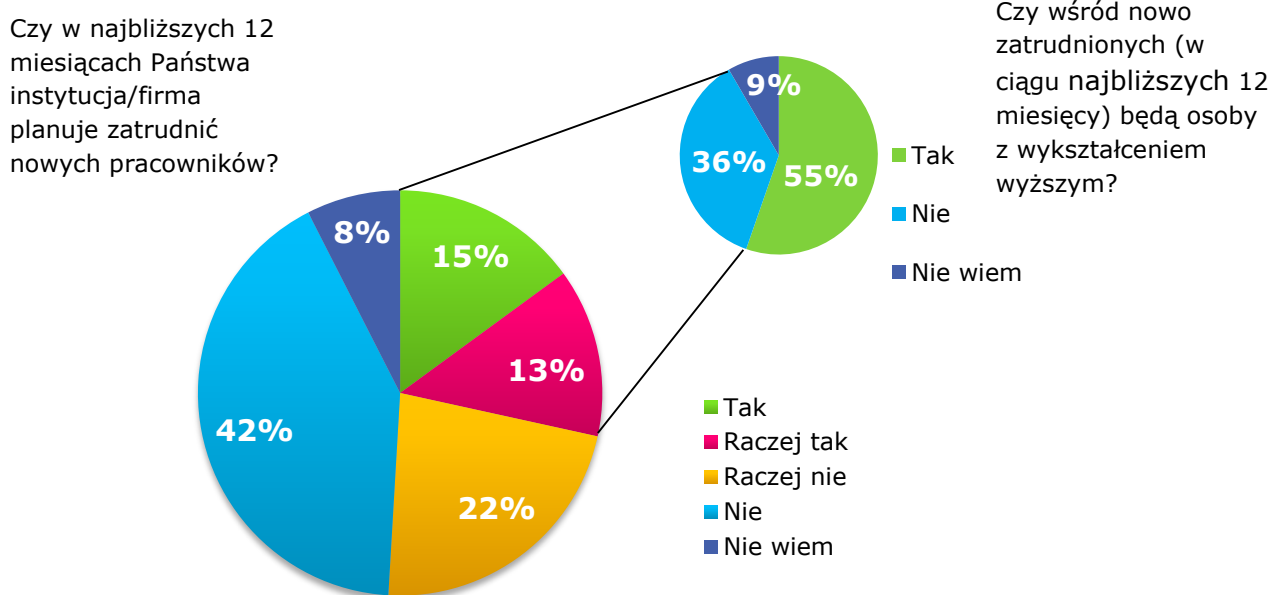
Wykres 55. Procent osób z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS

Z przeprowadzonego badania CATI wynika, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy 28 proc. pracodawców zamierza zatrudnić nowego pracownika. Wśród nich ponad połowa badanych (55 proc.) powiedziała, że będą to osoby z wyższym wykształceniem. Chęć zatrudnienia nowego pracownika nie zależy od miejsca działalności firmy - plany zatrudnieniowe wyglądają dość podobnie we wszystkich trzech podregionach województwa. Większą liczbę oczekujących miejsc pracy deklarują pracodawcy reprezentujący duże podmioty.

Wykres 56. Planowane zatrudnienie nowych pracowników przez pracodawców z uwzględnieniem planów zatrudnieniowych absolwentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI, n=1000

Sposobom rekrutacji do firmy, kompetencjom i cechom cenionym przez pracodawców (zwiększających szanse na przyjęcie do pracy) poświęcony został następujący podrozdział.

7.3.1 Rekrutacja pracownika przez przedsiębiorstwo

Z badania CAPI wynikało, że pracodawcy stosują średnio pięć różnych metod rekrutacji oraz że ich użycie nie jest zależne od wielkości podmiotu i regionu. Dominują trzy sposoby rekrutacji pracowników:

- ogłoszenie w Internecie - korzysta z nich 96 proc. przebadanych firm bądź instytucji,
- ogłoszenie w prasie, na tablicy ogłoszeń - z tej metody korzysta trzy czwarte (77 proc.) pracodawców,
- poszukiwanie kandydatów przez znajomych, pracowników firmy itp. - 69 proc. wskazań.

Małe podmioty nieznacznie częściej biorą udział w targach pracy. Natomiast z pomocy urzędów pracy najchętniej korzystają duże jednostki, a najrzadziej małe. Co trzeci badany wspominał, że ich podmiot nie ogłaszał naboru, a kandydaci zgłaszali się sami. Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa/instytucji ok. 2/5 pracodawców przyjmuje do pracy praktykantów/stażystów odbywających praktykę/staż w tym podmiocie.

Jedną z hipotez badania zakładała, że pracodawcy zatrudniający absolwentów stosują najprostsze strategie i metody rekrutacji. Jak widać ta hipoteza się sprawdziła - pracodawcy w pierwszej kolejności korzystają z najprostszych i najlepiej im znanych metod poszukiwania pracowników. Dopiero w drugiej kolejności i z mniejszą częstotliwością korzystają z innych form, takich jak: pośrednictwo urzędu pracy, współpraca z biurem karier czy poszukiwanie pracownika przez agencję zatrudnienia.

Tabela 32. Sposoby poszukiwania nowych pracowników

Sposób poszukiwania pracownika	Wielkość firmy (liczba pracowników)			
	5-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
ogłoszenie w Internecie	96 proc.	97 proc.	93 proc.	96 proc.
ogłoszenia w prasie, na tablicach ogłoszeń	71 proc.	79 proc.	84 proc.	77 proc.
poszukiwanie kandydatów przez znajomych, pracowników firmy itp.	76 proc.	66 proc.	66 proc.	69 proc.
udział w targach pracy	59 proc.	47 proc.	49 proc.	51 proc.
ogłoszenia za pośrednictwem biur karier przy uczelniach	45 proc.	51 proc.	40 proc.	47 proc.
poszukiwanie pracowników przez urząd pracy	36 proc.	45 proc.	54 proc.	44 proc.
przyjmowanie praktykantów/stażystów odbywających praktykę/staże w naszej instytucji/firmie	44 proc.	43 proc.	42 proc.	43 proc.
poszukiwanie pracowników przez agencje zatrudnienia	44 proc.	40 proc.	41 proc.	41 proc.
nie ogłaszaliśmy rekrutacji, a kandydaci zgłaszali się sami (przesyłali i/lub zostawiali CV)	38 proc.	28 proc.	41 proc.	33 proc.
Ogółem	118	178	53	349

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza wyższy procent, mniejsze - niższy.

Dla poszukujących pracy absolwentów istotne jest nie tylko, jakimi metodami pracodawcy poszukują pracowników, ale także to, jakie strategie stosuje się przy rekrutacji. Dlatego w toku badania postawiono pytanie, czy pracodawcy decydują się zatrudnić pierwszą osobę, która spełnia ich wymagania, czy też szukają wśród większej puli kandydatów? Małe podmioty spotykają się zazwyczaj nie więcej niż z 20 kandydatami. Średnie podmioty najczęściej zapraszają na rozmowę od 11 do 20 osób, przy czym w tej grupie występuje większe zróżnicowanie - często zdarza się też, że spotykają się podczas rekrutacji z maksymalnie 10 osobami, z drugiej strony są rekrutacje, w trakcie których na rozmowy zaprasza się ponad 40 osób. Duże przedsiębiorstwa najczęściej spotykają się z więcej niż 40 kandydatami. Istnieje też istotna statystycznie zależność²⁷⁷ między liczbą nadesłanych aplikacji a liczbą osób zaproszonych na spotkanie. Oznacza to, iż im więcej jest nadesłanych aplikacji, tym więcej osób jest zapraszanych na rozmowę. Z powyższych analiz wynika, iż pracodawcy szukają najbardziej odpowiedniej osoby na stanowisko, a nie pierwszej, która spełni wymagania. W dużych firmach pod uwagę branych jest więcej kandydatów niż w małych, przy czym badania nie pozwalają stwierdzić, z czego to wynika.

²⁷⁷ test tau-b Kendalla osiągnął wartość 0,6

Tabela 33. Sposoby poszukiwania nowych pracowników

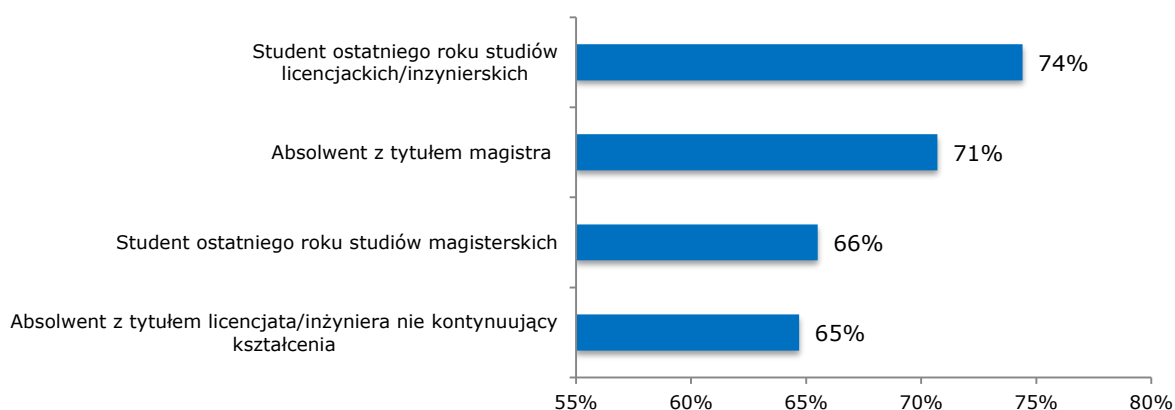
Liczba kandydatów zaproszona na spotkanie	Wielkość firmy (liczba pracowników)			
	5-9	10-49	50 i więcej	Ogółem
do 10 osób	39 proc.	20 proc.	18 proc.	26 proc.
od 11 do 20	41 proc.	36 proc.	12 proc.	34 proc.
od 21 do 40	13 proc.	19 proc.	11 proc.	16 proc.
powyżej 40	7 proc.	25 proc.	59 proc.	24 proc.
Ogółem	n=118	n=177	n=51	n=346

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=346. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza wyższy procent, mniejsze - niższy.

Przeprowadzona została także analiza, na jakie cechy kandydata, umiejętności, warunki, ukończone studia patrzy osoba prowadząca rekrutację, oraz co w większym, a co w mniejszym stopniu wpływa na decyzję o zatrudnieniu danej osoby.

Zaczynając od trybu i roku studiów dla pracodawców znaczenie ma to, na jakim etapie studiów jest zatrudniana osoba. W opinii respondentów badania relatywnie największym zainteresowaniem cieszą się absolwenci z tytułem magistra oraz - co ciekawe - studenci ostatniego roku studiów pierwszego stopnia (licencjackich/inżynierskich). Nieco mniej atrakcyjni są kandydaci: studenci ostatniego roku studiów magisterskich oraz absolwenci studiów licencjackich/ inżynierskich niekontynuujący kształcenia.

Wykres 57. Preferencje pracodawców względem wykształcenia kandydatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349

Poziom wykształcenia i kierunku studiów są przez pracodawców postrzegane raczej jako drugorzędne cechy pod względem ważności przy przyjmowaniu absolwentów do pracy. Znacznie istotniejsze okazały się certyfikaty i szkolenia, jakie posiada absolwent. Kolejną grupę stanowią doświadczenia zawodowe i tryb ukończonych studiów (dzienne, zaoczne, wieczorowe) – wskazuje to raczej na przypisywanie istotnego znaczenia trybowi studiów, ponieważ doświadczenie zawodowe jest powszechnie oczekiwane przez pracodawców. Doświadczenie zdobywane przez absolwenta musi być ściśle związane z branżą, w której ma zamiar pracować; doświadczenie zdobyte w innych dziedzinach nie jest istotne dla pracodawców. Wynika z tego, iż zarówno studenci, jak i absolwenci powinni w miarę szybko podjąć decyzje w branży, w której chcieliby pracować i tam zdobywać konieczne doświadczenie. Więcej na temat wpływu trybu studiów na decyzje pracodawców piszemy w dalszej części rozdziału.

Średnio ważnym czynnikiem jest prestiż ukończonej uczelni. Jest to kwestia, w której opinie pracodawców i przedstawicieli uczelni znacząco się różnią. Inne średnio ważne czynniki to

znajomość języków i czas, jaki upłynął od ukończenia nauki. Najbardziej o zatrudnieniu decydują: zainteresowania, płeć i działalność wolontaryjna, jednak i one nie pozostają bez wpływu na decyzje pracodawcy.

Zadaniem respondentów była ocena znaczenia poszczególnych części CV. Dokonywali jej na skali 5-punktowej, gdzie „1” oznaczało „informacja kluczowa”, a „5” – „informacja nieważna, nie zwracam na nią uwagi”. Oznacza to, że im średnia osiągnęła mniejszą wartość, tym w ocenie badanych była to ważniejsza część CV i analogicznie im wartość średniej była wyższa, tym znaczenie informacji było mniejsze. Pojawił się jednak problem, czy ze względu na osiągniętą wartość możliwe jest pogrupowanie elementów CV w cechy podobnie oceniane przez respondentów. Różnice pomiędzy średnimi były stosunkowo niewielkie, zatem - żeby je wyostrzyć - posłużono się standaryzacją - rozumianą jako sposób normalizacji zmiennej, w wyniku której z wartości osiągniętych przez poszczególne cechy wyliczono średnią, która uzyskała wartość zero. Zabieg ten pozwolił na uwypuklenie różnic pomiędzy cechami. Wyraźnie pokazują to wartości uzyskane przez poszczególne cechy w kolumnie „Standaryzacja”.

Tabela 34. Cechy kandydatów na stanowisko

Cecha	Statystyki opisowe	
	Średnia	Standaryzacja
Dodatkowe szkolenia	1,61	-1,7821
Doświadczenie zawodowe – dotychczasowa praca	1,9	-0,743
Typ studiów – dzienne, zaoczne, wieczorowe	1,91	-0,7071
Czas od ukończenia studiów	1,98	-0,4563
Uczelnia	2,02	-0,313
Znajomość języków	2,06	-0,1696
Doświadczenie zawodowe – odbyte praktyki zawodowe/ staże	2,15	0,15289
Poziom wykształcenia	2,19	0,29623
Kierunek studiów	2,2	0,33206
Prawo jazdy	2,26	0,54706
Zdjęcie	2,33	0,7979
Wolontariat	2,36	0,9054
Płeć	2,49	1,37124
Zainteresowania	2,54	1,55041

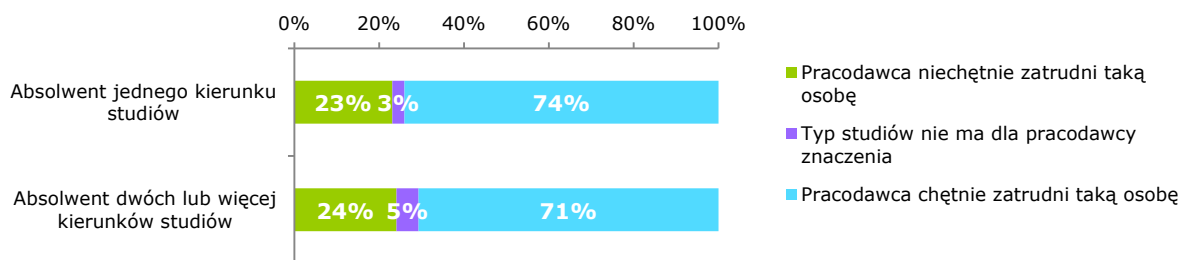
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349. Zastosowano cieniowanie - większe nasycenie koloru oznacza większą średnią/standaryzację, mniejsze - mniejszą średnią/standaryzację.

Najważniejsze dla pracodawców okazało się nie samo doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników - absolwentów, ale dodatkowe szkolenia i certyfikaty. Może to pokazywać, że pracodawcy chcą bardziej „przyuczyć” absolwentów do pracy, oczekują zaś od nich cech wskazujących na aktywność. Warto jednak zwrócić uwagę, że aktywność powinna być związana z wykonywanym zawodem lub branżą, a nie aktywnością „w ogóle”. Potwierdzać może to niska pozycja wolontariatu.

Istotną kwestią jest stosunek pracodawców do osób, które ukończyły więcej niż jeden kierunek. Pytano czy – w opinii pracodawców - są to osoby bardziej ambitne, lepiej sobie radzące, czy też osoby niezdecydowane, które żadnego z ukończonych kierunków nie opanowały w odpowiednim

stopniu. Z badania wynikało, że liczba skończonych kierunków przez kandydatów jest dla pracodawców nieistotna; nieznacznie więcej z nich wskazuje, że chętniej zatrudnialiby absolwentów po jednym kierunku studiów, ale jeśli dodać tych, którzy odpowiedzieli, że nie ma to dla nich znaczenia, to uzyskuje się podobne odsetki bez względu na ilość ukończonych kierunków. Liczba ukończonych kierunków nie ma więc wpływu na przyjęcie do pracy. Jednak z analizy jakościowej odpowiedzi na pytanie otwarte „Co, Pana/i zdaniem, pracodawcy sądzą o osobach, które ukończyły więcej niż jeden kierunek studiów?” wynika, że opinie o takich osobach są zdecydowanie pozytywne i im przychylnie. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była „bardziej ambitni”. Warto odnotować, że część odpowiedzi wskazywała na to, że - zdaniem pracodawców - osoby takie będą miały wyższe wymagania finansowe.

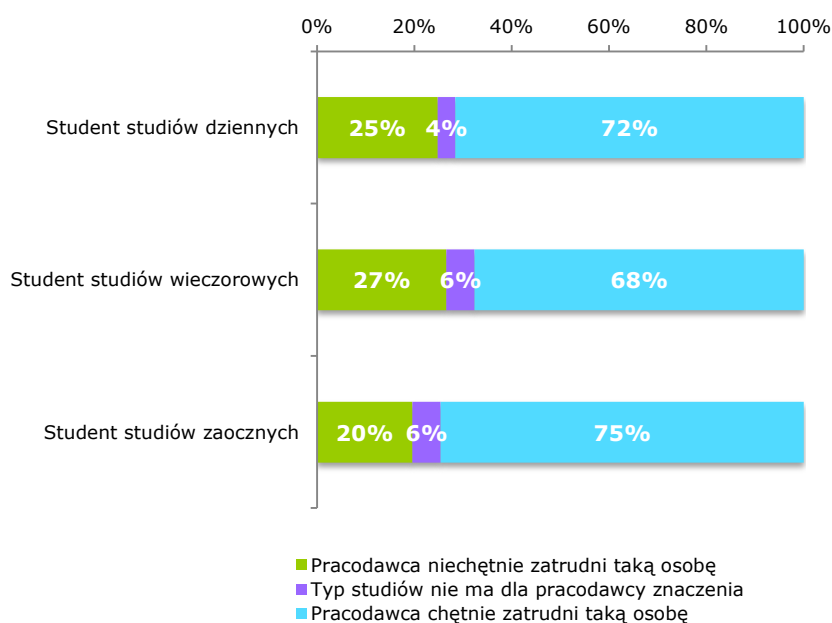
Wykres 58. Preferencje pracodawców wobec liczby kierunków ukończonych przez kandydatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349

Pracodawcy preferują osoby studiujące w trybie niestacjonarnym. Co prawda różnice między poszczególnymi trybami studiów (dzienne, wieczorowe, zaoczne) są niewielkie, ale widać, że stosunkowo największą popularnością cieszą się absolwenci studiów zaocznych, następnie studiów dziennych, natomiast najmniejszą - studiów wieczorowych. Większa chęć zatrudnienia osoby po studiach zaocznych może być związana z doświadczeniem zawodowym kandydata. Zmienna ta jest ważna dla pracodawców, a osoby studiujące zaocznie pracują już w trakcie studiów i mogą zdobywać cenne doświadczenie, które w oczach pracodawców stanowi cechę ważniejszą niż tryb i kierunek ukończonych studiów.

Wykres 59. Preferencje pracodawców wobec typu ukończonych studiów przez kandydatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAPI, n=349

Podsumowując powyższe analizy można nakreślić model idealnego kandydata. Pracodawcy szukają osoby, która wybija się ponad przeciętność – nie zatrudniają pierwszego kandydata, który spełni ich wymagania. Nie wystarcza sama ukończona szkoła wyższa – choć kierunek ukończonych studiów może być atutem. Kandydat do pracy musi wykazać się dodatkowymi umiejętnościami oraz chęcią samorozwoju, której świadectwem są dodatkowe szkolenia i certyfikaty. Bardzo ważne jest też doświadczenie zawodowe związane z trybem studiów – studenci studiów niestacjonarnych w trakcie nauki zdobywają cenne doświadczenie. Co ważne, bardziej ceni się doświadczenie „w branży” niż „ogólne” doświadczenie. Mimo wszystko większe szanse na zatrudnienie mają osoby, które kończyły bardziej renomowane uczelnie, jednak jest to słabsza zależność niż pozostałe wspomniane wcześniej.

8 Wnioski i rekomendacje

Tabela 35. Wnioski i rekomendacje

Wniosek	Rekomendacja
Rekomendacje skierowane do tych, którzy na różnych etapach swojego życia dokonują wyborów edukacyjnych lub współuczestniczą w tych decyzjach (uczniowie, kandydaci na studia, studenci, rodzice/opiekunowie, nauczyciele)	
<p>Wybory edukacyjne dokonywane na początku ścieżki edukacyjnej mają określone konsekwencje. Wchodząc na jedną „ścieżkę” trudno jest z niej zejść.</p>	<p>Na kolejnych etapach edukacji należy bardzo świadomie wybierać typ szkoły, korzystając ze wszystkich dostępnych źródeł informacji oraz doradztwa zawodowego. W szczególności rodzice powinni wykazać zainteresowanie edukacją swoich dzieci.</p> <p>Świadomego wyboru należy także dokonywać decydując się na studia II stopnia, po licencjacie/studiach inżynierskich. Po pierwsze należy rozważyć, czy najpierw kontynuować studia na II stopniu, czy może raczej podjąć stałą pracę, a dopiero następnie uzupełnić wykształcenie (jednocześnie pracując). W przypadku decyzji o kontynuacji nauki należy zastanowić się, czy – w ramach dostępnych możliwości – nie zmienić kierunku na taki, który daje większe szanse na rynku pracy.</p>
<p>Ukończenie studiów wyższych w dalszym ciągu zwiększa prawdopodobieństwo, że będzie się więcej zarabiać i łatwiej będzie znaleźć pracę. Jednocześnie znalezienie pracy dla absolwenta wyższej uczelni nie zawsze jest łatwe. Wyniki badań wskazują, że prawdopodobnie nie będzie to praca w wyuczonym zawodzie. Może to być także praca poniżej formalnych kwalifikacji.</p>	<p>Jeśli nie jest się specjalistą w wąskiej, pożądanej na rynku specjalności (najczęściej technicznej lub rzemieślniczej), to i tak warto iść na studia. Bez nich szanse na znalezienie pracy są mniejsze.</p> <p>W trakcie studiów warto pomyśleć szerszej niż tylko o zawodzie, jaki chciałoby się wykonywać. Szersze myślenie dotyczyć powinno branży. Już na początku studiów warto zapoznać się z tymi branżami, które oferują pracę po danym kierunku i wybrać jedną z nich. Następnie – nie ograniczając się tylko do studiów – odbywać szkolenia i zdobywać certyfikaty pod kątem wybranej branży. W firmach z tej branży wybrać praktyki oraz budować sieć kontaktów (kapitał społeczny) z osobami, które mogą poinformować o wakujących stanowiskach. Tym bardziej, że nawiązywanie i utrzymywanie znajomości sprzyja wzrostowi bardzo potrzebnych kompetencji społecznych.</p>
<p>Praktyki i staże to pierwszy krok do zatrudnienia – 2/5 pracodawców, którzy w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudnili absolwenta z wyższym wykształceniem, zatrudniło go po praktykach/stażu.</p>	<p>Warto dokładnie przemyśleć, gdzie odbywać praktyki, szczególnie na drugim czy trzecim roku studiów. Inaczej może to być strata czasu, szczególnie jeśli nie są one związane z branżą, w której poszukuje się zatrudnienia. W jeszcze większym stopniu rekomendacja ta dotyczy staży, które zazwyczaj odbywa się już jako absolwent lub student najwyższych lat.</p>
<p>Biura karier oferują doradztwo i szkolenia w zakresie komunikacji, autoprezentacji, tworzenia CV i listu motywacyjnego. Niektóre posiadają oferty pracy tylko dla absolwentów tej uczelni, jeśli jest ona atrakcyjna dla pracodawców. Dodatkowo – szczególnie w ramach projektów współfinansowanych z UE – oferują doradztwo zawodowe itp.</p>	<p>Warto skorzystać z oferty biur karier. Kompetencje społeczne są bowiem potrzebne w każdym zawodzie. Tak samo każdy absolwent powinien posiadać umiejętności pozwalające na skuteczne aplikowanie o pracę (np. pisanie CV, autoprezentacja).</p>
Rekomendacje skierowane do uczelni wyższych	
<p>Analiza struktury absolwentów i popytu na pracę ujawnia wyraźny rozdźwięk między nimi. Dwie trzecie młodych ludzi przygotowuje się do pracy o charakterze umysłowym, a prawie co trzeci do pracy umysłowej wymagającej wysokich kwalifikacji. Jednakże zawody umysłowe o średnich kwalifikacjach w strukturze popytu będą stanowić ok. 20 proc., a o wysokich - 25 proc. wszystkich miejsc pracy.</p>	<p>Należy kształcić szerszej niż dotąd pod potrzeby np. branży czy też uczyć kompetencji uniwersalnych – takich, które są istotne i przydatne młodym absolwentom w niemal wszystkich kategoriach pracy np. myślenie analityczne, komunikatywność, samodzielność, odporność na stres. Dodatkowo absolwenci powinni wykazać się bardzo dobrą znajomością języków obcych, umożliwiającą im pracę w powstających w regionie centrach usług.</p>

W województwie kujawsko – pomorskim 29 proc. pracodawców, którzy w okresie ostatnich dwóch lat zatrudnili absolwenta z wyższym wykształceniem, współpracuje z uczelniami. Wśród czynników, które zachęciłyby ich do takiej współpracy, pracodawcy wymieniali zarówno te zewnętrzne (zmiana regulacji prawnych, zachęty finansowe), jak i leżące po stronie uczelni (oferta współpracy, uproszczenie procedur dot. współpracy).

Warto promować i rozwijać oferty współpracy z pracodawcami. Zachętą do współpracy może być rozszerzenie oferty poza praktyki zawodowe np. o prowadzenie zajęć przez praktyków, wizyty studyjne. Wiele dobrych praktyk w zakresie współpracy z pracodawcami mają uczelnie niepubliczne – warto z nich korzystać. Taka oferta może być interesująca dla firm mniejszych, które współpracę z uczelnią wyższą odbierają jako prestiżową.

Należy stworzyć warunki (np. w formie badań ankietowych) do przekazywania przez pracodawców swoich opinii nt. absolwentów lub potrzeb w zakresie przygotowania pracowników. Ważne, aby taka możliwość dotyczyła każdego pracodawcy, a nie tylko zaproszonego do współpracy np. w ramach rady programowej.

Dla pracodawców ważne są kompetencje miękkie. Są one także bardzo istotne w przypadku zakładania przez absolwentów własnego biznesu.

Zadaniem uczelni - niezależnie od wybranego profilu (tj. akademickiego czy zawodowego) - jest stwarzanie warunków do rozwoju kompetencji miękkich: przez odpowiedni dobór metod nauczania, egzaminowania itp. Konieczne jest w tym zakresie podejmowanie skoordynowanych działań oraz kształcenie kadry akademickiej, tak aby mogła prowadzić zajęcia w tym zakresie.

Uczelniane biura karier oferują wsparcie pozwalające na łatwiejsze znalezienie zatrudnienia. Wiele użytecznych informacji dostępnych jest na ich stronach internetowych. Jednak m.in. z powodu ograniczonego zasięgu działania te nie docierają do wszystkich studentów.

Należy rozwijać biura karier i poszerzać ich ofertę, a w szczególności jej dostępność dla wszystkich studentów. Promocja usług biur karier może odbywać się przez np. dystrybucję ulotek wraz z indeksami, informowanie na wykładach itp. Należy w szczególności zadbać, aby usługi były dostępne dla studentów mających zajęcia poza głównym kampusem uczelni, uczących się w trybie niestacjonarnym itp.

Zgodnie z ideą Procesu Bolońskiego uzyskanie stopnia licencjata oznacza wykształcenie wystarczające do podjęcia zatrudnienia wymagającego wykształcenia wyższego. Studia magisterskie powinny być przeznaczone dla osób wybierających karierę naukową. Jednocześnie jednak pracodawcy preferują wykształcenie wyższe II stopnia.

Należy pamiętać, że nawet uczelnie, które oferują kształcenie na studiach o profilu akademickim, kształcą głównie pracowników, a nie naukowców. Zgodnie z ideami Procesu Bolońskiego ukończenie studiów wyższych połączone z uzyskaniem potwierdzającej to kwalifikacji musi - bez względu na ewentualny profil określający charakter tej kwalifikacji (akademicki/zawodowy) - skutkować osiągnięciem efektów kształcenia (kompetencji) stwarzających szansę zatrudnienia (employability). Dlatego m.in. potrzebna jest większa elastyczność umożliwiająca studentom łączenie studiów z pracą zawodową już na studiach I stopnia.

Jednym z czynników wpływających pozytywnie na rozwiązanie problemu bezrobotnych absolwentów z wyższym wykształceniem jest tworzenie nowych miejsc pracy w ramach samozatrudnienia.

Uczelnie powinny prowadzić działania na rzecz rozwoju przedsiębiorczości studentów, w tym praktycznego nauczania przedsiębiorczości. Dobre praktyki w tym zakresie mają uczelnie niepubliczne (np. zajęcia, podczas których studenci wymyślają w grupach swój własny biznes, a następnie ten pomysł realizują; pisanie prac zaliczeniowych czy końcowych o charakterze wdrożeniowym, pod potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa, w zespołach). Wsparciem służyć mogą także Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości.

Wprowadzenie systemu „wyławiania” liderów umożliwiłoby rozwój takim naturalnym talentom np. w ramach Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości.

2/5 absolwentów z wyższym wykształceniem, którzy zostali zatrudnieni w firmach regionu w ciągu ostatnich 24 miesięcy, uzyskała pracę po praktykach/stażach w tym podmiocie. Zatem praktyki i staże są niezwykle ważnym elementem przygotowującym do podjęcia zatrudnienia.

Należy zapewnić studentom – niezależnie od profilu uczelni – dostęp do wysokiej jakości praktyk, zajęć o charakterze praktycznym oraz kontaktu z praktykami w danym zawodzie, branży czy specjalności.

Studenci mogą także opracowywać prace o charakterze praktycznym, rozwiązując konkretne problemy zgłaszane przez pracodawców. Dotyczy to nie tylko kierunków technicznych, ale i humanistycznych. Wprowadzenie takiego modelu wymaga opracowania sposobu zgłaszania tematów przez pracodawców. Dobre praktyki w tym zakresie posiadają uczelnie niepubliczne.

Rekomendacje skierowane do pracodawców i organizacji pracodawców

Pracodawcy preferują osoby z wykształceniem wyższym II stopnia.

Warto pamiętać, iż absolwent z licencjatem ma już wykształcenie wyższe. W wielu przypadkach jest ono wystarczające do pracy na stanowiskach wymagających właśnie wyższego wykształcenia.

<p>Podział na studia dwustopniowe wprowadzono stosunkowo niedawno (w 2006 r.). W związku z tym osoby, które decydują o zatrudnieniu, a które kończyły jednolite studia magisterskie, mogą nie być do niego przyzwyczajone. Dlatego nadal preferują absolwentów z tytułem magistra.</p>	<p>Organizacje pracodawców powinny podjąć działania na rzecz dowartościowania tytułu licencjata wśród pracodawców.</p>
<p>Jednym z czynników wpływających pozytywnie na rozwiązanie problemu bezrobotnych absolwentów z wyższym wykształceniem jest tworzenie nowych miejsc pracy w ramach samozatrudnienia.</p>	<p>Organizacje pracodawców, jak i sami przedsiębiorcy powinni włączyć się w praktyczne nauczanie przedsiębiorczości na wszystkich etapach edukacji.</p>
<p>Pracodawcy, podejmując decyzje dotyczące zatrudniania (jakich kwalifikacji formalnych oczekują, jakich kompetencji itp.) są współodpowiedzialni za sytuację na rynku pracy.</p>	<p>Konieczne jest precyzyjne określenie swoich potrzeb w zakresie zatrudnienia np. przez profesjonalizację zgłaszanych ofert pracy. Potrzeby powinny wynikać z planów i strategii zatrudnienia. Mogą w nich być uwzględniani także studenci i absolwenci na praktykach czy stażach. Precyzyjnie określone potrzeby są podstawą dla identyfikacji nowych kierunków kształcenia i dokonywania wyborów edukacyjnych.</p>
<p>Pracodawcy oczekują od absolwentów (szczególnie kierunków społecznych) doświadczenia zawodowego. Jednocześnie tylko 28% z nich współpracuje z uczelniami wyższymi stwarzając warunki do zdobywania takiego doświadczenia.</p>	<p>Pracodawcy powinni w większym stopniu niż dotychczas umożliwiać absolwentom zdobywanie doświadczenia zawodowego oraz umiejętności praktycznych (przez praktyki, staże, wizyty studyjne, udział w pracach rad programowych, prowadzenie zajęć na uczelniach itp.).</p>
<p>Rekomendacje skierowane do władz samorządowych szczebla lokalnego, powiatowego i regionalnego</p>	
<p>Na rynku pracy jest duże zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem technicznym. Rozwój przemysłu jest jednym z elementów strategii rozwoju regionu, co dodatkowo będzie wzmagało to zapotrzebowanie.</p> <p>Dodatkowo wprowadzenie obowiązkowego egzaminu z matematyki na maturze sprzyja zwiększeniu liczby studentów na studiach technicznych.</p>	<p>Odpowiedź na zapotrzebowanie rynku wymaga przygotowania odpowiednich kadr nauczycielskich (w tym podniesienia kompetencji), jak i rozwoju kształcenia w zawodach i na kierunkach technicznych – zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym.</p> <p>W przypadku szkół wyższych konieczne jest także podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej innych kierunków, szczególnie humanistycznych, tak aby dzięki wykorzystaniu nowoczesnych metod nauczania mogli kształtować i rozwijać kompetencje społeczne niezbędne absolwentom na rynku pracy.</p> <p>Konieczna jest promocja kierunków technicznych prowadzona od najmłodszych lat (przedszkola). Promocja powinna być dostosowana do wieku i obejmować np. spotkania z osobami pracującymi w zawodach technicznych (z uwzględnieniem kwestii płci), wizyty studyjne w firmach.</p> <p>Zapewnienie możliwości kształcenia na kierunkach technicznych (na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym) - z powodu kosztów i niezbędnej infrastruktury – wymaga wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży, w szczególności ze środowisk wiejskich, umożliwiając im m.in. dojazd do większych ośrodków miejskich oraz uzyskiwanie tak samo wysokiej jakości kształcenia jak w miastach.</p> <p>Zapewnienie możliwości kształcenia na kierunkach technicznych na poziomie wyższym wymaga zapewnienia odpowiedniej jakości nauczania przedmiotów kluczowych dla kierunków technicznych (np. matematyka, fizyka, chemia) na wcześniejszych etapach edukacji.</p> <p>Należy także rozważyć – w ramach istniejących ram prawnych – wprowadzenie „kierunków zamawianych” na poziomie ponadgimnazjalnym.</p>
<p>Wybory edukacyjne dokonywane na początku ścieżki edukacyjnej mają określone konsekwencje. Wchodząc na jedną „ścieżkę” trudno jest z niej zejść.</p>	<p>Konieczne jest zapewnienie wysokiej jakości indywidualnego doradztwa zawodowego dla wszystkich uczniów na poziomie gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym, także wewnątrzszkolnego. Jest to element niezbędny, aby uczniowie dokonywali bardziej świadomych wyborów edukacyjnych.</p>

	<p>Należy umożliwić dostęp do informacji nt. sytuacji absolwentów na rynku pracy (opartych zarówno na badaniach losów absolwentów, jak i na prognozach), umożliwiającym prowadzenie skutecznego doradztwa zawodowego i dokonywanie świadomych wyborów edukacyjnych. Informacje powinny dotyczyć absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, z podziałem na kierunki kształcenia. Dane powinny być dostępne także w odniesieniu do poszczególnych zawodów, bowiem taki opis może lepiej odpowiadać konkretnym wyobrażeniom młodzieży na temat swojej przyszłości.</p>
<p>Znalezienie zatrudnienia wymaga mobilności.</p>	<p>Należy rozwijać instrumenty wspomagające mobilność absolwentów.</p>
<p>Jednym z czynników wpływających pozytywnie na rozwiązanie problemu bezrobotnych absolwentów z wyższym wykształceniem jest tworzenie nowych miejsc pracy w ramach samozatrudnienia.</p>	<p>Należy tworzyć warunki do rozwoju przedsiębiorczości już w szkołach ponadgimnazjalnych przez m.in. praktyczne nauczanie przedmiotu „przedsiębiorczość” (gry symulacyjne, spotkania z przedsiębiorcami, tworzenie pomysłów na biznes i ich realizację).</p> <p>Kreatywność sprzyja innowacyjności i przedsiębiorczości. Dlatego konieczne jest wspieranie kreatywności na wszystkich szczeblach edukacji przez włączenie specjalnych technik wspierania kreatywności do zajęć szkolnych.</p> <p>Zadaniem władz samorządowych jest tworzenie jak najlepszych warunków do rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności. Takie działania mogą zwiększyć aktywność zawodową absolwentów, zachęcając ich do samozatrudnienia.</p> <p>Należy promować i rozwijać nowe formy przedsiębiorczości, które mogą być atrakcyjne dla absolwentów.</p>
<p>3/5 absolwentów z wyższym wykształceniem, którzy zostali zatrudnieni w firmach regionu w ciągu ostatnich 24 miesięcy, uzyskała pracę po praktykach/stażach w tym podmiocie. Zatem praktyki i staże są niezwykle ważnym elementem przygotowującym do podjęcia zatrudnienia.</p>	<p>Należy stwarzać warunki do realizacji wysokiej jakości praktyk zawodowych np. przez wynagrodzenie dla opiekunów praktyk u pracodawcy. Wynagrodzenie mogłoby być finansowane ze środków UE.</p> <p>Należy uaktywnić instytucje publiczne, które mogą rozwiązywać swoje problemy wykorzystując potencjał studentów (np. przez dostarczenie zagadnień do prac zaliczeniowych o charakterze wdrożeniowym, a następnie wykorzystywanie wyników tych opracowań).</p>
<p>Dokumenty strategiczne na poziomie regionalnym i lokalnym są istotnym elementem, który brany jest pod uwagę przez niektóre uczelnie oraz powinien być brany pod uwagę przez wszystkie uczelnie w regionie przy podejmowaniu decyzji o tworzeniu nowych kierunków kształcenia.</p>	<p>Należy dłożyć starań, aby były to dokumenty realistyczne, wskazujące strategiczne kierunki rozwoju gospodarczego (branże, sektory gospodarcze). Jest to kluczowe dla rozwoju uczelni i dokonywania wyborów edukacyjnych.</p>
<p>Rekomendacje skierowane do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego</p>	
<p>Na podstawie zachowań i opinii pracodawców można wnioskować, iż nie przyzwyczaili się jeszcze do faktu, że absolwent z licencjatem ma już wykształcenie wyższe. Nadal preferują magistra, a następnie zatrudniają go poniżej formalnych kwalifikacji.</p>	<p>Należy podjąć działania na rzecz dowartościowania tytułu licencjata wśród pracodawców.</p>

9 Aneksy

9.1. Wykaz skrótów

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BDL	Bank Danych Lokalnych
BSW	Badanie Struktury Wynagrodzeń
CAPI	Kwestionariusz realizowany przy użyciu komputera (ang. <i>Computer Aided Personal Interview</i>)
CATI	Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i>)
CM	Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. <i>Focus Group Interview</i>)
GSW	Grudziądzka Szkoła Wyższa
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	Indywidualny Wywiad Pogłębiony (ang. <i>Individual In-Depth Interview</i>)
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (ang. <i>International Standard Classification of Education</i>)
KRK	Krajowe Ramy Kwalifikacji
MNiSW	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
PWSZ	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku
SIO	System Informacji Oświatowej
UKW	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
UMK	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
UTP	Uniwersytet Techniczno-Przyrodniczy w Bydgoszczy
WSB	Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu
WSG	Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
WSKSiM	Wyższa Szkoła Kultury Społecznej i Medialnej w Toruniu
WSZŚ	Wyższa Szkoła Zarządzania Środowiskiem w Tucholi
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Agrotec
POLSKA Sp. z o.o.
doradztwo ekspertyzy ewaluacji szkolenia



ibs
INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH