



*Nałęczów, 12-13 września 2012 r.*  
Związek Rzemiosła Polskiego - Partner Dialogu Społecznego

## **EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH**

### **W KONTEKŚCIE WYDATKÓW FUNDUSZU PRACY**

**Materiał na Seminarium „Szkolenie i kwalifikacje a bariery prowadzenia działalności gospodarczej mikro i małych przedsiębiorstw w dialogu społecznym” realizowanego ze środków Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych**

Opracowanie:

Andrzej Stępnikowski

**Warszawa, wrzesień 2012**

# Efektywność zatrudnieniowa pracowników młodocianych w kontekście wydatków Funduszu Pracy<sup>1</sup>

Materiał na Seminarium „Szkolenie i kwalifikacje a bariery prowadzenia działalności gospodarczej mikro i małych przedsiębiorstw w dialogu społecznym” realizowanego ze środków Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (autor: Andrzej Stępnikowski)

## Wstęp

Ostatnie dziesięć lat funkcjonowania szkolnictwa zawodowego pokazało dość znaczące zmiany w strukturze oświaty. Widoczny jest spadek liczby szkół poszczególnych typów (poza licami uzupełniającymi dla dorosłych), i tak liczba średnich szkół zawodowych spadła z 5,6 tys. (rok 2004/2005) do 3,7 tys. (2007/2008). Jest to zjawisko w pewnej mierze skorelowane ze spadkiem liczby uczniów (niż demograficzny). W roku szkolnym 2004/2005 najliczniejszą grupę uczniów (wśród młodzieży) stanowili uczniowie średnich szkół zawodowych (815,5 tys.), ale już w roku 2007/2008 prym wiodli uczniowie liceów ogólnokształcących (liczba w szkołach zawodowych spadła do 673 tys.)<sup>2</sup>. Liczba uczniów ZSZ była jednak w tym czasie dość stabilna (rok 2007/2008 liczba uczniów ZSZ wynosiła 235,6 tys. młodzieży, liczba szkół 1769)<sup>3</sup>. Relatywnie stabilny był jeszcze okres 2008-2010, ale do znacznego spadku liczby uczniów w ZSZ doszło w roku szkolnym 2010/2011, kiedy to „ubyło” 10 tys. uczniów w szkołach tego typu. Liczba tych uczniów wyniosła wtedy 235,7 tys., z czego młodociani pracownicy stanowili 122,8 tys. (52%). Większość spośród tych młodocianych uczyło się zawodu w zakładach rzemieślniczych (93,1 tys.). W ciągu kolejnych lat następował konsekwentny spadek liczby uczniów i zainteresowanych nauką w liceach profilowanych, w efekcie doszło do wygaszenia tego typu szkół nowelizacją ustawy o systemie oświaty z 2011.

---

<sup>1</sup> Zazwyczaj **Efektywność zatrudnieniowa** – (tj. wskaźnik ponownego zatrudnienia), ustalona (obliczana) jest jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w 2010 roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji. Tu przyjmujemy, że chodzi o zatrudnienie młodocianych i plany zatrudnieniowe firm.

<sup>2</sup> W roku szkolnym 1990/1991 aż 77% ówczesnych absolwentów szkół podstawowych wybierało szkoły zawodowe, a jedynie 23% licea, Polska odeszła także od elitarnego modelu studiów wyższych, gdzie studiowało 10% społeczeństwa na rzecz modelu masowych studiów, gdzie studiuje 40% osób z grupy wiekowej 19-26 lat. Zob. M. Herbst, *Edukacja jako czynnik i wynik rozwoju regionalnego. Doświadczenia Polski w perspektywie międzynarodowej*, Scholar, Warszawa 2012, s. 65-66.

<sup>3</sup> J. Boratyński, *Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju*, Łódź 2012, s. 28.

Odsetek uczniów ZSZ w ogólnej strukturze szkół ponadgimnazjalnych (rok 2007/2008) wynosił średnio 14,6% (spadek o 1,5% względem roku 2004), przy czym np.: w województwie łódzkim wynosił on 12,3%, a jeszcze niższy odsetek odnotowano w podlaskim, lubelskim i mazowieckim (11,3%). Z kolei największą popularnością cieszyły się ZSZ w województwach: opolskim (18,8%), kujawsko-pomorskim (18,5%) i wielkopolskim (18,4%)<sup>4</sup>. Co ciekawe w niektórych województwach, np.: podkarpackim (+5,9%) nastąpił wzrost liczby uczniów ZSZ w tych pięciu latach – pomimo wchodzenia kolejnych pokoleń nizu demograficznego.

Dane te odzwierciedlają także zainteresowanie nauką zawodu w rzemiośle w formule młodocianego pracownika, i tak np.: w przypadku terenu działania Izby Rzemieślniczej w Łodzi w okresie 2004-2011 liczba adeptów nauki zawodu zmalała z 5862 do 4518, nauka w zakładach rzemieślniczych w skali kraju nadal była najbardziej popularna w Wielkopolsce, gdzie liczba uczniów wynosiła w 2004 roku 12808, a w 2011 roku zainteresowanie się zwiększyło do poziomu 12924 młodocianych. Ilustracją wzrostu zainteresowania (i korelacji z nauką w ZSZ) są wyniki naborów młodocianych do zakładów rzemieślniczych z obszaru Podkarpacia (Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie), gdzie na przełomie 7 lat odnotowano niemal 20% wzrost zainteresowania, z 2474 uczniów w 2004 roku do poziomu 2902 młodocianych w 2011 roku<sup>5</sup>.

Rok szkolny	Liczba uczniów ZSZ ogółem (tys.)	Pracownicy młodociani pracownicy		
		Ogółem (tys.)	jako % uczniów w ZSZ	rzemiośle (tys.)
2008/2009	239,1	116,4	48,7	92,7
2009/2010	235,7	122,8	52,1	93,1
2010/2011	224,9	114,5	50,9	90,1

**Tab. 1.** Uczniowie i młodociani pracownicy w ZSZ – nauka zawodu w rzemiośle (dane ZRP)

<sup>4</sup> Ibidem, s. 33

<sup>5</sup> *Raport z wyników działalności oświatowej w rzemiośle*, Warszawa, styczeń 2012, s. 7, Dane Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego

Doświadczenia krajów Europy Zachodniej wyraźnie wskazują na efektywność zatrudnieniową absolwentów kształcenia zawodowego odbywających praktyczną naukę zawodu w tzw. systemie dualnym (zwanym inaczej przemianym)<sup>6</sup>. W Polsce realizacja nauki w tej formule organizowana jest dla wyszczególnionej grupy uczniów zwanych pracownikami młodocianymi, którzy zgodnie z działem IX Kodeksu pracy podlegają specjalnej ochronie<sup>7</sup>. Jednakże przeglądając dostępne analizy obejmujące powiązania pomiędzy edukacją zawodową a regionalnymi rynkami pracy należy stwierdzić, że temat młodocianych pracowników jest bardzo rzadko eksponowany. Przeważnie ta formuła kształcenia jest pomijana (autorzy koncentrują się na praktykach zawodowych i stażach) lub tylko krótko wzmiankowana. Konsekwencją tego (i nienajlepszego wizerunku społecznego „prywaciarzy”) jest także mała rozpoznawalność roli rzemiosła w kształceniu na potrzeby rynku pracy. Poza kilkoma badaniami realizowanymi przez izby rzemieślnicze (Białystok, Lublin, Mazowsze, Kurpie i Podlasie) oraz analizami regionalnych obserwatoriów rynku pracy w Małopolsce i na Dolnym Śląsku nie wykazuje się znaczenia kształcenia dualnego młodocianych dla zatrudnienia w Polsce i regionach (a w tym systemie uczy się zawodu około 54% wszystkich uczniów ZSZ). Konsekwentnie (niejako odgórnie) marginalizowany jest system kształcenia w rzemiośle, który obejmuje przecież przygotowanie zawodowe około 90 tys. młodocianych (a więc około 70-80% osób w tej grupie).

Tymczasem o ułatwianiu młodym osobom przechodzenia ze szkoły na rynek pracy traktuje także Komunikat (ministrów edukacji) z Brugii (7.XII.2010), gdzie określono **uczenie się na stanowisku pracy jako jeden z obszarów wymagających strategicznych działań**. Problem ten w ostatnim okresie stał się przedmiotem licznych badań na całym świecie – od Finlandii aż po Australię i Stany Zjednoczone<sup>8</sup>. Znaczącą rolę w tym procesie mają do odegrania pracodawcy, zwłaszcza ci którzy angażują się w początkowe kształcenie zawodowe przyjmując młode osoby do nauki zawodu (tzw. *apprenticeship*)<sup>9</sup>. Przełomowym momentem

---

<sup>6</sup> Zob. "An Architecture for Modern Apprenticeships – Standards for Structure, Organisation and Governance", Memorandum opracowane przez międzynarodowy Zespół INAP złożony z ekspertów ds. kształcenia zawodowego z sześciu kontynentów pod przewodnictwem Prof. Felix Raunera, kwiecień 2012

<sup>7</sup> E. Strojna, A. Rozbicki, *Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego*, „Służba Pracownicza”, nr 12/2009, s. 5-8

<sup>8</sup> S. Billet, C.Harteis, A. Etelapelto, *Emerging perspectives of workplace learning*, Rotterdam, 2008, K. Illeris, *The fundamentals of workplace learning. Understanding how people can learn in working life*, Routledge Taylor&Francis Group, London&New York, 2011; zob. także: A.Feltstead, A. Fuller, N. Jewson, L. Unwin, *Improving working as learning*, Routledge Taylor&Francis Group, London&New York, 2009.

<sup>9</sup> J. Buchanan, M. Jakubauskas, H. Schultz, *From Preserving to Renovating Australian Apprenticeships: Insights from recent international experiences*, University of Sydney, 2009,

dla rozpoznawalności kształcenia dualnego okazało się ogłoszenie Komunikatu KE „Inicjatywa: Szanse dla młodzieży” (XII.2011)<sup>10</sup>, dokumentu który ma szansę „wstrząsnąć” dominacją sformalizowanego i „sztywnego” systemu szkolnego w wielu krajach UE, w tym i w Polsce<sup>11</sup>.

Istotą praktycznej nauki zawodu jest działalność praktyczna uczących się, która składa się z poznania przez nich świata zawodowego dzięki jego specyficznym przedmiotom, środkom, produktom i technologii. Jest ona środkiem oceniania teoretycznego i praktycznego przygotowania specjalistów<sup>12</sup>. Realizacja kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy dostosowuje i uzupełnia szkolne przygotowanie zawodowe (w sferze umiejętnościowej i poznawczo-adaptacyjnej oraz motywacyjnej). Jest niezbędnym warunkiem rozwijania umiejętności zawodowych i „stanowi szczególnie efektywny sposób wyposażania młodzieży w odpowiednie kwalifikacje”<sup>13</sup>. Bez praktycznej nauki zawodu nie można mówić o pełnym kształceniu zawodowym zorientowanym na potrzeby rynku pracy<sup>14</sup>. Zdaniem badaczy teorii wzrostu gospodarczego poziom i zasób kapitału ludzkiego jest wynikiem nie tylko bieżących inwestycji podmiotu ekonomicznego, ale również zdobytych doświadczeń - określanych mianem „efektów zewnętrznych kapitału ludzkiego”. Mogą to być doświadczenia innych podmiotów ekonomicznych (np.: przedsiębiorstw, a ich praktycznym przejawem może być m.in. naśladownictwo, tzw. *peer effects*). Te efekty zewnętrzne związane ze współpracą wraz ze zdobywaniem wiedzy przez wykonywanie/doświadczenie (*learning by doing*) zwiększają poziom kapitału ludzkiego (firm i jednostek), a zatem umożliwiają uzyskiwanie większych korzyści jego posiadaczowi<sup>15</sup>.

---

Źródło URL: <http://www.deewr.gov.au/Skills/Resources/Publications/Documents/PreservingToRenovatingAustrianApprenticeships.pdf>

<sup>10</sup> Źródło URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=1006>

<sup>11</sup> Zdaniem członków Komitetu Doradczego KE ds. kształcenia zawodowego (ACVT), zob. materiały z posiedzenia Komitetu w dniu 29 czerwca 2012 r.

<sup>12</sup> N.M. Aleksandrowa, *Praktyczna nauka zawodu w kształtowaniu specjalisty*, „Pedagogika Pracy” 2009, nr 55, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2009, s. 83.

<sup>13</sup> U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, IPISS, Warszawa 2000, s. 239; zob. także U. Jeruszka, *Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość*, IPISS, Warszawa 2006, s. 327.

<sup>14</sup> A. Stepnikowski, „Determinanty prawne organizacji i prowadzenia praktycznej nauki zawodu”, [w:] Jeruszka U. (red.) *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPISS, Warszawa 2012, s. 103.

<sup>15</sup> Ł. Jabłoński, *Kapitał ludzki a konwergencja gospodarcza*, Academia Oeconomica, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2012, s. 152-153.

O skuteczności dualnego systemu przekonuje zresztą m.in. Komunikat KE „Szanse dla młodzieży...” (XII.2011) oraz badania Małopolskiego WUP i tamtejszego obserwatorium rynku pracy.

## **1) Przegląd badań regionalnych w zakresie losów absolwentów ZSZ - z wyszczególnieniem sytuacji pracowników młodocianych**

Poniżej przedstawiono wyniki badań regionalnych odnoszące się do efektywności zatrudnieniowej absolwentów kształcenia zawodowego. Tylko w niektórych przypadkach (głównie dzięki pieniądзом z funduszy europejskich lub dzięki wysiłkowi danej izby rzemieślniczej) udało się autorom wyodrębnić absolwentów-pracowników młodocianych jako osobną kategorię podmiotów rynku pracy. Okazuje się, iż są to osoby chętniej zatrudniane, głównie dzięki nabytemu uprzednio doświadczeniu i potwierdzonych kwalifikacjach. Często są to osoby zatrudniane w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu (20-30%). Na podstawie dostępnych danych można stwierdzić (w zależności od roku i regionu), że średnio około 50% z nich po zakończeniu nauki znajduje zatrudnienie (30% deklaruje brak problemów ze znalezieniem pracy – mają gwarancję zatrudnienia po zakończeniu nauki). Około 50% z nich chce również kontynuować naukę, choć niekoniecznie w formie szkolnej, nieco mniej niż połowa jest zainteresowana dalszym zdobywaniem wiedzy i umiejętności w formie kursów (choć nie zawsze w zawodzie wyuczonym). Ponad połowa (np.: 66% z Małopolski) ponownie wybrałoby ten sam kierunek i tą samą szkołę.

### **A) Województwo małopolskie**

#### **Badanie „Zawodowy start, Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011”.**

Generalnie w Małopolsce najczęściej spotykaną aktywnością po szkole zawodowej jest praca. Spośród absolwentów biorących udział w badaniu, aż **49%** pracowało, z czego 15% łączyło pracę z nauką, dalsze 25% wybrało kontynuowanie nauki (26% nie pracuje i nie uczy się). Jeśli chodzi o absolwentów ZSZ, to jedynie 30% kontynuowało naukę w szkole<sup>16</sup>.

Warto podkreślić, że aż 30% absolwentów odbywających naukę jako młodociani pracownicy nie musiało poszukiwać pracy po zakończeniu nauki, gdyż miało ją zagwarantowaną. W

---

<sup>16</sup> *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Kraków 2012, s. 8-10, 29.

zdecydowanej większości (78% respondentów, kolejne 4% w rodzinnej firmie, a 18% w innej) mieli oni gwarancję zatrudnienia w zakładzie pracy w którym się uczyli (uczniowie odbywający praktyczną naukę na warsztatach szkolnych mają ten wskaźnik dwukrotnie niższy). Podobny wskaźnik mają jedynie absolwenci szkół policealnych, a w przypadku absolwentów techników wskaźnik ten wynosił jedynie 12%. Absolwenci ZSZ odbywający naukę jako młodociani pracownicy mają także najwyższy wskaźnik zgodności wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem<sup>17</sup>.

Na podejmowanie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem wpływ miał także fakt zdawania egzaminu zawodowego. Ci, którzy taki egzamin zdawali (np.: na czeladnika) częściej pracowali w zawodach całkowicie lub częściowo zgodnych z wyuczonym (74%), inni częściej pracowali poza fachem. Badania pokazują, że 45% osób z potwierdzonymi kwalifikacjami nie poprzestaje na zdobytym wykształceniu i kontynuuje naukę, aż 30% spośród tych, którzy nie podeszli do egzaminu zawodowego pozostaje bez zajęcia. Obligatoryjność egzaminu zawodowego jest jedną z głównych rekomendacji organizatorów badania.

Następne badanie z Małopolski „**Twój zawód. Twoja przyszłość?**” pokazało, że 83% młodocianych zdecydowanie chce przystąpić do egzaminu zawodowego, a dalsze 15% raczej podejdzie do egzaminu (dla uczniów ZSZ dane wyglądają w tym względzie 75% i 19%). Jeśli chodzi o branże to do egzaminu chce podejść ogólnie 82% uczniów z branży usługowej, 78% z budowlanej, mechaniczno-mechatronicznej 73% i z rolno-przetwórczej 72%<sup>18</sup>.

W badaniu tym wyszło także jak bardzo ważne dla dalszych losów zawodowych młodzieży jest doświadczenie zdobywane jeszcze w szkole. Osoby, które pracowały (w tym młodociani pracownicy), miały trzy razy większą szansę na pewne zatrudnienie niż te, które nie pracowały w ostatnim roku. Generalnie młodociani mieli dwa razy większą szansę na zagwarantowaną pracę niż uczniowie techników. Jednocześnie 66% młodocianych pracowników wybrałoby ponownie tą samą szkołę i ten sam zawód<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Ibidem, s. 53.

<sup>18</sup> *Twój zawód. Twoja przyszłość?, Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2011/2012*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Kraków, kwiecień 2012, s. 17, Źródło URL: [http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/uczniowie\\_2012.pdf](http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/uczniowie_2012.pdf) . Przebadano 2987 młodocianych z ostatnich klas szkół zawodowych

<sup>19</sup> Ibidem, s. 17, 12.

## B) Województwo dolnośląskie

Najczęściej praktyczna nauka zawodu w dolnośląskich przedsiębiorstwach odbywa się na stażach (53%). Nieco rzadziej organizowane są praktyki uczniowskie (49%), zaś zatrudnianie młodocianych pracowników spotykamy jedynie w 17% przedsiębiorstw<sup>20</sup>. **Zatrudnianie młodocianego pracownika** jest rozwiązaniem rzadko stosowanym w największych firmach, które za to zdecydowanie częściej stawiają na praktyki uczniowskie (57%). Praktyczna nauka w takiej formie jest ponadto niespotykana w regionie legnicko-głogowskim oraz w branży usług społecznych. Najczęściej zatrudniają młodocianych pracowników firmy z miasta Wrocławia (26%), reg. wałbrzyskiego (22%) oraz z branży przemysłowo-budowlanej (36%).

Zatrudnianie na zasadach młodocianego pracownika jest najmniej popularne wśród przedsiębiorców, ale gdy występuje jest jednocześnie najbardziej wykorzystywane.

Wśród firm, które zadeklarowały wykorzystywanie tej formy przyuczenia zawodowego, aktualnie aż 63% zatrudnia młodocianego pracownika – najczęściej firmy duże (100%) i małe (80%), a także z miasta Wrocławia (74%). Najczęściej jest to jedna osoba (31%), ewentualnie dwie (17%), ale 15% zatrudnia więcej niż 3 takich pracowników. W ciągu roku firmy w województwie dolnośląskim zatrudniają średnio 2,8 młodocianych pracowników.

Młodocianych pracowników zatrudniają także duże firmy i jednocześnie zatrudniają ich najwięcej – średnio 15,3 osoby w ciągu roku. Wśród pozostałych firm sprawdza się wcześniejsza prawidłowość – im więcej pracowników, tym więcej również młodocianych pracowników. Najwięcej młodocianych pracowników zatrudniają firmy usługowe (średnio 3,5 osoby na rok) oraz z regionu legnicko-głogowskiego (średnio 6,9 osoby na rok).

Zwykle firmy prowadzące praktyczną naukę zawodu mają już za sobą doświadczenia w tym zakresie – przez ich zakład pracy przeszło już co najmniej kilku uczniów/ absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Najwięcej średnio w firmach zostało przeszkolonych młodocianych pracowników – 31,4. Prawie dwukrotnie mniej osób odbyło dotychczas praktyki – średnio 17,9 praktykantów, zaś najmniej było w firmach stażystów – średnio 11,6.

W przypadku organizacji praktyk i staży największą liczbę młodych osób w takich formach przeszkoliły firmy z regionu legnicko-głogowskiego (przeciętnie odpowiednio 31,1 oraz 23,9 osoby). Relatywnie najmniej praktykantów posiadały dotychczas firmy z Wrocławia (przeciętnie 14,4), zaś stażystów z subregionu wrocławskiego (przeciętnie 5,6). Firmy z

---

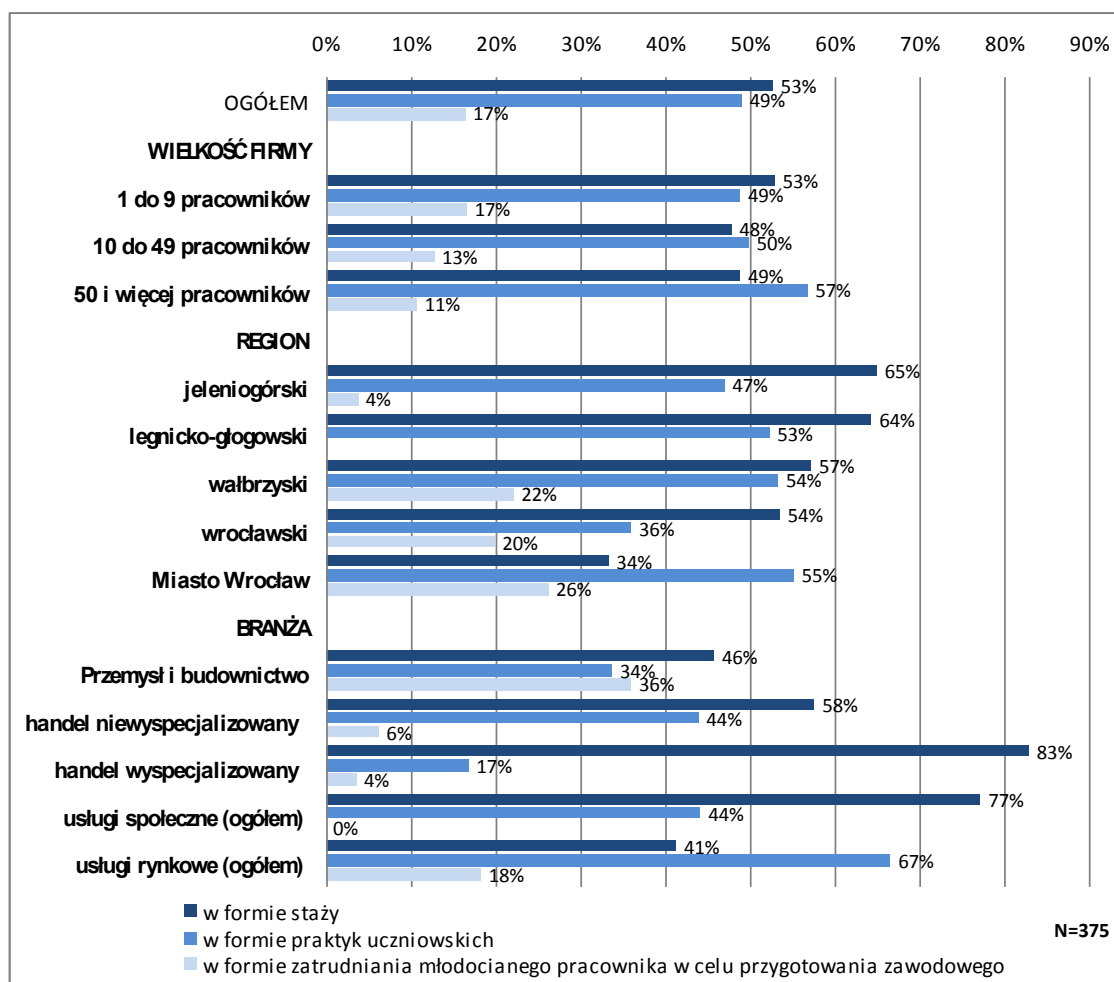
<sup>20</sup> Źródło URL: <http://obserwatorium.cmsiko.pl/raport-z-badania-nr-3>



Wrocławia z kolei najczęściej zatrudniały na zasadach zatrudnienia młodocianego pracownika – przeciętnie 65,8 młodocianych pracowników.

Biorąc pod uwagę branżę, w jakiej działa firma, to dotychczasowe doświadczenie w zakresie praktycznej nauki zawodu w formie praktyk uczniowskich oraz zatrudniania młodocianego pracownika posiadają przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością przemysłowo-budowlaną (przeciętnie 20,4 praktykanta oraz 34,8 młodocianego pracownika).

**Tab. 2** Formy praktycznej nauki zawodu dla uczniów lub absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych oferowane przez przedsiębiorców (woj. dolnośląskie)



Źródło: <http://obserwatorium.cmsiko.pl/raport-z-badania-nr-3>

Doświadczenie w zatrudnianiu praktykantów posiadają również firmy działające w branży usług rynkowych (przeciętnie 18,9 praktykanta), które jednocześnie przeciętnie przyuczyły do zawodu największą liczbę stażystów - 20,5.

Ze względu na strukturę branżową badanych firm (duży udział branży handlu i usług) wśród zawodów, w których najczęściej odbywają się praktyki i staże, dominują profesje pracowników usług osobistych i sprzedawców (odpowiednio 36% i 43%) zaś firmy, które zatrudniają młodocianych pracowników, najczęściej czynią to w zawodach robotników przemysłowych i rzemieślników (73%).

**Tab. 3. Częstotliwość prowadzenia naboru młodocianych pracowników (N= przedsiębiorcy oferujący daną formę praktycznej nauki zawodu)**

<b>Nabór młodocianych pracowników (N=62)</b>	<b>ogółem</b>	<b>mikro</b>	<b>mała</b>	<b>średnia</b>	<b>duża</b>
<b>Prowadzimy ciągły nabór</b>	0%	0%	11%	3%	0%
<b>Kilka razy do roku</b>	2%	2%	4%	0%	0%
<b>Raz do roku</b>	49%	48%	66%	38%	58%
<b>Nie ma naboru - dopiero, gdy ktoś się zgłosi lub jest taka potrzeba</b>	43%	44%	20%	60%	42%
<b>Nie wiem, trudno powiedzieć</b>	6%	6%	0%	0%	0%

Źródło: <http://obserwatorium.cmsiko.pl/raport-z-badania-nr-3>

Inne, ale ogólne (nie specyfikujące sytuacji młodocianych) badanie „**Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego**”, realizowane przez firmę 4Presearch mix wykazuje, że 37,5% absolwentów nie pracuje zawodowo, a 62,5% pracuje zawodowo (2009). Jako absolwentów potraktowano osoby, które ukończyły szkołę w okresie 3 lat i nie zgłaszają chęci kontynuowania nauki.

Największą grupę absolwentów pracujących stanowią osoby na stanowisku sprzedawcy (19,2%), fryzjerzy (15,1%), mechanicy maszyn i urządzeń (4,4%), mechanicy pojazdów samochodowych (3,9%), murarze (2,2%), cukiernicy (2,2%), piekarze (2,2%), robotnicy budowlani (2,2%), spawacze i pokrewni (1,6%), krawiec (1,4%), ślusarz (1,1%), elektryk (0,9%), lakiernik (0,8%). Jednocześnie największą grupę zawodową wśród bezrobotnych

absolwentów stanowią sprzedawcy (11%) i asystenci ekonomiczni (11%) oraz fryzjerzy (9%), następnie po 5% bezrobotnych stanowią piekarze i mechanicy pojazdowi<sup>21</sup>.

Pracodawcy wskazują przy tym, iż najtrudniej znaleźć im odpowiednich pracowników w takich zawodach, jak: robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń (22,6%), pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (8,0%), operatorzy i monterzy maszyn (4,3%).

Wśród głównych czynników decydujących o zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych przedsiębiorcy dolnośląscy wymieniają: kwalifikacje i wiedzę ze szkoły (44%), niższe wymagania płacowe (18%), dofinansowanie i mniejszy ZUS (14%) oraz fakt odbywania praktyki i posiadane doświadczenie (13%). Jednak aż 29% nie potrafiło wskazać takich czynników.

64% absolwentów wskazuje zawód wykonywany jako zgodny z wyuczonym, 14,2% jako częściowo zgodny, a 18,5% jako niezgodny<sup>22</sup>. Jako receptę na poprawę szkolnictwa zawodowego absolwenci szkół zawodowych i techników wskazywali pogłębienie współpracy z przedsiębiorcami – potencjalnymi pracodawcami, organizację targów pracy lub spotkań z pracodawcami, a także organizację praktyk lub dodatkowych kursów i szkoleń. Autorzy opracowania koncentrują się jednak na opisie praktyk i staży zawodowych – a nie na zajęciach praktycznych, marginalizacja systemu kształcenia młodocianych.

Wśród trudności związanych ze znalezieniem odpowiednich kandydatów z wykształceniem zasadniczym i technicznym na pierwszym miejscu wskazuje się niedostatek na rynku pracy osób z odpowiednimi kwalifikacjami (zdaniem 80% pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem pracowników), na drugim miejscu wskazywano na brak doświadczenia (75%) i nadmierne oczekiwania finansowe (30%). Co ciekawe jako rzadkie przypadki wskazywano sytuacje, gdy pracownicy są rekrutowani dzięki współpracy przedsiębiorstw ze szkołą zawodową (3%), 47% z polecenia znajomych, 25% z ogłoszenia PUP<sup>23</sup>.

Wśród głównych czynników stymulujących zatrudnienie absolwentów szkół zawodowych i techników przedsiębiorcy wskazywali: dofinansowanie zatrudnienia (76%), dostosowanie

---

<sup>21</sup> K. Dziugieł, P. Wójcik, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Zeszyt 6, „Analiza trendów na rynku pracy i rynku edukacyjnym województwa dolnośląskiego”, 4P research MIX, Warszawa 2010, s.75-82, 88, 92.

<sup>22</sup> J. Cichosz, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych – charakterystyka zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie dolnośląskim*, Zeszyt 1, „Charakterystyka zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie”, 4P research MIX, Warszawa 2010, s. 62

<sup>23</sup> C. Dziugieł, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Zeszyt 2, „Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach”, 4P research MIX, Warszawa 2010, s. 39.

programu nauczania do potrzeb rynku pracy (74%), dodatkowe bezpłatne kursy i szkolenia w ramach szkoły (75%), dostosowanie profilu szkół do potrzeb przedsiębiorców (74%) i zwiększanie ilości praktyk zawodowych (71%).

W grupie zawodów wymienionych jako te, których absolwenci nie mieli problemów ze znalezieniem pracy znaleźli się: murarz (90%), ślusarz (70%), fryzjer (70%), mechanik pojazdów samochodowych (67%), cukiernik (59%), krawiec (55%), sprzedawca (41%) i kucharz małej gastronomii (39%) oraz piekarz (33%).

### **C) Województwo wielkopolskie (bez wyodrębniania młodocianych)**

Badanie "Diagnoza potrzeb edukacyjnych - rozwój rynku pracy woj. wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego" jest analizą efektywności kształcenia zawodowego – ale bez wyodrębniania sytuacji młodocianych pracowników. Materiał (ujęty w kilkunastu zeszytach) zawiera m.in. rekomendacje do zdawania zewnętrznych egzaminów zawodowych. Egzaminy są traktowane jako jedna z form ewaluacji stopnia opanowania umiejętności zawodowych przez absolwentów szkół zawodowych<sup>24</sup>.

W roku szkolnym 2006/2007 liczba absolwentów ZSZ wyniosła w Wielkopolsce 8.417, a rok później 7.882, przy czym dla obu analizowanych roczników, liczba absolwentów, którzy mieli kłopoty ze znalezieniem pracy zmniejszyła się względem poprzednich lat. Niestety wskutek kryzysu w roku 2008/2009 tendencja ta odwróciła się. „Kluczowym czynnikiem hamującym trwałą poprawę sytuacji absolwentów na rynku pracy jest brak nowych kierunków kształcenia zawodowego. Od wielu lat prym wiodą takie kierunki, jak: sprzedawca, kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdowy i fryzjer. Szkoły zawodowe kształcą uczniów nie w zawodach perspektywicznych na które jest lub w najbliższym czasie będzie rosło zapotrzebowanie, ale w takich które nie generują dużych kosztów lub nie wymagają od szkoły znaczących zmian. Do tego dochodzi niska jakość kształcenia objawiająca się bardzo niskim poziomem zdawalności egzaminów (w 2006 roku powyżej 2/3 uczniów ZSZ przystępujących do egzaminów) oraz tzw. negatywna selekcja kandydatów<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> *Diagnoza potrzeb edukacyjnych – rekomendacje dot. działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2010, zeszyt 14, s. 25.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 29.

**Autorzy badania (opracowania) wskazują właściwie jedynie na praktyki i staże zawodowe jako formy nauki w zakładzie pracy. Mówi się, iż wśród mechaników pojazdowych staże praktycznie nie są organizowane (a 3,6% pracodawców twierdzi, że zatrudnienie stażysty byłoby korzystne), podobnie jest w przypadku mechaników maszyn i urządzeń = jak wskazują autorzy opracowania staże w tym zawodzie w ogóle nie są realizowane. Zapomina się jednak i pomija (nieświadomie) zajęcia praktyczne u przedsiębiorców – a 70-80% młodocianych pracowników uczy się zawodu u rzemieślników (!!)** Tymczasem na terenie działania Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu funkcjonuje 4334 zakłady szkolące (rok 2011), w których szkoli się 12924 młodocianych pracowników. Jednocześnie postuluje się intensyfikację współpracy szkół zawodowych z pracodawcami – „wydaje się, że ścisła współpraca z przedsiębiorcami jest najefektywniejszą – zarówno od strony finansowej, jak i technicznej – drogą do unowocześnienia szkolnictwa zawodowego i wiedzy przekazywanej uczniom, dostosowania programów nauczania do potrzeb pracodawców i zmian technologicznych zachodzących w gospodarce (...)

„Doposażenie bazy dydaktycznej w szkołach zawodowych, chociaż w pewnym zakresie niezbędne, może okazać się mało efektywne – z jednej strony ze względu na wysokie koszty, z drugiej zaś ze względu na bardzo szybkie starzenie się technologii i maszyn”.

„Efektywność tego podejścia potwierdzają doświadczenia krajów europejskich, które wprowadziły dualny system kształcenia (podstawy teoretyczne uczeń poznaje w szkole, a zawodu uczy się w przedsiębiorstwie), z którym współpracuje szkoła zawodowa”<sup>26</sup>. **Nie wnika się przy tej okazji w specyfikę szkolenia w rzemiośle w Polsce.**

Jeśli chodzi o pracowników z wykształceniem zawodowym, to są oni zatrudniani najczęściej w zawodach robotniczych, jako sprzedawcy i pracownicy usług, przy czym pracodawcom zdecydowanie trudniej znaleźć pracowników na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze (np.: blacharzy, murarzy) niż sprzedawców, czy pracowników usług (kosmetyczki, fryzjerzy)<sup>27</sup>. Wśród najczęściej wskazywanych problemów ze znalezieniem pracowników z wykształceniem zawodowym i technicznym pracodawcy najczęściej wskazują na trudności w znalezieniu osób z kwalifikacjami (55%), z doświadczeniem (38%), a także na nadmierne

---

<sup>26</sup> J. Cichosz, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Zeszyt 1, „Charakterystyka zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie”, 4Presearch Mix, Warszawa 2010, s. 81.

<sup>27</sup> C. Dziugieł, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Zeszyt 2, „Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach”, 4Presearch Mix, Warszawa 2010, s. 40.

oczekiwania płacowe kandydatów (21%) oraz na duży popyt na pracę w zawodzie (21%). Problemem jest także niewielka liczba osób, które kształciły się w danym zawodzie (21%). Wśród innych powodów przedsiębiorcy wskazywali brak dyspozycyjności kandydatów (18%), brak chętnych (13%), trudności ze znalezieniem osób z wymaganymi cechami charakteru (10%), niechęć pracowników do dojazdów (8%) i inne (5%).

Interesujące jest także zestawienie odpowiedzi na pytanie, ile wynosi przeciętny czas współpracy z absolwentem szkoły zawodowej i technicznej. Spośród badanych pracodawców 25,3% stwierdziło, że trudno powiedzieć, kolejne 20,5% że mniej niż pół roku, 10,7% wskazało rok, 6,3% półtora roku a 37,1% odpowiedziało, iż dwa lata i dłużej.

Charakterystyczny jest fakt, iż najczęściej rezygnują sami absolwenci (30,5%), inne wskazywane przyczyny to: brak zaangażowania i chęci do pracy (14,6%), braki w kwalifikacjach absolwentów (8,7%) i wysokie oczekiwania płacowe absolwentów (7,6%)<sup>28</sup>.

Jako czynniki w największym stopniu stymulujące zatrudnianie absolwentów ZSZ i techników przedsiębiorcy wskazują dostosowanie profilu szkół do potrzeb rynku pracy, a z drugiej udogodnienia finansowe związane z ich zatrudnianiem. Wyższy poziom wiedzy ogólnej, lepsza znajomość języków obcych, czy też lepsza obsługa komputera ma w opinii osób zatrudniających absolwentów szkół zawodowych zdecydowanie mniejsze znaczenie<sup>29</sup>.

Najczęściej wybierane zawody w Wielkopolsce to niezmiennie od 2006 roku: sprzedawca (19,4%), kucharz małej gastronomii (14,7%), mechanik pojazdów samochodowych (13,8%), a na kolejnych miejscach: fryzjer (6,4%), stolarz (6,4%), cukiernik (3,8%), ślusarz (3,6%), elektromechanik (3,0%).

**Analizując przystępowanie absolwentów do egzaminów zawodowych autorzy opracowania odnieśli się wyłącznie do danych z OKE w Poznaniu, nie wysilono się na dotarcie do wyników egzaminów z komisji egzaminacyjnych Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.** Opierając się na wynikach OKE autorzy przytaczają, iż kwalifikacje potwierdziło tam 39% sprzedawców i 25% kucharzy<sup>30</sup> [Zeszyt 6, Katarzyna Dzięgiel, Paweł Wójcik, „Rynek Pracy a wykształcenie w Wielkopolsce”, s.41, 63-66].

---

<sup>28</sup> Ibidem, s. 43-44.

<sup>29</sup> Ibidem, s. 55.

<sup>30</sup> K. Dzięgiel, P. Wójcik, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Zeszyt 6, „Analiza trendów na rynku pracy i rynku edukacyjnym województwa wielkopolskiego”, 4Presearch Mix, Warszawa 2010, s. 41, 63-66.

Absolwenci wśród czynników, które mogłyby poprawić poziom kształcenia w szkolnictwie zawodowym wymieniają te związane z praktyczną nauką zawodu (więcej zajęć praktycznych 55,7%) oraz współpracę z lokalnymi firmami (58,4%). Ponadto wskazuje się rozwój systemu obowiązkowych praktyk (46,3%), lepsze wyposażenie laboratoryjne szkół (27,2%) i zwiększenie elastyczności programu nauczania (23,7%) oraz potrzeby w zakresie wyposażenia kadry naukowej w większą wiedzę i umiejętności (14,8%)<sup>31</sup>.

Po zakończeniu nauki pracowało 63,7% absolwentów techników i 81,1% absolwentów ZSZ. Żadnych problemów ze znalezieniem pracy nie miało 54,7% absolwentów ZSZ i 42,7% absolwentów techników. Jednocześnie 1/3 absolwentów techników i ZSZ nie szukała i nie podjęła pracy zarobkowej (łącznie 71,2% absolwentów tych szkół pracowało zawodowo).

W opinii absolwentów głównym powodem braku zatrudnienia w wyuczonym zawodzie był brak ofert odpowiadających wykształceniu (63,8%), a na drugim miejscu wskazano brak doświadczenia (39,6%) i zbyt niską płacę (20,1%), a 7,4% wskazało zbyt niskie kwalifikacje ze szkoły. Ponadto wskazywano na kłopotliwość dojazdów (6,7%) i sezonowość zawodu (1,3%). Jeśli chodzi o szanse na zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami w ciągu 12 m-cy po ukończeniu szkoły, to jako wysokie ocenia je 11% absolwentów techników i 22,5% absolwentów ZSZ.

Wśród trudności najczęściej wskazuje się brak ofert w danym zawodzie (43,8%), brak doświadczenia (32,1%) i brak znajomości (22,4%), a 8,2% wskazuje, że wybrało zawód, w którym ciężko o pracę, dalsze 7,1% mówiło o braku kwalifikacji. Wśród zawodów deficytowych w Wielkopolsce występują: murarz (713 ofert), dekarz (jedynie 9 absolwentów w roku 2007/2008, żaden bezrobotny), cieśla, stolarz (6 bezrobotnych na 135 absolwentów, 1029 ofert), **betoniarz-zbrojarz (1 absolwent, 374 oferty)**<sup>32</sup>.

Zarekomendowano zapoznanie uczniów z praktycznymi warunkami pracy w zawodzie, w którym się kształcą – **poprzez zorganizowanie wycieczek edukacyjnych do przedsiębiorstw i spotkań z przedstawicielami tych zawodów**, a zwłaszcza z absolwentami szkół zawodowych. **Pojawia się postulat, aby to największe przedsiębiorstwa w regionie (jak to ma miejsce w przypadku „Volkswagena Poznań” i firmy „Skanska”) podjęły współpracę z określoną liczbą szkół zawodowych** – w celu przyjmowania co roku określonej liczby uczniów na

---

<sup>31</sup> Ibidem, s. 91-92.

<sup>32</sup> *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego*, Zeszyt 15, „Rekomendacje dotyczące rozszerzania oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych na wielkopolskim rynku pracy”, 4Presearch Mix-Institut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2010, s. 23-25, 27.

praktyczną naukę zawodu lub (alternatywnie) na przyjęciu określonej liczby nauczycieli w celu odbycia przez nich szkoleń i zapoznania się z najnowszymi technologiami<sup>33</sup>. Jednocześnie marginalizuje się jednak udział i znaczenie mikro i małych przedsiębiorstw, w tym około 26.000 zakładów rzemieślniczych, które już od wielu lat w tym systemie funkcjonują. **O rzemieślniczych zakładach wspomina się tylko jednym zdaniem (w kontekście organizowania praktyk zawodowych wyłącznie u pracodawców – zarówno rzemieślników, jak i nie rzemieślników).** Jednym zdaniem kwitowane są także zajęcia praktyczne, a autorzy koncentrują się głównie na praktykach. Jednocześnie wskazuje się na doświadczenia z systemu dualnego w innych krajach – z komentarzem „że warto zastanowić się, czy tendencje i działania w zakresie szkolnictwa zawodowego w krajach Europy Zachodniej są możliwe do przeniesienia na polski grunt, czy też ze względu na specyfikę uwarunkowań (kulturowe, społeczne i ekonomiczne) ich wdrażanie nie jest w przypadku naszego kraju możliwe bądź uzasadnione<sup>34</sup>. Wskazano „fragmentaryczność systemu dualnego w kształceniu młodocianych” i pewne odniesienia do Białej Księgi („Nauczanie i uczenie się w drodze do uczącego się społeczeństwa”, W-wa 1997), gdzie szkołę i przedsiębiorstwo określono jako „dwa komplementarne i wzajemnie uzupełniające się ogniwa przyswajania wiedzy”. Bardzo ważną rolę na poziomie landów odgrywają izby przemysłowo-handlowe i rzemieślnicze (opracowują wytyczne do programów, przeprowadzają egzaminy) – „uczniowie są tam traktowani jako zwykli pracownicy, a w Polsce wykorzystywani” (?). Można powiedzieć, że autorzy dość szczegółowo zapoznali się z systemem niemieckim, ale z jakichś nieznanych względów pomijają polski, rodzimy system kształcenia i egzaminowania w rzemiośle (i udziału organizacji rzemiosła w tym procesie) (!) W podsumowaniu autorzy wskazują (bez podania podstawy i przekonujących argumentów), że system dualny jest wydajny w okresie prosperity, ale w okresie recesji „wykazuje się pewnego rodzaju niewydolnością” (kandydaci do nauki zawodu muszą sobie sami znaleźć zakład szkolący, a dodatkową wadą są koszty, które musi ponieść pracodawca). Pojawia się także propozycja ograniczenia systemu dualnego tylko do zawodów deficytowych i wymagających nowoczesnych technologii. Wyniki badań pokazują, że w opinii przedsiębiorców szkoły zawodowe w niewystarczającym stopniu „wyposażają” uczniów i

---

<sup>33</sup> Ibidem, s. 52, 60.

<sup>34</sup> Ibidem, s. 63.



absolwentów w praktyczne umiejętności niezbędne do efektywnego wykonywania pracy zaraz po zakończeniu nauki w szkole<sup>35</sup>.

#### **d) Województwo łódzkie (bez wyodrębniania młodocianych)**

W opracowaniu „**Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju**” wskazuje się na niski odsetek uczniów ZSZ - 12,3% (średnia w kraju 14,6%) co jest odzwierciedleniem małej popularności kształcenia zawodowego w tym regionie (sytuacja Łodzi podobna do sytuacji Warszawy)<sup>36</sup>. Poza jednym zdaniem w zasadzie brak jakiegokolwiek odniesienia do kształcenia młodocianych i rzemiosła (wskazano jako jedno ze źródeł – podręcznik akademicki „Szkola a rynek pracy” z rozdziałem B. Baraniak, która błędnie opisuje system kształcenia w rzemiośle, a dodatkowo błędnie określa ZRP jako organizację związków zawodowych)<sup>37</sup>.

Inne badanie – „**Rzemiosło i przedsiębiorcy w województwie łódzkim: potrzeby kadrowe i oczekiwania wobec pracowników**” realizowane było przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego - przy udziale Izby Rzemieślniczej w Łodzi. Jeden moduł badania poświęcono określeniu opinii firm rzemieślniczych z terenu województwa w zakresie przygotowania zawodowego absolwentów rocznika 2008 i 2009 do pracy zawodowej (bez doświadczenia). W badaniu wzięło udział 128 przedsiębiorców, spośród których 32% zatrudniło takich absolwentów. Ci, którzy zdecydowali się na zatrudnianie absolwentów na ogół oferowali pracę niewielkiej liczbie osób (średnio 2,2 osoby). **Autorzy podkreślają, iż obszar rzemiosła przedstawia się jako szczególnie przychylny absolwentom.** Zakłady rzemieślnicze wyraźnie częściej, niż pozostali pracodawcy (aż 21,3 punktów procentowych) oferują zatrudnienie osobom młodym bez doświadczenia zawodowego. Przeciętnie oferują też nieco więcej miejsc pracy w poszczególnych firmach. Najczęściej zatrudniano na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze (67,4% umów podpisanych z absolwentami), mniej chętnie zatrudniano na umowy w niepełnym wymiarze (32,6%

---

<sup>35</sup> zob. Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Mapa monitorująca szanse na pracę absolwentów szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego oraz Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego, kwerenda badań związanych z oczekiwaniami pracodawców wobec absolwentów kształcenia zawodowego*

<sup>36</sup> J. Boratyński, *Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju*, Wydawnictwo Księża Młyn, Łódź 2012, s. 32.

<sup>37</sup> B. Baraniak, „Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego”, [w:] Bogaj A., Kwiatkowski S.M. (red.), *Szkola a rynek pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 67, 74.

absolwentów), wcale natomiast w badanej grupie nie wystąpiły przypadki zatrudniania absolwentów na podstawie umów cywilnoprawnych. Najmniej (spośród dużych grup) skłonni do zatrudniania absolwentów byli właściciele firm z grupy F (budownictwo) – zatrudniała ich tylko co siódma firma budowlana.

Co ciekawe, analizy wykazały, że im dalej położony od Łodzi zakład rzemieślniczy, tym większa była tam gotowość do zatrudniania absolwentów „zaraz po szkole” (w Łodzi 10%, w powiatach ościennych absolwentów zatrudniało 40%, a w pozostałych nawet 50%). Zatrudnienie absolwentów jest dość stabilne, bowiem większość z nich utrzymuje pracę w rzemiośle przez co najmniej kilkanaście miesięcy. Podkreśla się jednak przy tym, że rzemieślnicy są „umiarkowanie zadowoleni” z przygotowania zawodowego zasadniczych i średnich oraz policealnych szkół zawodowych do wykonywania zadań zawodowych (choć ogół pracodawców z łódzkiego ocenił absolwentów ZSZ trochę lepiej)<sup>38</sup>. Wśród braków, jakie znaleźli rzemieślnicy u zatrudnionych absolwentów najczęściej wskazywano na: brak samodzielności, niedobory w praktycznych umiejętnościach wykonywania zadań oraz braki w doświadczeniu zawodowym. Ponadto wskazano katalog braków związanych z etosem pracy – stosunek do pracy i cechy osobowościowe (dyscyplina, zaangażowanie, dokładność. Uznaje się, iż nadal rola „twardych” kwalifikacji zawodowych jest kluczowa, ale rośnie też rola kwalifikacji miękkich.

Prognozy dotyczące rozwoju rynku pracy w województwie łódzkim w różnych branżach (m.in. związanych z mechaniką i obsługą maszyn, z usługami, przetwórstwem rolno-spożywczym) zostały ujęte w badaniach firmy 4P research MIX pn.: „Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla. Szkolnictwo zawodowe dla potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim”<sup>39</sup>.

## **2) Badania Izb Rzemieślniczych w zakresie losów absolwentów – pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych**

---

<sup>38</sup> Ciepucha E., Moss J. (red.), *Rzemiosło i przedsiębiorcy w województwie łódzkim. Potrzeby kadrowe i oczekiwania wobec pracowników*, Analizy i badania nr 13, Łódź 2011, s. 50-51.

<sup>39</sup> I tak np. w regionie w latach 2004-2008 odnotowano wzrost o 9,77% liczby pracujących mechaników – monterów maszyn i urządzeń – z 6013 osób do 6601. Zob. *Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla. Szkolnictwo zawodowe dla potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim*, Zeszyt 7, „Prognozy dotyczące rozwoju rynku pracy w województwie łódzkim w branżach związanych z mechaniką i obsługą maszyn”, Instytut Badań Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2012, s. 13.

Z powyższego rozeznania wynika, iż bardzo rzadkie są przypadki odrębnych badań losów pracowników młodocianych – zazwyczaj – tak, jak w przypadku analiz firmy *4P research MIX*, czy KOWEziU absolwenci analizowani są jedynie do poziomu szkoły (ZSZ i technikum – czasem łącznie). W taki sposób przedstawiono w tym materiale Wielkopolskę i część województwa dolnośląskiego. Można powiedzieć, że wyjątek stanowią badania realizowane przez regionalne obserwatoria rynku pracy z WUP (Małopolska i województwo dolnośląskie). Odrębny przypadek stanowi przytoczone opracowanie z województwa łódzkiego, gdzie analiza koncentrowała się na zakładach rzemieślniczych i była prowadzona przez łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego – we współpracy z Izbą Rzemieślniczą w Łodzi.

Ciekawym materiałem poznawczym i porównawczym są wyniki badań przeprowadzonych samodzielnie przez trzy izby rzemieślnicze zrzeszone w Związku Rzemiosła Polskiego. Badania przeprowadziły: Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Izba Rzemieślnicza Mazowsza, Kurpi i Podlasia w Warszawie. Zakres tych badań jest zróżnicowany, jednak wszystkie trzy analizy obejmują takie kategorie, jak: gwarancje zatrudnienia w zakładzie, w którym respondenci odbywali naukę (uczniowie III klas w przypadku Lublina i absolwenci w przypadku Białegostoku i Mazowsza) oraz możliwość znalezienia pracy w innym zakładzie (a czasem także migrację zarobkową do innych krajów). Porównanie tych statystyk z danymi ujętymi w pozostałych dwóch badaniach uwzględniających sytuację młodocianych pracowników (WUP-y i obserwatoria w Małopolsce i na Dolnym Śląsku) wskazuje na wysoką efektywność zatrudnieniową tej formy nauki zawodu (a najczęściej decyzja o zmianie pracodawcy podejmowana jest przez samego młodego człowieka – „kuszony” finansowo przez inne firmy).

Absolwenci często są zatrudniani w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu (od 20 do 39%, a nawet 59%), a średnio kolejnych 15-20% w innych firmach. Na podstawie dostępnych danych można stwierdzić (w zależności od roku i regionu), że średnio 50-60% z nich po zakończeniu nauki znajduje zatrudnienie (30% deklaruje brak problemów ze znalezieniem pracy – mają gwarancję zatrudnienia w momencie kończenia nauki). Około 40-50% z nich chce również kontynuować naukę, choć niekoniecznie w formie szkolnej (część jednocześnie pracuje), a nieco mniej niż połowa jest zainteresowana dalszym zdobywaniem wiedzy i umiejętności w formie kursów (jednakże nie zawsze w zawodzie wyuczonym). Ponad połowa (np.: 66% z Małopolski) ponownie wybrałoby ten sam kierunek i tą samą szkołę.

Reasumując można jednak stwierdzić, że wciąż za mało jest badań i analiz na ten temat, ale uśrednione dane z informacji, którymi dysponujemy mogą stać się przesłankami do upowszechniania i szerszego wprowadzania dualnego systemu kształcenia w rzemiośle.

**Tab. 4. Zestawienie danych z izb rzemieślniczych<sup>40</sup>**

	Wymiar terytorialny	Absolwenci, którzy przystąpili do egzaminu zawod.	Liczba ankietowanych absolwentów i uczniów III klasy	Liczba zawodów, które reprezentowali młodociani	Gwarancje zatrudnienia w zakładzie w którym odbywali naukę	Plany zatrudnienie w innym zakładzie	Plany Kontynuacja nauki
<b>IR Białystok</b>	Woj.	M.P.					
2008* Udzielano więcej niż 1 odpowiedź		627	506	11	155 (31%)*	99 (20%)*	240 (47%)*
2009 Udzielano więcej niż 1 odpowiedź		738	618		168 (27%)*	159 (19%)*	339 (40%)*
2010		864	742	21	151 (20%)	154 (21%)	333 (45%)
2011		855	463	21	98 (21%)	108 (23%)	204 (44%)
<b>IR Lublin</b>	Lok. /szkoła	M.P.		9			
2011		615 osób na terenie działania Izby	63 (na 80 uczniów w III klasach w szkole)		19 (30%)	11 (17%), z tego 5 (8%) wyjeżdża do pracy za granicę	20 (32%) tylko uczy się, a 6 (9%) zadeklarowało dalszą naukę i pracę
<b>Izba Mazowska, Kurpi i Podlasia</b>	Woj.	M.P.		9			Nie prowadzono badań pod tym kątem
<b>2008</b>			320		159 (59%)	42 (13%)	b.d.
<b>2009</b>		1035	310		120 (39%)	32 (10%)	b.d.
<b>2010</b>		1215	364		141 (39%)	52 (14%)	b.d.
<b>2011</b>		1286	435		162 (37%)	78 (18%)	b.d.
<b>Średnia</b>					<b>Zatrudnialność: 49%</b>		<b>Kontynuacja nauki: 42%</b>

**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie materiałów otrzymanych z izb rzemieślniczych i danych z *Raportu z wyników działalności oświatowej w rzemiośle* (Zespół Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej ZRP)

<sup>40</sup> Badania przeprowadziły własnym sumptem: Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Izba Rzemieślnicza Mazowska, Kurpi i Podlasia w Warszawie

Bardziej włączać się powinny zarówno izby rzemieślnicze, jak i obserwatoria rynku pracy, WUP i JST. Dobrze widziane byłoby, gdyby miało to miejsce nie tylko w przypadku realizacji zadań z projektów unijnych – choć trzeba przyznać, że instytucje te nie mają środków własnych, aby mocniej wejść w tą tematykę. To, czym dysponujemy pozwala jednak na dość wysoką ocenę efektywności zatrudnieniowej pracowników młodocianych odbywających naukę zawodu w rzemiośle.

### **3) Wstęp do analizy ekonomicznej efektywności systemu kształcenia dualnego w Polsce**

Ostrożnie zakładając skuteczność zatrudnieniową młodocianych pracowników (średnio) na poziomie 50%, można założyć, że dzięki tej formie przygotowania zawodowego - w latach 2008-2011 – zatrudnienie znalazło około 60 tys. absolwentów – młodocianych pracowników, spośród tych którzy pobierali naukę w zakładach rzemieślniczych. Można przyjąć, iż wśród 53.827 uczniów III klas odbywających naukę zawodu w rzemiośle w roku 2010<sup>41</sup> około 27.000 znalazło zatrudnienie, a ok. 22.600 absolwentów kontynuowało naukę w średnich szkołach uzupełniających lub na kursach (z czego około 10% równocześnie pracuje). Pozostaje nam około 10%, którzy nie uczą się i nie podejmują pracy (co przy bezrobociu pozostałych grup młodzieży nie jest odsetkiem wysokim). Średnia stopa bezrobocia dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiła w 2010 roku 24% (26% w 2006)<sup>42</sup>

W 2010 roku koszt średnioroczny na osobę wynikający z refundacji wynagrodzeń pracodawcom zatrudniającym młodocianych wyniósł 1544,6 zł (po wielkich „bojach” organizacji rzemiosła zadysponowano 230 mln zł na 148.900 młodocianych)

Dla porównania w 2010 roku liczba osób objętych podstawowymi formami aktywizacji w ramach programów przeciwdziałania bezrobociu wyniosła 788.674 osoby. Najbardziej popularnymi formami aktywizacji były staże i szkolenia. W stażach uczestniczyło 299.342 osoby (tj. 38,0% ogółu osób objętych podstawowymi formami aktywizacji). Staże w 2010

---

<sup>41</sup> Łącznie w 2010 roku we wszystkich trzech klasach naukę zawodu w zakładach rzemieślniczych odbywało 90.669 (najwięcej w klasach trzecich), zob. Raport z wyników działalności oświatowej w rzemiośle, Warszawa 2011, opracowanie: Związek Rzemiosła Polskiego.

<sup>42</sup> *Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych. Dane statystyczne 2006-2010*, Departament Rynku Pracy, MPiPS, Warszawa 2011, s. 14.

roku ukończyło 278.696 osób, a spośród nich 118.871 podjęło pracę (**40%** wszystkich stażystów). Ze szkoleń skorzystało natomiast 182.363 osób (23,1%)<sup>43</sup>.

W porównaniu z rokiem 2009, w roku 2010 wzrosła o 15,2% liczba osób uczestniczących w podstawowych formach aktywizacji. Wzrosła również liczba osób zatrudnionych po ich ukończeniu (o 16,6%). Jednocześnie w roku 2010 w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosła ogółem efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji (w roku 2010 – 54,2%, w roku 2009 – 53,2%).

Największą efektywnością zatrudnieniową (100,0%) charakteryzuje się aktywizacja w formie środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz na refundacje pracodawcom kosztów doposażenia stanowiska. Najniższą efektywność odnotowano dla szkoleń (**36,7%**) i prac społecznie użytecznych (**39,8%**). W 2010 roku w szkoleniach w celu podniesienia kwalifikacji zwiększających szansę na zatrudnienie, utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej uczestniczyły **182.363** osoby, tj. o **14.029** osób więcej niż w 2009 roku. Z ogólnej liczby uczestników szkolenia ukończyło **178.582** osoby, a z nich zatrudniono **65.583** osoby (**36,7%**).

**Przeciętny koszt uczestnictwa** w szkoleniach wyniósł – **2.672,50 zł** na osobę (w roku 2009 – 2.255,50 zł) i był wyższy o 18,5% niż w roku 2009 (!). W 2010 roku **przeciętny koszt ponownego zatrudnienia** w przypadku szkoleń wyniósł – **7.431,28 zł** (w roku 2009 – 6.761,90 zł) i był wyższy niż w roku 2009 o **9,9%**. Wzrost wynika m. in. z doliczenia kosztów stypendiów wypłaconych w 2010 roku, przeciętny koszt ponownego zatrudnienia bez stypendiów wyniósł **4.679,61 zł** (o 30,8% niższy niż w 2009 roku)<sup>44</sup>.

W 2011 roku w szkoleniach w celu podniesienia kwalifikacji zwiększających szansę na zatrudnienie, utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej rozpoczęło udział **53.805** osób, tj. o **128.558 osób mniej niż w 2010 roku**. Z ogólnej liczby uczestników szkoleń zakończyło je **54.740** osób – a **43,1%** uzyskało zatrudnienie (**23.568** osób).

---

<sup>43</sup> Ibidem, s. 28-29.

<sup>44</sup> Zob. *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, MPIPS, Departament Funduszy, Warszawa, czerwiec 2011, s. 11-14.

**Tab. 5. Zestawienie form aktywizacji zawodowej i efektywności zatrudnieniowej w 2010 r.**

Kształcenie młodocianych	Podstawowe formy aktywizacji	Staże	Szkolenia	Przygotowanie zawodowe dorosłych
<b>Liczba uczestników w 2010</b>				
148.900	788.674	299.342	182.363	363
<b>Efektywność zatrudnieniowa w 2010</b>				
ok. 50%	54%	40%	37%	36%
<b>Wydatki FP w 2010 roku (w mln. zł)</b>				
230,00	6627,36	1894,4	306,9	11,2

Opracowanie własne: Na podstawie „Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych. Dane statystyczne 2006-2010”, MPiPS, 2011

Jak widać z przedstawionej poniżej tabeli w ciągu ostatnich 12 lat doszło do „powrotu” do kwoty wyjściowej przeznaczanej na refundacje w 2000r., choć procentowo udział tych wydatków na „refundacje” znacznie się „skurczył” – z 32% do 8%.

Adekwatnie do zmian w szkolnictwie zawodowym największe ograniczenia budżetowe w tym zakresie przypadły na lata 2004-2009, a wielkim ciosem dla zakładów szkolących okazało się także zamrożenie wydatków na aktywne formy zwalczania bezrobocia w latach 2010-2011.

Względem roku 2010 aż o 53,8% zmniejszono środki na aktywizację osób bezrobotnych, m.in. w takich kategoriach jak: refundacje kosztów zatrudnienia młodocianych pracowników, przygotowanie zawodowe osób dorosłych, refundacje kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Taki stan rzeczy wywołał ogromne niezadowolenie społeczne, czego przejawem były liczne wystąpienia ZRP i środowiska rzemieślniczego do Premiera, szefów poszczególnych resortów oraz parlamentarzystów. Nasze organizacje inspirowały i inicjowały także wystąpienia wojewodów, starostów powiatowych, burmistrzów oraz wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia. W efekcie nagłośnienia problemu przez organizacje rzemiosła problem stanął także na Prezydium Komisji Trójstronnej (27.01.2011), a postulaty ZRP spotkały się z aprobatą partnerów społecznych. Stwierdzono, iż **należy rozważyć nowy sposób zarządzania FP** - z większą rolą dla partnerów społecznych.

**Tab.6. Wydatki z Funduszu Pracy na aktywne formy zwalczania bezrobocia (lata 2000-2012)**

Wydatki w latach	Aktywne programy rynku pracy (w mln zł)	W tym refundacja wynagrodzeń młodocianych (w mln zł)	Udział <u>refundacji wynagrodzeń młodocianych</u> w wydatkach na formy aktywne (w %)
2000	767,8	247	32
2001	604,4	395,9	49
2002	539,4	336,1	30
2003	1357,6	230,9	17
2004	1323,5	141,1	11
2005	1905,3	146,4	8
2006	2218,7	151,7 (98.000 młodocianych <sup>45</sup> )	7
2007	2709,6	165 (101,1 tys. młodocianych)	6
2008	3382,4	185 (99,700 młodocianych) <sup>46</sup>	5,5
2009	6.204,85 (Plan pierwotny 4559,25)	197,2 (plan zakładał 191,81 mln)  (148,000 młodocianych)	3,2
2010	6627,36 (wykonanie) plan pierwotny 6536,74	230 (faktyczne wykonanie) <sup>47</sup> Plan pierwotnie zakładał: 210 mln zł (148,900 młodocianych)	3,5
2011	3235,08	250 <sup>48</sup> faktyczne wykonanie w tej poz. wygląda następująco: *170 + 73,1 = 243,1 (po wnioskach ministra pracy)	7,7  *5,2 (według planu zakładającego 170 mln)
2012	3435,08 (plan)	270	7,86
- 2013 -	Plan finansowy ma być przedstawiony na sesji NRZ w dniu 5 września 2012. Nie wiadomo jeszcze jakie będą losy refundacji po roku 2013		

Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS i materiałów NRZ.

45 Dane dotyczące liczby młodocianych objętych refundacjami pochodzą z MPiPS oraz NRZ

46 Źródło: URL

[http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Funduszy/aktywne\\_programy\\_2006\\_2008.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Funduszy/aktywne_programy_2006_2008.pdf)

47 Dane z materiałów na posiedzenie NRZ – kwiecień 2011

48 Pierwotny plan zakładał kwotę 257 mln zł, którą następnie obniżono do 170 mln zł\*, a w wyniku akcji rzemiosła i trzykrotnego złożenia wniosków do MF przez minister J. Fedak kwota ta została „przywrócona” - choć z opóźnieniem - list C. Ostrowskiej z VIII.2011 r. mówi, iż w dyspozycji OHP na rok 2011 przewidziano 250 mln zł.



## Podsumowanie

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż poza badaniami izb rzemieślniczych bardzo rzadkie są przypadki odrębnych badań losów pracowników młodocianych – zazwyczaj, tak jak w przypadku analiz firmy „4P research MIX” lub „GHK” absolwenci analizowani są jedynie do poziomu szkoły (ZSZ i technikum – czasem łącznie). Metoda zależy głównie od strony zamawiającej badania i od celu, jakiemu ma służyć analiza. Dla większości tego typu przedsięwzięć poziom szkół jest wystarczający, a poza tym do ich struktur relatywnie łatwo dotrzeć. W taki sposób opisano w tym materiale Wielkopolskę i część województwa dolnośląskiego<sup>49</sup>. Można powiedzieć, że wyjątek stanowią badania realizowane przez regionalne obserwatoria rynku pracy z WUP (Małopolska i województwo dolnośląskie), gdzie wyeksponowano sytuację młodocianych pracowników. Odrębny przypadek stanowi przytoczone opracowanie z województwa łódzkiego, gdzie analiza koncentrowała się na zakładach rzemieślniczych i była prowadzona przez łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego – we współpracy z Izbą Rzemieślniczą w Łodzi.

Absolwenci często są zatrudniani w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu (średnio 20 do 30%), a kolejne 15-20% w innych firmach. Na podstawie dostępnych danych można stwierdzić (w zależności od roku i regionu), że średnio 40-50% z nich po zakończeniu nauki w krótkim czasie znajduje zatrudnienie (30% deklaruje brak problemów ze znalezieniem pracy – mają gwarancję zatrudnienia po zakończeniu nauki). Około 40-50% z nich chce również kontynuować naukę, choć niekoniecznie w formie szkolnej - około połowa z nich jest zainteresowana dalszym zdobywaniem wiedzy i umiejętności w formie kursów (choć nie zawsze w zawodzie wyuczonym). Ponad połowa (np.: 66% z Małopolski) ponownie wybrałoby ten sam kierunek i tą samą szkołę.

Reasumując można jednak stwierdzić, że wciąż za mało jest badań i analiz na ten temat, ale uśrednione dane z informacji, którymi dysponujemy są mogą być istotnymi przesłankami do upowszechniania i szerszego wprowadzania dualnego systemu kształcenia w rzemiośle w Polsce. Izby powinny bardziej zaangażować się w takie przedsięwzięcia, ale warto pozyskiwać

---

<sup>49</sup> Firma P4 research MIX wykonała także analogiczne badania dla województwa mazowieckiego i łódzkiego, a badania GHK opisują sytuację absolwentów w województwach: świętokrzyskim i kujawsko-pomorskim, małopolskim i mazowieckim (ale bez uwzględniania sytuacji młodocianych - w jednym przypadku bada się trendy edukacyjne wychowanków jednej z komend OHP).

także „sojuszników z zewnątrz”. Naturalnym sprzymierzeńcem w takich badaniach losów młodocianych mogłyby być regionalne obserwatoria rynku pracy i JST. Problemem jednakże są finanse, z powyższych przykładów widać, iż jeśli te podmioty już się angażują, to głównie w przypadku realizacji zadań z projektów unijnych – najczęściej jednak nie mają środków własnych, aby mocniej wejść w tą tematykę.

Takie badania byłyby niezwykle cennym narzędziem – podstawą do optymalizacji procesów zarządzania środkami Funduszu Pracy. Wstępne dane, którymi dysponujemy pozwalają na dość wysoką ocenę efektywności zatrudnieniowej pracowników młodocianych odbywających naukę zawodu w rzemiośle. Przyjęty (w pewnym uproszczeniu) wskaźnik 50% efektywności jest dość realną podstawą do dalszych badań i prac nad kształtowaniem bardziej efektywnej polityki zatrudnieniowej, zwłaszcza w kontekście środków wydawanych na szkolenia i w mniejszym stopniu na inne podstawowe formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Koszty szkoleń (jednostkowe) są wyższe pracownika i można założyć, iż jest to forma mniej opłacalna niż koszty kształcenia młodocianego - nawet przy dodaniu kwot wynikających z dofinansowania kosztów kształcenia wypłacanych pracodawcom po pozytywnie zdanym egzaminie przez młodocianego (większość osób, które zdała egzamin zawodowy kontynuuje naukę, czasem także w połączeniu z zatrudnieniem)<sup>50</sup>. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń wyniosła w 2010 roku około 34%, a dalsze obliczenia są trudne do przewidzenia wobec faktu obniżenia poziomu udziału w szkoleniach około 120 tys. osób w roku 2011. Skuteczność zatrudnieniowa staży sięga z kolei około 40%, co jest dobrym wynikiem, ale należy zwrócić uwagę także na koszty, jakie towarzyszą temu rozwiązaniu.

Badania pokazują, że 45% osób z potwierdzonymi kwalifikacjami nie poprzestaje na zdobytym wykształceniu i kontynuuje naukę, a jednocześnie aż 30% spośród tych, którzy nie podeszli do egzaminu zawodowego pozostaje bez zajęcia. Obligatoryjność egzaminu zawodowego jest jedną z głównych rekomendacji organizatorów badania „Zawodowy start, Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011”.

Problemy związane z narastającym kryzysem, a w konsekwencji spadkiem zatrudnienia obserwowanym zwłaszcza wśród młodych osób, powinien skłaniać do refleksji nad bardziej elastycznym i optymalnym kształtowaniem polityki zatrudnieniowej państwa. Nie chodzi tylko o proste porównania kosztowe i wskaźnikowe, ale o refleksję nad usprawnieniem

---

<sup>50</sup> W 2010 roku przeciętny koszt ponownego zatrudnienia w przypadku szkoleń wyniósł 7.431,28 zł

systemu i bardziej skutecznym ograniczaniem bezrobocia (wbrew niekorzystnym tendencjom obserwowanym w wydatkach finansów publicznych). Analizie należy poddawać efektywność form zatrudnieniowych, kierunki kształcenia i liczbę jego uczestników w poszczególnych zawodach i regionach. Niemniej ważne jest także kształtowanie przyjaznego otoczenia dla przedsiębiorców zainteresowanych kształceniem, szkoleniem i zatrudnianiem absolwentów - zwłaszcza w zawodach deficytowych. Bardzo ciekawy w tym „racjonalizatorskim” kontekście jest przypadek danych z Wielkopolski, gdzie w rejestrach istniał „aż” jeden absolwent nauki w zawodzie betoniarz-zbrojarz (zapewne z rzemiosła) – oczywiście już zatrudniony, a w PUP-ach tamtejszego województwa poszukiwano 374 osób z takim fachem (tyle było zgłoszonych ofert).

Organizacje partnerów społecznych zgodziły się już, że należy utworzyć bardziej skuteczny nadzór nad planowaniem i wydatkami FP – z udziałem reprezentatywnych pracodawców i związków zawodowych. Powyższa analiza wskazuje celowość takiego postępowania oraz potrzebę intensyfikacji działań strony społecznej w tym zakresie.

## BIBLIOGRAFIA:

1. Bogaj A., Kwiatkowski S.M. (red.), Szkoła a rynek pracy, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
2. Boratyński J., Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju, Łódź 2012,
3. Billet S., Harteis C., Etelapelto A., Emerging perspectives of workplace learning, Rotterdam, 2008,
4. Buchanan J., Jakubauskas M., Schultz H., From Preserving to Renovating Australian Apprenticeships: Insights from recent international experiences, University of Sydney, 2009
5. Cichosz J., Diagnoza potrzeb edukacyjnych – charakterystyka zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie dolnośląskim, Zeszyt 1, „Charakterystyka zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie”, 4P research MIX, Warszawa 2010
6. Cichosz J., Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego, Zeszyt 1, „Charakterystyka zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie”, 4Presearch Mix, Warszawa 2010
7. Ciepucha E., Moss J. (red.), Rzemiosło i przedsiębiorcy w województwie łódzkim. Potrzeby kadrowe i oczekiwania wobec pracowników, Analizy i badania nr 13, Łódź 2011,
8. Dziugieł C., Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego, Zeszyt 2, „Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach”, 4Presearch Mix, Warszawa 2010
9. Dziugieł C., Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego, Zeszyt 2, „Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach”, 4P research MIX, Warszawa 2010
10. Dziugieł K., Wójcik P., Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego, Zeszyt 6, „Analiza trendów na rynku pracy i rynku edukacyjnym województwa wielkopolskiego”, 4Presearch Mix, Warszawa 2010
11. Dziugieł K., Wójcik P., Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego, Zeszyt 6, „Analiza trendów na rynku pracy i rynku edukacyjnym województwa dolnośląskiego”, 4P research MIX, Warszawa 2010
12. Feltstead A., Fuller A., Jewson N., Unwin L., Improving working as learning, Routledge Taylor&Francis Group, London&New York, 2009
13. Herbst M., Edukacja jako czynnik i wynik rozwoju regionalnego. Doświadczenia Polski w perspektywie międzynarodowej, Scholar, Warszawa 2012
14. Illeris K., The fundamentals of workplace learning. Understanding how people can learn in working life, Routledge Taylor&Francis Group, London&New York, 2011
15. Jabłoński Ł., Kapitał ludzki a konwergencja gospodarcza, Academia Oeconomica, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2012
16. U. Jeruszka (red.), Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy, IPISS, Warszawa 2000
17. U. Jeruszka, Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość, IPISS, Warszawa 2006
18. Jeruszka U. (red.) Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian, IPISS, Warszawa 2012
19. Rauner F. (red.), An Architecture for Modern Apprenticeships – Standards for Structure, Organisation and Governance

### **CZASOPISMA I PERIODYKI**

1. N.M. Aleksandrowa, Praktyczna nauka zawodu w kształtowaniu specjalisty, „Pedagogika Pracy” 2009, nr 55, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2009
2. Strojna E., Rozbicki A., Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego, „Służba Pracownicza”, nr 12/2009 Raport z wyników działalności oświatowej w rzemiośle, Warszawa, styczeń 2012

### **POZOSTAŁE RAPORTY Z BADAŃ**

1. Diagnoza potrzeb edukacyjnych – rekomendacje dot. działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2010, zeszyt 14
2. Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa wielkopolskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego, Zeszyt 15, „Rekomendacje dotyczące rozszerzania oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych na wielkopolskim rynku pracy”, 4Presearch Mix-Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2010
3. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku, MPIPS, Departament Funduszy, Warszawa, czerwiec 2011
4. Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla. Szkolnictwo zawodowe dla potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim, Zeszyt 7, „Prognozy dotyczące rozwoju rynku pracy w województwie łódzkim w branżach związanych w mechaniką i obsługą maszyn”, Instytut Badań Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2012
5. Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych. Dane statystyczne 2006-2010, Departament Rynku Pracy, MPIPS, Warszawa 2011
6. Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Kraków 2012
7. Twój zawód. Twoja przyszłość?, Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2011/2012, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Kraków, kwiecień 2012