

Szkolnictwo zawodowe dla sektora
rolno-spożywczego w województwie łódzkim
- diagnoza potrzeb edukacyjnych

Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim



Rekomendacje
opracowane w ramach projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

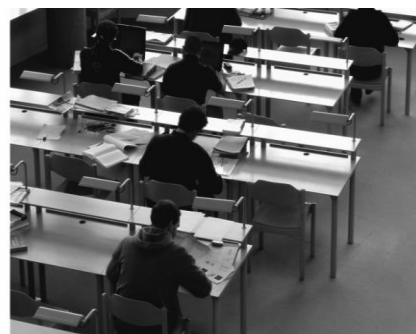


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim
– diagnoza potrzeb edukacyjnych

Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim



**Rekomendacje
opracowane w ramach projektu**

Praca zbiorowa

Łódź 2013



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt badawczy **Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych** zrealizowano w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

Lider projektu

Institut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17
90–248 Łódź
tel.: 42 633 17 19, faks: 42 209 36 85
e-mail: szkolnictwozawodowe.lodzkie@inse.org.pl

Partner projektu

Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Żurawia 4a
00–503 Warszawa
tel.: 22 625 76 23, faks: 22 629 40 89
e-mail: szkolnictwozawodowe.lodzkie@cbos.pl

Rekomendacje opracował zespół w składzie:

Kamila Brzezińska
Mariusz Cieślíkiewicz
Katarzyna Horodnicza
Dorota Lenkowska

Ewa Organiściak
Blanka Serafin-Juszczak
Katarzyna Smulczyk
Marta Wysocka

Recenzja

Część I – dr Radosław Piwowarski
Część II – dr hab. Joanna Działo
Część III – prof. dr hab. Stefan Krajewski

Projekt graficzny

Grzegorz Łaganowski

Projekt okładki

Krzysztof Janowski

Korekta i skład:

Anna Strożek
Joanna Skrońska

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-7834-168-0



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

CZĘŚĆ I. REKOMENDACJE DOTYCZĄCE DOSTOSOWANIA OFERTY EDUKACYJNEJ SZKÓŁ ZAWODOWYCH KSZTAŁCĄCYCH NA POTRZEBY SEKTORA PRZETWÓRSTWA ROLNO-SPOŻYWCZEGO DO POTRZEB REGIONALNEGO I LOKALNEGO RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	9
Wstęp	11
1. Kształcenie zawodowe w Polsce	13
1.1. Reforma systemu edukacji z 1999 roku i jej skutki	13
1.2. Edukacja zawodowa w województwie łódzkim.....	17
1.3. Reforma szkolnictwa zawodowego z 2012 roku.....	24
1.4. Znaczenie szkolnictwa zawodowego dla rozwoju gospodarki – optymalizowanie struktury kształcenia	27
2. Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności pracowników w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego	33
2.1. Sektor przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce w kontekście Wspólnej Polityki Rolnej.....	33
2.2. Znaczenie rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego w strukturze gospodarczej województwa łódzkiego	39
2.3. Wspieranie sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w walce z bezrobociem w województwie łódzkim	43
3. Dostosowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.....	50
3.1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych	52
3.2. Tworzenie nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych	55
3.3. Struktura programów kształcenia zawodowego – kształcenie modułowe	58
3.4. System dualnego kształcenia zawodowego.....	64
3.5. Śledzenie losów absolwentów	67
4. Analiza wyników badań empirycznych.....	70
4.1. Metodologia badań przeprowadzonych w ramach projektu.....	70
4.2. Dostosowanie podaży pracy w zakresie zawodów związanych z sektorem rolno-spożywczym do zapotrzebowania rynku	71
4.3. Przygotowanie uczniów szkół zawodowych do funkcjonowania na rynku pracy poprzez podniesienie jakości kształcenia.....	81

4.3.1. Optymalizacja liczby i jakości zagadnień teoretycznych oraz praktycznych w programach nauczania.....	82
4.3.2. Modyfikacja systemu praktyk zawodowych.....	85
4.3.3. Podnoszenie kwalifikacji kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych	89
4.3.4. Egzamininy zawodowe	90
4.3.5. Podnoszenie jakości kształcenia poprzez zmiany w programach nauczania w szkołach zawodowych	93
Podsumowanie	98
CZĘŚĆ II. REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZWIĘKSZENIA UDZIAŁU KOBIET W SZKOLNICTWIE ZAWODOWYM I NA RYNKU PRACY W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA ROLNO-SPOŻYWCZEGO W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	
Wstęp	103
5. Zjawisko dyskryminacji ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć	106
5.1. Dyskryminacja kobiet w edukacji.....	109
5.2. Dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy	116
5.2.1. Zjawisko segregacji poziomej i pionowej na rynku pracy.....	121
6. Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć, w krajach Unii Europejskiej oraz w Polsce.....	127
6.1. Przegląd światowych, europejskich i krajowych zapisów legislacyjnych chroniących zasadę równości szans	127
6.2. Strategie mające na celu wyrównanie szans	134
6.3. Europejski Fundusz Społeczny jako narzędzie w walce o równe prawa	140
7. Sytuacja kobiet w województwie łódzkim: edukacja i rynek pracy	143
7.1. Czynniki kształtujące położenie kobiet na regionalnym rynku pracy.....	143
7.2. Edukacyjne czynniki wpływające na zawodową sytuację kobiet w województwie łódzkim	151
7.2.1. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim ze szczególnym uwzględnieniem sektora przetwórstwa rolno-spożywczego.....	153
7.2.2. Udział kobiet w szkolnictwie zawodowym w województwie łódzkim ze szczególnym uwzględnieniem sektora przetwórstwa rolno-spożywczego.....	162
8. Analiza wyników badań empirycznych.....	168
8.1. Zwiększenie udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.....	168
8.2. Poprawa wizerunku szkół zawodowych	169
8.2.1. Promocja przedsiębiorczości kobiet	173

8.2.2. Perspektywy zatrudnienia kobiet po ukończeniu nauki w szkole zawodowej	175
8.3. Zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim	180
8.3.1. Cechy idealnego pracownika w opinii pracodawców a cechy kobiet na rynku pracy	180
8.3.2. Zwalczenie dyskryminacji kobiet na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego	184
8.3.3. Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do zapotrzebowania wśród pracodawców poprzez wykorzystanie potencjału kierunków sfeminizowanych	186
Podsumowanie	189
CZĘŚĆ III. REKOMENDACJE DOTYCZĄCE WDROŻENIA ROZWIĄZAŃ W ZAKRESIE MONITOROWANIA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE AKTUALIZOWANIA FORM I TREŚCI KSZTAŁCENIA W SZKOLNICTWIE ZAWODOWYM W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA ROLNO-SPOŻYWCZEGO W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	191
Wstęp	193
9. Cele oraz instrumenty polityki rynku pracy w krajach Unii Europejskiej.....	194
9.1. Biała księga, traktat amsterdamski, strategia lizbońska	195
9.2. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu <i>flexicurity</i>	197
9.3. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywania wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie	200
9.4. Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu	203
9.5. Monitoring rynku pracy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w Unii Europejskiej	204
10. Cele oraz instrumenty polityki rynku pracy w Polsce	206
10.1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	206
10.2. Aktywna polityka rynku pracy – model <i>flexicurity</i>	210
11. Uwarunkowania i specyfika rynku pracy w województwie łódzkim	212
11.1. Charakterystyka uwarunkowań rynku pracy w województwie łódzkim	212
11.2. Specyfika rynku pracy w województwie łódzkim	213
11.2.1. Aktywność zawodowa w województwie łódzkim	214

11.2.2. Bezrobocie w województwie łódzkim	215
11.2.3. Sposoby walki z bezrobociem oraz nadzieje rynku pracy w województwie łódzkim	216
12. Sytuacja sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce	218
12.1. Perspektywy przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce	219
12.2. Sytuacja sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim	222
13. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce w kontekście zapotrzebowania rynku pracy	226
13.1. Problemy szkolnictwa zawodowego wymuszające konieczność prowadzenia monitoringu rynku pracy	229
13.2. Działania mające na celu uaktualnianie form i treści kształcenia zawodowego poprzez monitorowanie rynku pracy	231
13.3. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim	237
14. Monitorowanie rynku pracy	243
14.1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych	243
14.2. Śledzenie losów absolwentów	248
14.3. Działalność Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji jako przykład dobrych praktyk w zakresie monitorowania rynku pracy w województwie łódzkim	251
15. Analiza wyników badań empirycznych	253
15.1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych	253
15.2. Doradztwo zawodowe	258
15.3. Śledzenie losów absolwentów	268
15.4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli	274
Podsumowanie	282
Bibliografia	283
Źródłowe strony internetowe	293
Publikacje elektroniczne	294

Szanowni Państwo,

niniejsza publikacja zawiera pakiet rekomendacji przygotowanych w ramach projektu *Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych*, realizowanego przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z Fundacją Centrum Badania Opinii Społecznej.

Opracowanie to stanowi wynik prac interdyscyplinarnego zespołu badawczego, w skład którego weszli specjaliści z zakresu m.in. ekonomii, socjologii i psychologii.

W trzech kolejnych częściach tworzących strukturę publikacji przedstawiono efekty pogłębionych studiów literaturowych, uzupełnionych następnie analizą wyników badań ilościowych i jakościowych zrealizowanych w ramach projektu, oraz rekomendacje dotyczące następujących obszarów tematycznych:

1. dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych kształcących na potrzeby sektora przetwórstwa rolno-spożywczego do wymagań regionalnego i lokalnego rynku pracy w województwie łódzkim,
2. zwiększenia udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym i na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim,
3. wdrożenia rozwiązań z zakresu monitorowania rynku pracy w kontekście aktualizowania form i treści kształcenia w szkolnictwie zawodowym w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.

Autorzy opracowania mają nadzieję, że implementacja zaproponowanych działań przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności oraz podniesienia jakości oferty edukacyjnej szkół zawodowych prowadzących kształcenie na potrzeby sektora rolno-spożywczego w regionie – zwłaszcza w kontekście wymagań generowanych przez rynek pracy w województwie łódzkim.

CZEŚĆ I

Rekomendacje dotyczące dostosowania
oferty edukacyjnej szkół zawodowych kształcących
na potrzeby sektora przetwórstwa rolno-spożywczego
do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy
w województwie łódzkim

Wstęp

Integracja Polski z Unią Europejską znacząco wpłynęła na sposób funkcjonowania sektora rolnego ze względu na uczestnictwo we Wspólnej Polityce Rolnej (WPR). Swobodny przepływ towarów rolnych między krajami członkowskimi Unii Europejskiej umożliwił polskim rolnikom wejście na rynki europejskie. Polska, wstępując do Wspólnoty, została jednak zobligowana do spełnienia szeregu wymogów związanych m.in. z ochroną środowiska czy rejestracją zwierząt. Sprostanie nowym wyzwaniom ułatwia wsparcie finansowe (dopłaty bezpośrednie i środki przewidziane na interwencję rynkową) przydzielane przez Komisję Europejską¹. Niewątpliwie jednak nieodzownym elementem funkcjonowania sektora rolnego jest także podnoszenie kompetencji wśród rolników i pracowników sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. W dobie gospodarki opartej na wiedzy niezbędne jest podążanie za rozwojem technologicznym, który ma coraz większe znaczenie również w rolnictwie.

Wzrost znaczenia przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce sprawia, że sektor ten generuje coraz więcej miejsc pracy, dając szansę na zatrudnienie tym, których w wyniku transformacji ustrojowej dotknęło bezrobocie strukturalne. Przejście od gospodarki centralnie planowanej do rynkowej wiązało się ze spadkiem produkcji i recesją gospodarczą, których skutki najdotkliwiej odczuli najniżej wykwalifikowani pracownicy². Wydawało się wówczas, że wykształcenie zawodowe nie daje możliwości osiągnięcia sukcesu, ponieważ coraz ważniejsze staje się wykształcenie średnie czy wyższe. Forsowanie idei szkolnictwa ogólnego i wyższego, będących gwarantami powodzenia finansowego, doprowadziło do spadku prestiżu szkolnictwa zawodowego. Największym utrudnieniem stała się przede wszystkim reforma administracyjna z 1999 roku, w wyniku której zmieniono zasady subwencjonowania szkół. Wprowadzenie zasady „pieniądz idzie za uczniem” sprawiło, że coraz rzadziej wybierane szkoły zawodowe zetknęły się z problemem permanentnego niedofinansowania, uniemożliwiającego zakup nowoczesnego wyposażenia, wspieranie rozwoju nauczycieli czy promocję. To z kolei doprowadziło do znacznego obniżenia jakości kształcenia oraz braku możliwości w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy.

Istotą budowania silnej gospodarki jest właściwe wykorzystanie potencjału społeczno-gospodarczego tkwiącego w danym kraju. Zidentyfikowanie możliwości oraz określenie środków potrzebnych do osiągnięcia sukcesu umożliwia skoncentrowanie uwagi na tych aspektach gospodarki, które szybko mogą stać się dochodowe. W przypadku Polski ten potencjał tkwi w rolnictwie, które – mimo sprzyjających warunków środowiskowych – nie jest dostatecznie wykorzystane³. Jedną z przyczyn tej sytuacji

¹ W. Poczta, *Ekonomiczne skutki warunków integracji Polski z UE dla sektora rolnego*, UKIE, Warszawa 2003.

² G. Kołodko, *Kwadratura pięciokąta. Od załamania gospodarczego do stałego wzrostu*, Poltext, Warszawa 1993.

³ *Potencjał obszarów wiejskich szansą rozwoju. Stan i perspektywy polskiego rolnictwa*, FDP, Spała 2011.

należy upatrywać w niedostatecznie wysokim poziomie kształcenia zawodowego, przygotowującego kadry na potrzeby przetwórstwa rolno-spożywczego. Uczniowie powinni poznawać nowoczesne technologie, korzystać z najwyższej jakości urządzeń rolniczych oraz posługiwać się językami obcymi – tego jednak brakuje w szkołach. Przystarzała baza techno-dydaktyczna, nauczyciele, którzy nie aktualizują wiedzy i nie znają unijnych standardów oraz brak właściwej promocji rolnictwa jako szansy na sukces zawodowy i finansowy sprawiają, że niejednokrotnie marnuje się potencjał młodzieży, która mogłaby kształcić się w jednej z najbardziej przyszłościowych branż.

Przetwórstwo rolno-spożywcze może stać się jednym z sektorów strategicznych dla rozwoju województwa łódzkiego, gdzie użytki rolne stanowią ok. 70% powierzchni, a występujący czarnoziem umożliwia prowadzenie wydajnej działalności rolniczej. Problemem jest jednak niewystarczające przygotowanie szkół zawodowych do wprowadzania młodzieży na rynek pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego. Zapotrzebowanie na pracowników branży rolniczej w województwie łódzkim jest obecnie duże, jednak stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół kształcących na potrzeby branży jest alarmująco wysoka. Wskazuje to na niedostosowanie treści kształcenia do potrzeb pracodawców, którzy oczekują przede wszystkim znajomości innowacyjnych technologii i umiejętności korzystania z nowoczesnych maszyn.

Dostosowanie treści kształcenia zawodowego – w zakresie oferty oraz form nauczania – do potrzeb przetwórstwa rolno-spożywczego wymaga przeprowadzenia rzetelnej diagnozy oraz analizy danych dotyczących szeroko rozumianego rolnictwa oraz szkolnictwa zawodowego. W tym celu zrealizowano projekt *Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych*, w ramach którego przeprowadzone zostały dogłębne studia literaturowe oraz badania jakościowe i ilościowe wśród uczniów szkół zawodowych, ich nauczycieli, dyrektorów placówek, przedstawicieli organów prowadzących oraz przedsiębiorców. Zdobyte informacje umożliwiły sformułowanie rekomendacji dotyczących dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych kształcących na potrzeby sektora przetwórstwa rolno-spożywczego do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy w województwie łódzkim.

Niniejsza część składa się z czterech głównych działów tematycznych. W rozdziale pierwszym zaprezentowane zostały informacje dotyczące kształcenia zawodowego w Polsce wraz z przeprowadzanymi w ostatnich latach reformami i wprowadzanymi rozporządzeniami w systemie edukacji. Kolejny rozdział został poświęcony problematyce dotyczącej sektora rolno-spożywczego w Polsce i województwie łódzkim – omówiono znaczenie i rolę, jaką odgrywa w strukturze gospodarczej, a także sposoby wspierania sektora w walce z bezrobociem. Część trzecia stanowi przegląd metod prowadzących do dostosowania oferty szkół zawodowych do potrzeb sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim, takich jak: monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, wprowadzenie dualnego systemu nauczania czy śledzenie losów absolwentów szkół zawodowych. Ostatni rozdział został poświęcony analizie wyników uzyskanych z badań empirycznych przeprowadzonych w ramach projektu.

1. Kształcenie zawodowe w Polsce

Kształcenie zawodowe należy rozumieć jako naukę w szkole zawodowej – może to być zasadnicza szkoła zawodowa lub technikum, a także naukę zawodu u pracodawcy (pracownicy młodociani). Końcowym efektem kształcenia zawodowego jest uzyskanie kwalifikacji wymaganych do zatrudnienia w danej branży⁴. W cyklu nauki uczeń ma zdobywać wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne, które są pożądane na rynku pracy.

Przygotowanie ucznia do płynnego przejścia z systemu edukacji do pracy zawodowej powinno stanowić jeden z priorytetów szkolnictwa w ogóle, natomiast w przypadku kształcenia zawodowego ma ono szczególne zadanie. Rolą szkół zawodowych jest bowiem wyposażenie młodzieży w taką wiedzę i umiejętności, które umożliwią jej podjęcie pracy w konkretnym, wyuczonym zawodzie zaraz po zakończeniu edukacji. Okazuje się, że w Polsce zrealizowanie tego celu jest niezwykle trudne – mimo zapotrzebowania na pracowników z kwalifikacjami zawodowymi i tytułem technika, młodzież ma poważne problemy ze znalezieniem pracy w zawodzie. Wskazuje to na wadliwość systemu edukacji zawodowej, a także usterki skutkujące niedostosowaniem kompetencji i kwalifikacji młodzieży do potrzeb rynku pracy.

Problem braku korelacji między ofertą, strukturą oraz treściami kształcenia zawodowego i potrzebami rynku pracy ma złożony charakter. W niniejszym rozdziale została dokonana analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz regionie łódzkim, co w dalszej kolejności umożliwiło wypracowanie wstępnych wniosków dotyczących kierunków koniecznych zmian.

1.1. Reforma systemu edukacji z 1999 roku i jej skutki

Reforma systemu edukacji przeprowadzona w 1999 roku miała na celu podniesienie poziomu edukacji społeczeństwa polskiego poprzez spopularyzowanie wykształcenia średniego oraz wyższego. Najważniejszą zmianą było przekształcenie dwustopniowego systemu szkolnictwa w system trzystopniowy.

Reorganizacja struktury szkolnictwa była motywowana m.in. problemami gospodarczymi Polski w latach 90. XX wieku. Transformacja ustrojowa i związana z nią restrukturyzacja przemysłu spowodowała masową likwidację zakładów pracy, w których zatrudniani byli absolwenci szkół zawodowych. W okresie PRL uczniowie szkół zawodowych stosunkowo szybko zdobywali kwalifikacje do pracy na konkretnym stanowisku w przedsiębiorstwie przemysłowym. Ekstensywne metody pracy stosowane przez ówczesne zakłady sprawiały, że zapotrzebowanie na tak przygotowanych

⁴ *Pedagogika pracy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

pracowników było bardzo wysokie⁵. Upadek licznych przedsiębiorstw państwowych spowodował nagły wzrost bezrobocia – przede wszystkim wśród osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Było to spowodowane dwoma czynnikami. Po pierwsze – odstępianie od produkcji ekstensywnej, wymagającej dużych nakładów pracy, prowadziło do ograniczenia zatrudnienia na rzecz inwestowania w nowoczesne technologie. Po drugie, dotychczasowi pracownicy zakładów produkcyjnych nie posiadali wiedzy i kwalifikacji umożliwiających podjęcie pracy w nowych warunkach. W strukturze zatrudnienia powstała więc luka; mimo wysokiej stopy bezrobocia brakowało pracowników gotowych na podjęcie pracy w zmienionych warunkach.

W latach 90. zauważono, że szkoły zawodowe nie przygotowują do płynnego wejścia na rynek pracy. Młodzież odbierająca edukację zawodową powielala los rodziców – poziom ich wykształcenia był zbyt niski, aby możliwe było podjęcie satysfakcjonującej pracy, wynagradzanej zgodnie z oczekiwaniami. Bezrobocie wśród młodych osób wchodzących na rynek pracy było wynikiem braku modernizacji programów nauczania oraz braku tworzenia powiązań pomiędzy systemem edukacji a gospodarką, pomimo poważnych zmian zachodzących w przemyśle⁶. Przyuczanie do wykonywania konkretnych czynności i do wykorzystywania przestarzałych maszyn spowodowało, że absolwenci szkół zawodowych okazywali się nieprzydatni na ówczesnym rynku pracy⁷.

Na podstawie opisanych powyżej zmian zachodzących w gospodarce wyciągnięto błędne wnioski. Uznano bowiem, że wykształcenie zawodowe nie daje kwalifikacji odpowiadających zapotrzebowaniu dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Za gwarancję sukcesu uznano zdobycie wykształcenia średniego ogólnego oraz ukończenie studiów wyższych. Wiązano to z postępującą mechanizacją i cyfryzacją przemysłu⁸. Apogeum popularności szkół ogólnokształcących nastąpiło w roku 1999, kiedy w myśl reformy położono nacisk na zachęcanie młodzieży do kontynuowania nauki w liceach. Za główny argument przyjęto fakt, że absolwenci szkół zawodowych mają poważne problemy ze znalezieniem stałego zatrudnienia, natomiast na najlepiej płatne stanowiska poszukiwane są osoby z wyższym wykształceniem. Założeniem stało się zmniejszenie liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników z 62% do 15–20% łącznej liczby uczniów na szczeblu średnim⁹. Nie zwrócono wówczas uwagi na nieefektywność systemu kształcenia zawodowego, jego anachroniczność i niedostosowanie do potrzeb rynku pracy. Uznano, że rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć dużej liczby absolwentów szkół zawodowych. Zabrakło jednak refleksji

⁵ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.

⁶ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy* [w:] „Infos” 2007, nr 16.

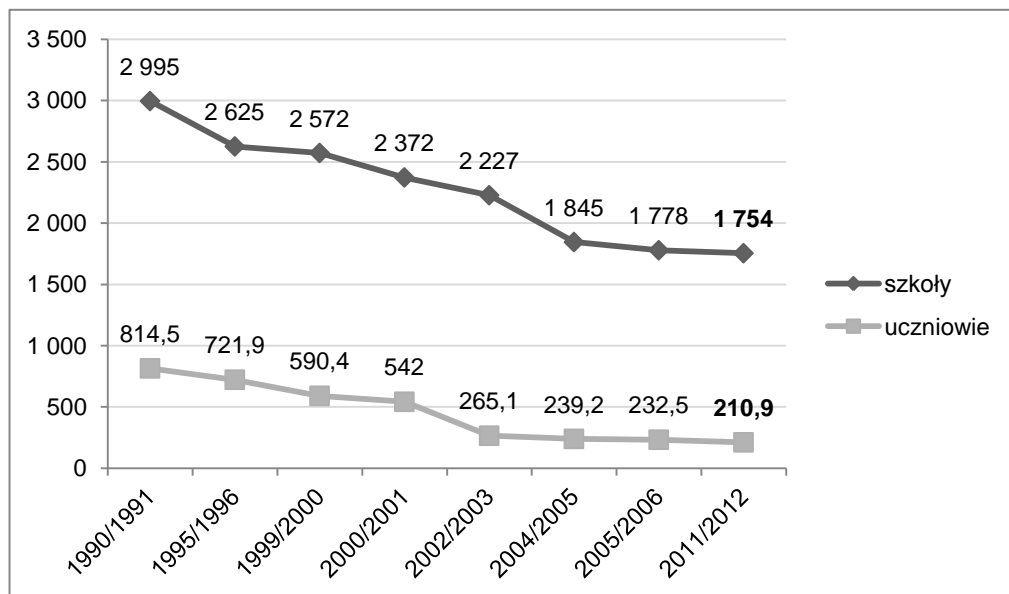
⁷ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego...*, op.cit.

⁸ S.M. Kwiatkowski, *Dostosowanie struktury i treści kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w kontekście zmian w systemie edukacji*, IBE, Warszawa 2002.

⁹ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.

dotyczącej poziomu nauczania oraz adekwatności przygotowania zawodowego do potrzeb przemysłu. Zamiast podjąć działania zmierzające do podniesienia jakości kształcenia i dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb polskiego i europejskiego rynku pracy, stwierdzono, że jedyną szansą na osiągnięcie sukcesu zawodowego jest ukończenie studiów. Najbardziej straciły na tym zasadnicze szkoły zawodowe, ponieważ nie dają one możliwości przystąpienia do egzaminu maturalnego bez dodatkowego okresu nauki. Sprawia to, że wielu osobom wydaje się, iż zamykają sobie drogę do dalszej edukacji. Zamiast niezbędnej modernizacji szkół, nastąpił proces ich likwidacji. Skalę tego procesu dla zasadniczych szkół zawodowych ilustruje wykres 1.1.

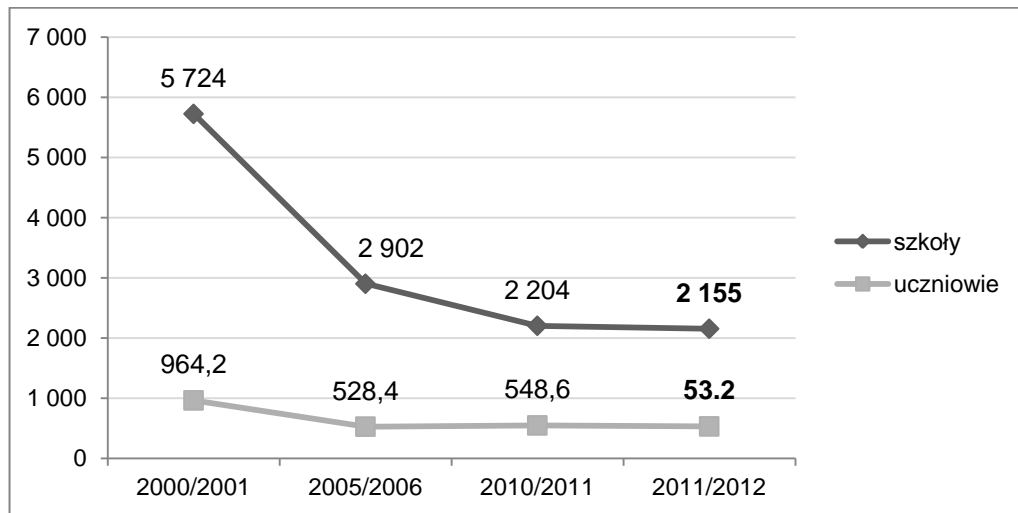
Wykres 1.1. Liczba zasadniczych szkół zawodowych i ich uczniów (w tys.) w Polsce przed i po wprowadzeniu reformy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012*, GUS, Warszawa 2012.

Znaczny spadek liczby szkół po przeprowadzeniu reformy został także odnotowany w przypadku techników i techników uzupełniających. Zaraz po zreformowaniu systemu edukacyjnego, w roku szkolnym 2000/2001, liczba działających techników wynosiła niecałe 6000, natomiast już pięć lat później – w roku 2005/2006 liczba ta spadła do nieco ponad 2000. Tendencja zamykania i likwidacji techników widoczna jest do tej pory, w ostatnim roku szkolnym funkcjonowało najmniej placówek w ciągu ostatnich 12 lat. Szczegółowe dane ilustruje wykres 1.2.

Wykres 1.2. Liczba techników, techników uzupełniających i ich uczniów (w tys.) w Polsce po wprowadzeniu reformy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny RP 2012*, GUS, Warszawa 2012.

Malejące zainteresowanie kształceniem zawodowym stanowiło więc efekt promowania szkolnictwa ogólnokształcącego. Zachęceni wizją późniejszego sukcesu zawodowego gimnazjaliści nie chcieli uczyć się w szkołach uchodzących za *kuźnice bezrobotnych*¹⁰. Znacząco wpłynęło to na wykształcenie się negatywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego. Powszechny stał się pogląd, że są to szkoły, do których udaje się młodzież pozbawiona ambicji, o bardzo małych możliwościach intelektualnych, niegotowa do wykonywania innych prac niż prace fizyczne¹¹.

Niechęć ze strony młodzieży musiała skutkować likwidacją placówek. Głównym problemem stał się brak środków finansowych potrzebnych na utrzymanie infrastruktury szkół, wymagającej wysokich nakładów. Reforma oświaty zbiegła się w czasie z reformą systemu administracyjnego państwa i wprowadzeniem zmian do zasad subwencjonowania szkół. Od roku 2000 istnienie szkoły uzależnione jest od liczby jej uczniów, ponieważ za każdego z nich szkoła otrzymuje subwencję oświatową. Szkoły, które nie są wybierane, nie otrzymują środków potrzebnych do funkcjonowania, a powiaty odpowiedzialne za zarządzanie oraz utrzymywanie szkół ponadgimnazjalnych nie mogą finansować placówek, za które nie otrzymują subwencji¹².

Kłopoty finansowe oraz wynikające z nich zaniedbania szkolnictwa zawodowego doprowadziły do kolejnych problemów, których skutki są nawet dziś odczuwane zarówno przez uczniów, absolwentów, jak i pracodawców potrzebujących wykwalifikowanych pracowników. Do najważniejszych z nich zaliczyć można¹³:

¹⁰ Ibidem.

¹¹ M. Kolarski, *Trzeba zmienić obraz szkolnictwa zawodowego* [w:] „Dziennik Polski” z dn. 17.06.2010.

¹² M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego...*, op.cit.

¹³ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec...*, op.cit.

1. brak korelacji między ofertą szkolnictwa zawodowego a potrzebami rynku pracy – tworzone są kierunki popularne, niezależnie od aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na kadry na lokalnym i regionalnym rynku pracy;
2. brak programów nauczania uwzględniających zachodzące zmiany technologiczne – oznacza to niedostosowanie systemu nauczania do kształcenia u młodzieży zdolności łączenia wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych, ograniczanie zakresu nauki zawodu na rzecz nauki przedmiotów ogólnokształcących;
3. niską jakość kształcenia zawodowego – świadczy o niej niska zdawalność egzaminów zawodowych oraz opinie pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki bądź rekrutujących przyszłych pracowników;
4. negatywny wizerunek szkół zawodowych – szkoły zawodowe są symbolem marginalizacji społecznej i kulturowej; ze szczególnym zaniżaniem wartości spotykają się technika, które wbrew powszechnej opinii zapewniają często lepsze przygotowanie do rozpoczęcia studiów niż licea.

Reforma doprowadziła do powstania trudnych do rozwiązania problemów szkolnictwa zawodowego, jednocześnie nie powodując radykalnych zmian w strukturze zatrudnienia wśród młodzieży w wieku 18–26 lat. Realizacja celu, jakim było osiągnięcie proporcji: 20% absolwentów szkół zawodowych i 80% absolwentów z wykształceniem ogólnym, okazała się niemożliwa. Okazało się bowiem, że współczesny rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć wszystkich absolwentów posiadających wykształcenie wyższe. Gospodarka nie może funkcjonować bez pracowników posiadających kwalifikacje zawodowe – absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników. Degradacja szkolnictwa zawodowego, likwidacja szkół oraz bardzo niski poziom nauczania (będący jednym ze skutków permanentnego niedofinansowania) doprowadziły natomiast do sytuacji, w której uczniowie i absolwenci nie są przygotowani do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie. Postawienie nacisku na kształcenie ogólne okazało się nieracjonalne z perspektywy pracodawcy, który oczekuje od kandydata wiedzy i umiejętności stricte branżowych. Sytuacja może się zmienić wyłącznie pod warunkiem realizacji programu naprawczego, który będzie wdrażany na szczeblu centralnym, regionalnym oraz lokalnym.

1.2. Edukacja zawodowa w województwie łódzkim

Województwo łódzkie stanowiło jeden z najważniejszych ośrodków przemysłowych w Polsce w okresie PRL – przemysł włókienniczy i związana z nim produkcja odzieży stanowiły podstawę rozwoju gospodarczego regionu. Transformacja ustrojowa i przekształcenia gospodarcze spowodowały częściowy upadek przemysłu lekkiego, co doprowadziło do nagłego wzrostu stopy bezrobocia wśród najniżej wykwalifi-

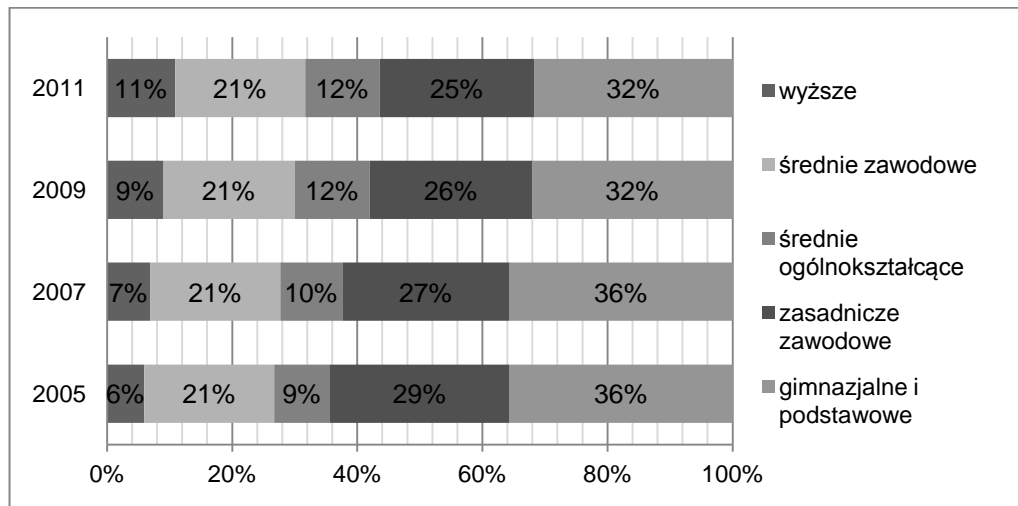
kowanych pracowników¹⁴ (podstawowe przyczyny wzrostu stopy bezrobocia zostały opisane w podrozdziale 1.1.). Podobnie jak w całej Polsce, problem ten dotknął również tych, którzy pod koniec lat 90. wchodzili na rynek pracy. Warto dokonać szczególnej analizy sytuacji szkolnictwa zawodowego w regionie, ponieważ umożliwi to wskazanie głównych kierunków rekomendowanych zmian.

W województwie łódzkim również odczuwalne są negatywne skutki przeprowadzonej w 1999 roku reformy edukacji. Przede wszystkim doszło do znacznego spadku prestiżu szkolnictwa zawodowego i wytworzenia się jego negatywnego wizerunku na rzecz rosnącej popularności kształcenia ogólnego i studiów wyższych. Konsekwencją tego były problemy finansowe szkół zawodowych i techników, które nie cieszyły się wystarczającym zainteresowaniem młodzieży kończącej gimnazjum. Oprócz tego niepodważalnym stał się fakt, iż kolejne pokolenia odbierające wykształcenie w zreformowanym systemie coraz dotkliwiej odczuwają problem bezrobocia w porównaniu z wcześniejszymi latami sprzed reformy.

Jeszcze w 2007 roku, a więc kiedy na rynek pracy wkroczyło pierwsze pokolenie młodzieży uczącej się w strukturze trójstopniowej, wskaźniki bezrobocia w województwie łódzkim nie uległy znacznym zmianom w porównaniu z rokiem 2005. W strukturze bezrobocia uwzględniającej poziom wykształcenia można było zaobserwować tylko niewielkie wahania, natomiast sytuacja ulegała wyraźnej poprawie pod względem bezrobocia najmłodszych grup wiekowych. W roku 2005 osoby w wieku pomiędzy 18 a 24 rokiem życia stanowiły 21% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, a w 2007 wskaźnik ten spadł do 16%. Co więcej, w 2007 poziom bezrobocia wśród osób wchodzących na rynek pracy po ukończeniu szkoły lub studiów (przedział wiekowy 18–24 oraz 25–34) osiągnął najniższą wartość 42% w porównaniu z innymi latami. Sytuacja zaczęła jednak ulegać pogorszeniu w późniejszych latach. Przede wszystkim w miarę upływu czasu wzrastał odsetek bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie – z 6% w 2005 roku do 11% w 2011 – oraz wykształcenie ogólnokształcące – odpowiednio z 9% do 12%. Ponadto wzrasta także poziom bezrobocia wśród dwóch najmłodszych grup wiekowych – w 2011 roku stanowiły one 46% ogółu bezrobotnych. Szczegółowe dane zostały przedstawione na wykresach 1.3. i 1.4.

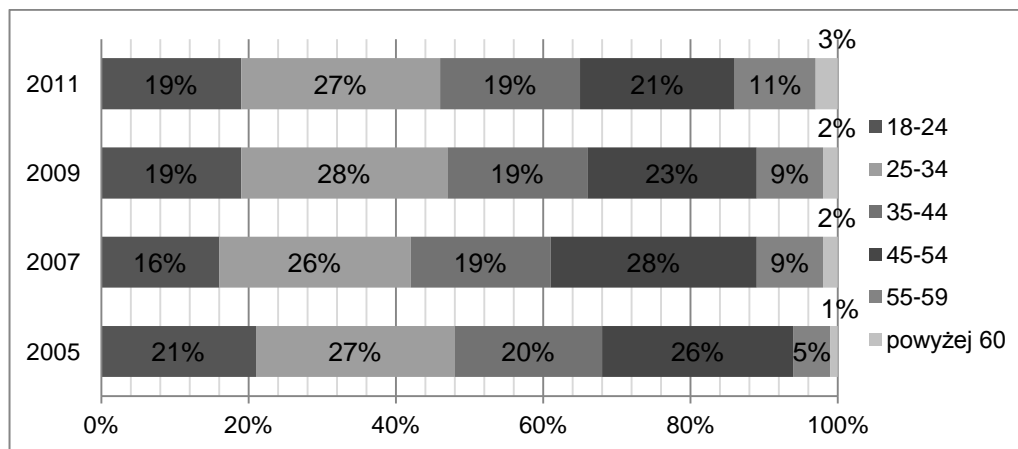
¹⁴ R. Piwowarski, *Uwarunkowania szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2009.

Wykres 1.3. Struktura bezrobocia pod względem poziomu wykształcenia osób opuszczających 2-stopniowy i 3-stopniowy system oświaty w województwie łódzkim



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rynek pracy – analiza bezrobocia*, raporty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi z lat 2005–2011, Łódź 2005–2011.

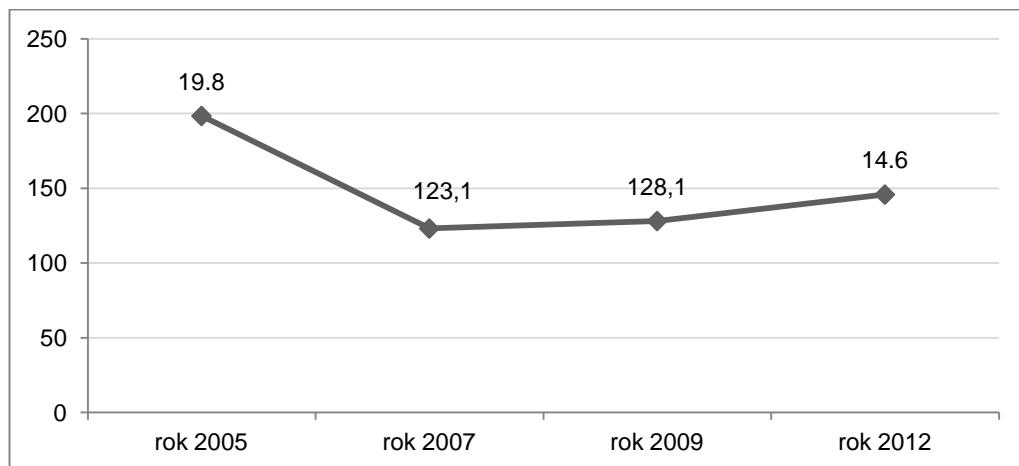
Wykres 1.4. Struktura bezrobocia pod względem wieku wśród osób opuszczających 2-stopniowy i 3-stopniowy system oświaty w województwie łódzkim



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rynek pracy – analiza bezrobocia*, raporty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi z lat 2005–2011, Łódź 2005–2011.

Negatywne skutki przeprowadzonej reformy widoczne są także w przypadku analizy liczby bezrobotnych w województwie łódzkim na przestrzeni ostatnich kilku lat. W momencie wejścia na rynek pracy pierwszego rocznika kończącego 3-stopniowy system edukacji liczba bezrobotnych w województwie osiągnęła najniższy poziom 123,1 tysiąca osób, co stanowiło niezwykle pozytywny wynik w porównaniu z latami wcześniejszymi. Jednak po 2007 roku liczba bezrobotnych znowu zaczęła rosnąć, osiągając w 2012 roku 145,8 tysięcy osób (wykres 1.5.).

Wykres 1.5. Liczba bezrobotnych (w tys.) w województwie łódzkim przed i po wejściu na rynek pracy roczników, które ukończyły 3-stopniowy system edukacyjny



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów, GUS, Warszawa 2013.

Przywołane dane jednoznacznie pokazują, że negatywne skutki reformy oświaty stają się obecnie coraz bardziej odczuwalne. Po chwilowych pozytywnych efektach reformy, z biegiem lat zaczęły ujawniać się jej słabości i wady nowego systemu. Trudności ze znalezieniem stałej pracy dotknęły tę młodzież, która opuściła nowy system edukacji w kilka lat po reformie. Wśród bezrobotnych znaleźli się zarówno absolwenci szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących, jak i osoby posiadające dyplom ukończenia studiów wyższych. Zdobyte przez nie kwalifikacje i wykształcenie okazały się nieprzydatne na rynku pracy w województwie łódzkim. Wskazuje to na brak koordynacji między zmianami podejmowanymi przez Ministerstwo Pracy a reformami przeprowadzanymi przez Ministerstwo Edukacji Narodowej¹⁵. Potrzeby rynku pracy nie są zaspokajane przez szkoły, co oznacza, że skierowana do młodzieży oferta jest nieadekwatna do współczesnej sytuacji gospodarczej. W dalszej części publikacji dokonana zostanie próba wyjaśnienia przyczyn tego zjawiska, tj. analiza postrzegania absolwentów poszczególnych typów szkół z perspektywy pracodawców.

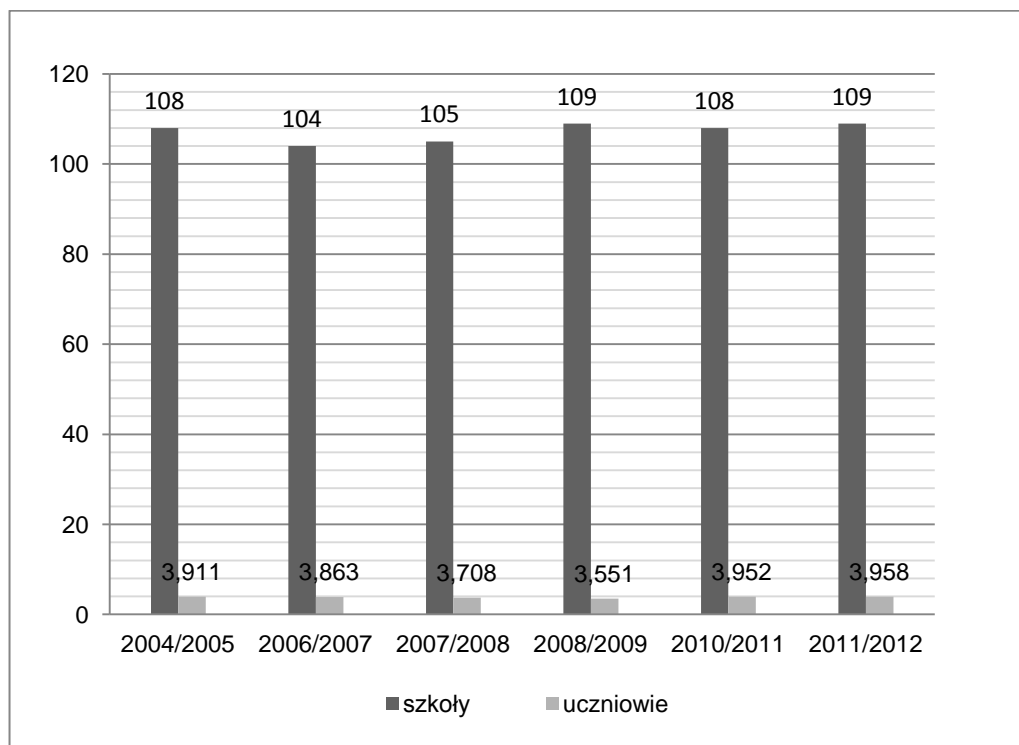
Struktura szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim także uległa przekształceniom po rozpoczęciu reformy oświaty w 1999 roku. Likwidacji uległo wiele placówek, co było również częściowo spowodowane niżem demograficznym. Warto zauważyć, że likwidacja szkół zawodowych w województwie łódzkim objęła przede wszystkim technika i licea profilowane. W okresie od roku szkolnego 2004/2005 do 2011/2012 łącznie zlikwidowano 114 szkół zawodowych, umożliwiających przystąpienie do egzaminu maturalnego. Liczba zasadniczych szkół zawodowych, mimo wa-

¹⁵ K. Pawłowska-Salińska, M. Piątkowska, *Młodzi na rynku pracy: są jacyś inni?*, www.gazetapra-ca.pl/gazeta-praca/1,90443,10761701,Mlodzi_na_ryнку_pracy__sa_jacys_inni_.html [data dostępu: 07.05.2012].

hań, wzrosła o jedną placówkę. Oznacza to, że najmniej popularne wśród młodzieży z regionu łódzkiego były szkoły zawodowe umożliwiające przystąpienie do egzaminu maturalnego oraz kontynuowanie nauki na studiach wyższych. Szczegółowe dane zostały przedstawione na wykresach 1.6. i 1.7.

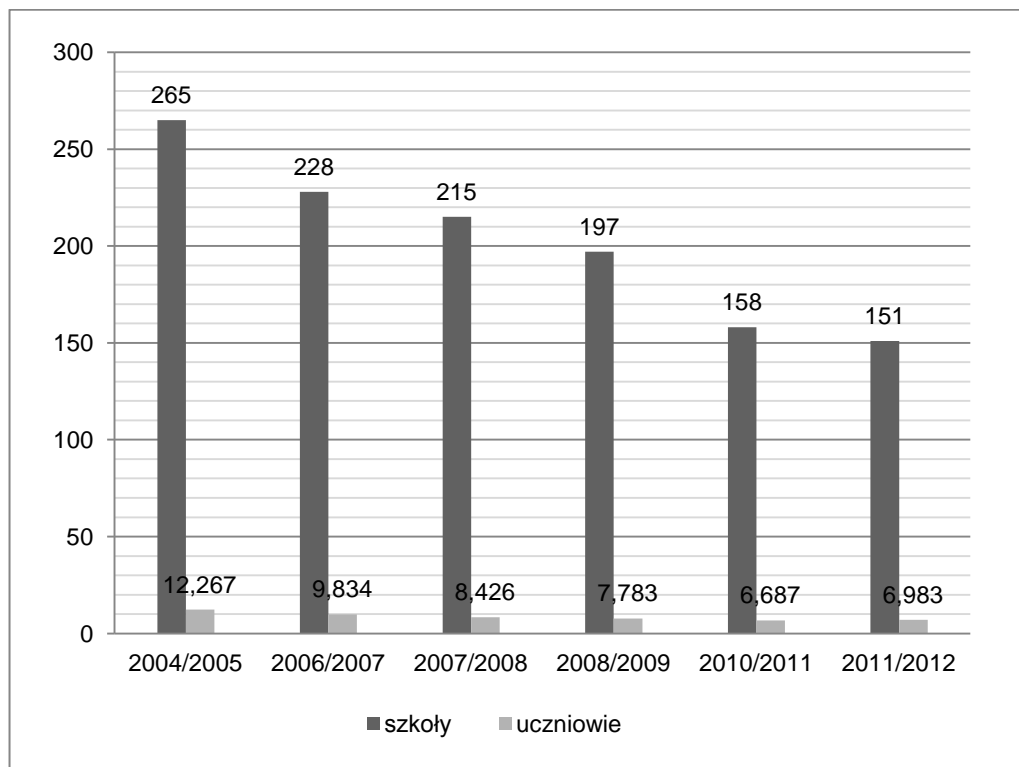
Wykres 1.6. wyraźnie pokazuje, że likwidacja zasadniczych szkół zawodowych w regionie łódzkim nie miała tak gwałtownego przebiegu jak w pozostałych regionach, co należy ocenić pozytywnie, zważywszy na zmiany w strukturze demograficznej kraju, powodujące, że większość szkół dotknął problem zmniejszającej się liczby kandydatów. Zgoła odmiennie zjawisko dotknęło placówki kształcenia zawodowego, uprawniające do przystąpienia do egzaminu maturalnego (wykres 1.7.).

Wykres 1.6. Liczba zasadniczych szkół zawodowych i ich absolwentów (w tys.) w województwie łódzkim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Wykres 1.7. Liczba techników, techników zawodowych i liceów profilowanych oraz uczniów (w tys.), którzy przystąpili do egzaminu maturalnego w województwie łódzkim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Utrzymująca się liczba zasadniczych szkół zawodowych oraz stosunkowo niewielkie wahania w odniesieniu do liczby uczniów szkół zawodowych w regionie łódzkim wskazują na niezmiennie tendencje jeśli chodzi o popularność tego typu szkolnictwa. Niepokojące są natomiast wyniki analizy poświęconej technikom. Gwałtowny spadek liczby placówek oraz uczniów tylko częściowo należy przypisywać likwidacji liceów profilowanych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego proporcje między zlikwidowanymi liceami profilowanymi a technikami są zbliżone.

Spadek ogólnej liczby uczniów szkół zawodowych w województwie łódzkim jest wysoki na tle kraju, większy został odnotowany jedynie w województwach: mazowieckim oraz śląskim¹⁶. Trzeba także zauważyć, że województwo łódzkie wyróżnia się w stosunku do pozostałych województw niskim udziałem uczniów kształcenia zawodowego w ogólnej strukturze edukacji ponadgimnazjalnej¹⁷. Niewątpliwie jedną z przyczyn stanowią radykalne przeobrażenia gospodarcze w regionie. Głęboko odczuwalny spadek znaczenia przemysłu lekkiego oraz podejmowane próby modernizacji łódzkiej gospodarki spowodowały, że położono nacisk na kształcenie specjalistów

¹⁶ R. Piwowarski, *Uwarunkowania szkolnictwa zawodowego...*, op.cit.

¹⁷ Ibidem.

z wykształceniem wyższym. Gimnazjaliści, przekonani o konieczności dalszego kształcenia na studiach, woleli wybierać licea ogólnokształcące, które dawały możliwość szybszego podjęcia nauki na uczelni wyższej. Jednocześnie podkreślony udział absolwentów w strukturze bezrobocia jednoznacznie wskazuje, że osoby posiadające dyplom uczelni wyższej nie znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy. Osoby wybierające liceum ogólnokształcące, a następnie studia wyższe, obniżają swoją atrakcyjność dla pracodawców, ponieważ aż do uzyskania tytułu inżyniera, licencjata lub magistra nie posiadają jakiegokolwiek konkretnego zawodu. Gdyby przed rozpoczęciem studiów zdały egzamin zawodowy w technikum, ich szanse w znalezieniu pracy mogłyby być większe.

Dane przedstawione na wykresach 1.6. i 1.7. pokazują jednak, że od roku szkolnego 2010/2011 zmniejszanie się liczby techników i zasadniczych szkół zawodowych zostało częściowo zahamowane. Można przypisywać to zwiększającemu się w ostatnim okresie zapotrzebowaniu na pracowników posiadających kwalifikacje zawodowe w ściśle określonych branżach¹⁸. Zauważalna stabilizacja wskazuje, że proces znaczącego regresu szkolnictwa zawodowego uległ zwolnieniu. Przyczyn tego stanu trzeba upatrywać między innymi w działaniach podjętych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, mających przywrócić szkolnictwu zawodowemu wysoką rangę i zachęcać młodzież do kontynuowania nauki w placówkach umożliwiających zdobycie kwalifikacji zawodowych. Rosnąca liczba młodych bezrobotnych z wykształceniem wyższym i jednocześnie rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników z tytułami zawodowymi przekonuje młodzież do kontynuowania nauki w szkołach zawodowych. Problemem wciąż jednak pozostanie niski stopień zadowolenia pracodawców zatrudniających młodzież. Dokładna analiza tego zjawiska zostanie przedstawiona w kolejnych rozdziałach. W tym miejscu należy natomiast zauważyć, że w opinii przeważającej liczby przedsiębiorców oferta szkolnictwa jest niedopasowana do zgłaszanych przez nich potrzeb. Dotyczy to zarówno kierunków kształcenia, jakie może wybierać młodzież, jak i samego systemu kształcenia w zawodach. Główną barierą uniemożliwiającą lub utrudniającą zatrudnienie absolwenta szkoły zawodowej okazuje się brak wiedzy odpowiadającej współczesnym osiągnięciom nauki oraz brak doświadczenia w praktycznym wykonywaniu zadań zawodowych¹⁹.

Przywołane informacje dowodzą, że szkolnictwo zawodowe, mimo rosnącej popularności, nie funkcjonuje w sposób właściwy – zarówno w województwie łódzkim, jak i w całym kraju. Niewątpliwie są one konsekwencją wieloletnich zaniedbań, których przyczyną stało się zdeprecjonowanie znaczenia wykształcenia zawodowego dla rozwoju gospodarczego kraju i poszczególnych regionów.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

1.3. Reforma szkolnictwa zawodowego z 2012 roku

Istotnym krokiem w kierunku zmian opisanego powyżej stanu rzeczy, który warto w tym miejscu podkreślić, jest Ustawa Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 19 sierpnia 2012 o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw²⁰, której przepisy weszły w życie 1 września 2012 roku. Głównym celem ustawy jest podniesienie efektywności i skuteczności systemu kształcenia zawodowego, a także zharmonizowanie go z oczekiwaniami pracodawców i potrzebami rynku pracy. Założenia ustawy odnoszą się do pięciu istotnych kwestii:

1. nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
2. modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodach,
3. nowego modelu kształcenia zawodowego,
4. ujednoczenia systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
5. włączenia szkół zawodowych w system kształcenia ustawicznego.

Nowe przepisy mają przede wszystkim ułatwić zdobycie wykształcenia zawodowego, uprościć proces uzupełniania już posiadanych kwalifikacji oraz zwiększyć możliwości zdobycia nowego zawodu. W procesie modernizacji systemu przede wszystkim kładziony był nacisk na zwiększenie jego elastyczności.

Jednym z kluczowych obszarów reformy jest modyfikacja klasyfikacji zawodów, wprowadzona przez Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku²¹. W myśl reformy wyodrębnione zostały osobne kwalifikacje wchodzące w ramy poszczególnych zawodów. Na jeden zawód może składać się kilka kwalifikacji, każda z nich zawiera określony zakres wiedzy i umiejętności, niezbędny do zdania egzaminu. W nowej klasyfikacji wyodrębniono 200 zawodów, a w ich ramach – 251 kwalifikacji.

Dyplom zdobycia zawodu uzyskuje się w momencie potwierdzenia wszystkich wyodrębnionych dla niego kwalifikacji wraz ze świadectwem ukończenia szkoły. Jednocześnie jednak możliwe jest posługiwanie się potwierdzeniem jednej wybranej kwalifikacji dla danego zawodu. Zdobycie potwierdzenia kwalifikacji możliwe jest również poprzez realizację kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Wiąże się to z istotną zmianą, polegającą na tym, że każdy absolwent szkoły zawodowej może uzupełniać i zdobywać nowe kwalifikacje w zawodzie właśnie w formie kursów zawodowych.

Rozporządzenie to miało na celu przede wszystkim podniesienie jakości kształcenia zawodowego wraz z dostosowaniem oferty szkół zawodowych do realnych potrzeb rynku pracy. Reforma ta stanowi również pierwszy krok do realizacji koncepcji ujednoczenia zasad kształcenia zawodowego i powiązania systemu szkolnictwa za-

²⁰ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2012 o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206).

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 7).

wodowego z nauczaniem ustawicznym. Zmodyfikowana klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego obejmuje następujące elementy:

1. nazwę zawodów nauczanych w systemie oświaty;
2. ministrów, na wniosek których wprowadzano zawody;
3. rodzaje szkół ponadgimnazjalnych, w których możliwe jest odbywanie kształcenia w określonych zawodach;
4. obszary kształcenia, do których zostały przypisane dane zawody wpisane do klasyfikacji zawodów;
5. nazwy wyodrębnionych kwalifikacji;
6. możliwość prowadzenia kształcenia na zawodowych kursach kwalifikacyjnych;
7. ograniczenia oraz uwarunkowania związane z kształceniem w każdym zawodzie.

Wprowadzona została także nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach, regulowana przez rozporządzenie podpisane 7 lutego 2012 roku. Według art. 22, pkt. 2 i 2a, Dz.U. 2011 Nr 205 poz. 1206 podstawa programowa będzie definiowana jako zestaw celów kształcenia i treści nauczania, które przekładają się na konkretne, oczekiwane efekty kształcenia, takie jak: wiedzę, umiejętności zawodowe, kompetencje personalne i społeczne ucznia. W nowej podstawie programowej ustalone są również kryteria oceniania, wymagania egzaminacyjne oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym także zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt, a także minimalna liczba godzin kształcenia.

Kolejną zmianą są nowe zasady przeprowadzania egzaminów czeladniczych, mistrzowskich i sprawdzających, które reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej, podpisane 14 września 2012 roku, wprowadzające przede wszystkim trzy zasadnicze zmiany²². Nakłada ono określone szczegółowo regulacje, według których przeprowadzany będzie egzamin czeladniczy i egzamin mistrzowski. Precyzuje, kto może przystąpić do egzaminu, kto może zostać z niego zwolniony i na jakich warunkach, określa dokładny czas trwania egzaminu oraz ustanawia szczegółowe zasady składania wniosków i ewentualnych skarg w związku z egzaminami. Omówiony został również podział egzaminu na część praktyczną, teoretyczną, część ustną i pisemną oraz zagadnienia obowiązujące w każdej z poszczególnych części.

Druga istotna zmiana dotyczy doprecyzowania możliwości przystąpienia osób dorosłych, zdobywających lub uzupełniających wiedzę i umiejętności, do egzaminu sprawdzającego kwalifikacje zawodowe. Najistotniejsze kwestie, jakie zostały tu poruszone, to przede wszystkim określenie pozaszkolnych form kształcenia, po których możliwe jest podejście do egzaminu oraz szczegółowe zasady jego przeprowadzania.

Trzecim ważnym aspektem wprowadzanego rozporządzenia jest nadanie uprawnień izmom rzemieślniczym do wydawania suplementów Europass do świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich po egzaminach, które zdawane były przed ko-

²² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1117).

misją egzaminacyjną właściwej izby rzemieślniczej. Posiadanie suplementu Europass, prezentującego umiejętności i kwalifikacje danej osoby, umożliwia dalsze kształcenie się, zdobywanie doświadczenia lub znalezienie pracy na terenie Unii Europejskiej. Do tej pory mogli otrzymywać go wyłącznie absolwenci szkół zawodowych, którzy zdali egzamin zawodowy przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną.

Powyższe rozporządzenie dąży przede wszystkim do powiązania zasad przeprowadzania egzaminu czeladniczego, mistrzowskiego i sprawdzającego kwalifikacje zawodowe z treścią kształcenia zawodowego, jaka została ujęta w nowej podstawie programowej kształcenia w szkołach.

Zmiany uwzględniono również w kwestii kształcenia ustawicznego, w rozporządzeniu podpisanym 16 października 2012 roku²³. Podmioty umożliwiające kształcenie na odległość zobowiązane są przede wszystkim do:

1. zapewnienia dostępu do specjalnego oprogramowania, dzięki któremu możliwy jest synchroniczny i asynchroniczny kontakt pomiędzy słuchaczami oraz osobą prowadzącą zajęcia;
2. zapewnienia dostępu do materiałów dydaktycznych opracowanych w odpowiedniej formie, dostosowanej do kształcenia na odległość;
3. kontrolowania postępów i weryfikacji wiedzy, umiejętności i kompetencji uczestników;
4. kontrolowania aktywności uczestników i prowadzących zajęcia.

Placówka oferująca możliwość kształcenia na odległość jest zobowiązana do przeprowadzenia szkolenia dla uczestników z wykorzystywanych narzędzi i technik przed rozpoczęciem zajęć. Zaliczenie kształcenia można natomiast uzyskać wyłącznie w formie tradycyjnej, bez wykorzystania internetu. Nowe regulacje zobowiązują również placówki do wyznaczenia wymiaru godzin i organizacji sposobu prowadzenia zajęć, które jednak muszą mieścić się w ogólnych zasadach prowadzenia kursów zawodowych. Kurs kwalifikacyjny powinien zakładać realizację co najmniej 65% minimalnej liczby godzin ustalonej dla danej kwalifikacji w podstawie programowej.

Kolejne rozporządzenie, z dnia 26 października 2012 roku, wprowadza nowe regulacje dotyczące placówek doskonalenia nauczycieli²⁴ i ma na celu dostosowanie oferty oraz warunków doskonalenia do realnych potrzeb kadry dydaktycznej szkół. Wprowadza również zmianę w zakresie organizacji pracy placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli, co ma prowadzić do uproszczenia zasad. Praca będzie odąd planowana, nie – jak dotychczas – na rok kalendarzowy, lecz na rok akademicki.

Publiczne placówki o zasięgu ogólnopolskim zostały zobligowane do silniejszego wspierania działalności poradni psychologiczno-pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli o mniejszym zasięgu oraz działań doradców metodycznych.

²³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1152).

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1196).

Publiczne placówki o zasięgu wojewódzkim są z kolei odpowiedzialne za organizowanie wsparcia metodycznego dla nauczycieli kształcenia zawodowego, którzy prowadzą zajęcia w zawodach unikatowych, jak również dla nauczycieli kształcących w szkołach mniejszości etnicznych i narodowych. Został również nałożony na nie obowiązek prowadzenia wojewódzkiego systemu informacji pedagogicznej. Placówki o zasięgu wojewódzkim nie są natomiast już odpowiedzialne za przygotowanie i realizację programów doskonalenia zawodowego nauczycieli i doradców metodycznych.

Ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty i innych ustaw wraz z jej rozporządzeniami stanowią główny filar przeprowadzanej reformy szkolnictwa zawodowego w Polsce. Zreformowany, elastyczny system kształcenia ma za zadanie przygotować absolwentów szkół zawodowych do potrzeb nowoczesnego rynku, połączyć nauczanie teoretyczne z praktyką oraz zwiększyć szansę otrzymania zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej. Reforma szkolnictwa zawodowego kładzie bowiem również nacisk na naukę języków obcych, w tym szczególnie zawodowego języka obcego.

1.4. Znaczenie szkolnictwa zawodowego dla rozwoju gospodarki – optymalizowanie struktury kształcenia

Edukacja jako proces zakładający zdobywanie wiedzy i umiejętności ma na celu wyposażenie danej osoby w kompetencje i kwalifikacje umożliwiające podjęcie pracy zawodowej po osiągnięciu odpowiedniego wieku. Oprócz przekazywania wiedzy, edukacja zakłada wychowanie poprzez wpajanie określonych wartości oraz kształtowanie osobowości ucznia jako istoty społecznej. Podstawowa wiedza i kompetencje są przekazywane dzieciom i młodzieży na etapie edukacji przedszkolnej, w szkole podstawowej oraz gimnazjum. Na tych etapach realizowane są treści jednakowe dla określonego typu szkół. Następnie uczeń wybiera, w jakim typie szkoły będzie kontynuował naukę. Jak wskazano w poprzednich rozdziałach, uczeń ma do wyboru dwie podstawowe ścieżki kształcenia²⁵:

1. akademicką – podstawą jest liceum ogólnokształcące, a następnie uczelnia wyższa;
2. zawodową – realizowaną przez szkoły zawodowe kierujące absolwenta głównie na rynek pracy.

Omówiona w poprzednich rozdziałach reforma oświaty z 1999 roku doprowadziła do marginalizacji kształcenia zawodowego poprzez „odwodzenie” młodzieży od wyboru ścieżki zawodowej. Przeprowadzenie reformy, połączone z niekorzystnymi zmianami demograficznymi w strukturze społeczeństwa, doprowadziło do likwidacji wielu placówek kształcenia zawodowego w całym kraju. Opinie ekspertów, dotyczące planów wprowadzenia reformy oraz samego jej przebiegu, były w znacznej mierze negatywne. Najczęściej wskazywano, że proponowane i wdrażane zmiany²⁶:

²⁵ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego...*, op.cit.

²⁶ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec...*, op.cit.

1. nie posiadają powiązań oferty szkół zawodowych z prognozami i analizami rynku pracy;
2. ignorują fakt, że część zawodów robotniczych jest niezbędna do poprawnego rozwoju gospodarczego kraju;
3. nie spełniają standardów Unii Europejskiej, w których kształcenie zawodowe jest traktowane jako podstawa edukacji na szczeblu średnim;
4. nie biorą pod uwagę realnych możliwości młodzieży, której część nie jest w stanie sprostać wysokim wymaganiom kształcenia w liceach ogólnokształcących.

Twórcy reformy nie wzięli więc pod uwagę, że szkolnictwo zawodowe stanowi integralną część systemu oświaty w aspekcie przygotowywania młodzieży do wejścia na rynek pracy zgodnie z potrzebami rozwijającej się gospodarki. Reforma została przeprowadzona w sposób nieracjonalny, nie dążono bowiem do optymalizowania struktury kształcenia w ten sposób, aby zapewnić stały dopływ pracowników z właściwymi kwalifikacjami. W strukturze rynku pracy niezbędni są zarówno pracownicy z wyższym wykształceniem, jak i posiadający kwalifikacje zawodowe zdobywane na poziomie szkoły średniej. Nie ma wątpliwości, że znaczenie szkolnictwa zawodowego jest bardzo duże, co – jak wspomniano – brane jest pod uwagę w większości krajów Unii Europejskiej.

W krajach rozwiniętych Unii Europejskiej kształcenie zawodowe jest realizowane poprzez odwoływanie się do czterech zasadniczych filarów²⁷:

1. dostosowania struktury kształcenia do struktur bieżącego oraz prognozowanego popytu na pracę;
2. dostosowania treści kształcenia do wymogów stanowisk pracy, które w przyszłości obejmą beneficjenci systemu edukacji;
3. optymalizowania proporcji między kształceniem teoretycznym i praktycznym;
4. adaptowania młodzieży do środowiska pracy zawodowej już w okresie kształcenia.

Odwoływanie się do wymienionych założeń sprawia, że proporcje między liczbą uczniów szkół ogólnokształcących a liczbą uczniów szkół zawodowych są bardzo zbliżone do tych, które obserwowano w Polsce w latach 90. XX wieku²⁸. W krajach tych wychodzi się bowiem z założenia, że racjonalne kształtowanie struktur kształcenia i zatrudnienia opiera się na dostosowaniu kadr do realnych oraz prognozowanych potrzeb rynku pracy. Oznacza to, że zrównoważony rozwój jest możliwy wyłącznie pod warunkiem przygotowania pracowników pod względem wykształcenia i kwalifikacji do realnie istniejących i przewidywanych w przyszłości miejsc pracy. W związku z tym znaczenie szkolnictwa zawodowego nigdy nie zostało podważone, ponieważ za oczywiste przyjmuje się, iż przedsiębiorstwa potrzebują pracowników każdego szczebla. Poprawne funkcjonowanie jest możliwe, jeśli zatrudniona zostanie odpowiednia liczba osób posiadających wykształcenie wyższe i predyspozycje do zarzą-

²⁷ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego...*, op.cit.

²⁸ S.M. Kwiatkowski, *Dostosowanie struktury i treści...*, op.cit.

dzania, jak również właściwa liczba pracowników doskonale przygotowanych przez szkoły zawodowe do wykonywania określonych prac²⁹.

Należy zauważyć, że przekształcenia gospodarcze i polityczne, które w Polsce są określane mianem transformacji ustrojowej, dotyczyły nie tylko Europy Środkowej i Wschodniej, ale wpłynęły również na sytuację w Europie Zachodniej. Oprócz tego przemiany stricte technologiczne, polegające na wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań (cyfryzacja i komputeryzacja przemysłu), wpłynęły na stopniowe wycofywanie się z produkcji ekstensywnej na całym kontynencie. Zasadnicza różnica między polityką edukacyjną w Polsce a w rozwiniętych krajach Europy Zachodniej polega zatem na odmiennych reakcjach na wzrost stopy bezrobocia wśród obywateli posiadających wykształcenie zawodowe.

W Polsce przyjęto założenie, że szkoły zawodowe generują wzrost stopy bezrobocia, dlatego należy dążyć do ich wygaszania. W krajach lepiej rozwiniętych gospodarczo, gdzie istniała duża świadomość znaczenia szkolnictwa zawodowego, rozpoczęto proces jego optymalizacji w odniesieniu do następujących aspektów edukacji³⁰:

1. określenia optymalnej struktury kształcenia średniego, tj. wypracowania relacji między liczbą uczniów w szkołach zawodowych i ogólnokształcących w zgodzie z potrzebami rynku pracy;
2. określenia optymalnej struktury kształcenia w szkołach średnich i na uczelniach wyższych, tj. dążenia do wypracowania właściwych proporcji między wchodzącymi na rynek pracy absolwentami szkół średnich a absolwentami zdobywającymi wykształcenie wyższe;
3. określenia optymalnej struktury kształcenia w szkołach średnich, tj. ukształtowania efektywnej relacji pomiędzy nauczaniem teoretycznym w szkole a kształtowaniem umiejętności praktycznych w przedsiębiorstwach branżowych i warsztatach szkolnych.
4. Działania zmierzające do osiągnięcia właściwej struktury wykształcenia kadr wchodzących na rynek pracy, podejmowane były pod ścisłą kontrolą, która uwzględniała przede wszystkim zapotrzebowanie gospodarki na konkretne kwalifikacje pracowników. Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że gospodarka będzie się rozwijała, jeżeli system edukacji będą opuszczały osoby o różnym poziomie przygotowania merytorycznego i praktycznego. Jest to spowodowane różnorodnością stanowisk pracy, a co za tym idzie – odmiennych obowiązków i nierównego stopnia odpowiedzialności.
5. Zaniedbanie czy wręcz marginalizowanie znaczenia szkolnictwa zawodowego prowadzi do sytuacji, która jest obecnie obserwowana w Polsce. Promocja szkół ogólnokształcących spowodowała w latach 90. XX wieku tzw. eksplozję edukacyjną³¹, przejawiającą się zwiększeniem liczby uczniów liceów ogólnokształcących.

²⁹ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego...*, op.cit.

³⁰ Ibidem.

³¹ *Młodzi 2011. Raport*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

cych oraz studentów. Nie można jednak pominąć faktu, że dużą liczbę kandydatów do liceów stanowiła młodzież nieposiadająca wystarczających kompetencji intelektualnych. Szkoły, w związku z nowym systemem finansowania, musiały jednak dążyć do utrzymania możliwie wysokiej liczby uczniów. W konsekwencji doprowadziło to do sytuacji, w której duża część absolwentów szkół ogólnokształcących nie osiągała na egzaminie maturalnym wyników pozwalających na kontynuowanie nauki na studiach wyższych. To z kolei spowodowało nagły wzrost liczby uczelni niepaństwowych, które gwarantują możliwość uzyskania dyplomu tym, którzy ze względu na niedostateczną liczbę punktów nie znaleźli się wśród przyjętych na darmowe studia. Niestety, uczelnie ze względu na złą kondycję finansową zmuszone były powielić zasady działania szkół średnich – ważna stała się liczba studentów, a nie jakość kształcenia. W związku z tym można mówić o sytuacji, w której poziom nauczania został dostosowany do możliwości intelektualnych większości studentów. Oznacza to, że w Polsce wykształconych zostało bardzo dużo młodych osób, ale jakość – a co za tym idzie przydatność – tego wykształcenia jest zbyt niska w stosunku do oczekiwań pracodawców³².

6. Opisywana sytuacja przekłada się na dwa zasadnicze problemy związane z wkraczaniem młodzieży na rynek pracy. Po pierwsze – to wspomniane już niedopasowanie wiedzy i umiejętności, które posiadają poszukujący pracy, do kwalifikacji pożądanych przez pracodawców. Drugi problem jest związany z rosnącymi aspiracjami życiowymi i zawodowymi osób, które posiadają wykształcenie wyższe. Gospodarka rządzi się określonymi prawami, co oznacza, że nie ma możliwości zapewnienia pracy na wysokich stanowiskach wszystkim absolwentom posiadającym dyplom uczelni wyższej. Warto zauważyć, iż badania przeprowadzone wśród poszukujących pracy wskazały, że im lepiej wykształcony kandydat, tym większe są jego aspiracje w zakresie poszukiwanej pracy³³. Jest to zrozumiałe szczególnie w przypadku absolwentów uczelni niepublicznych, którzy przez cały okres edukacji opłacali wysokie czesne, licząc na to, że po uzyskaniu tytułu magistra ich sytuacja ekonomiczna (często również społeczna) ulegnie znaczącej poprawie. Tymczasem najczęściej oferowane są im stanowiska niewymagające wykształcenia wyższego i o wynagrodzeniu niższym od oczekiwanego³⁴.
7. Młodzi bezrobotni posiadający wykształcenie wyższe są rozczarowani systemem, który miał im zagwarantować powodzenie zawodowe i życiowe. Problemem tych osób jest jednak nie tylko brak możliwości zatrudnienia zgodnego z oczekiwaniami, ale również brak kwalifikacji zawodowych, które są obecnie pożądane przez pracodawców. Można zakładać, że właśnie te osoby, które wybrały licea ogólnokształcące oraz studia na uczelniach prywatnych, miałyby szansę na odnie-

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

³⁴ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki...*, op.cit.

sienie sukcesu na rynku pracy, gdyby wybrały naukę w szkole zawodowej. Jest to prawdopodobne, jeżeli brać pod uwagę zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez większość pracodawców.

8. Istotnym czynnikiem, odróżniającym Polskę od wysoko rozwiniętych gospodarczo krajów Europy Zachodniej, jest również struktura wynagrodzeń pracowników na poszczególnych szczeblach. Stanowiska niewymagające posiadania kwalifikacji związanych z wyższym wykształceniem są znacznie niżej opłacane niż stanowiska przygotowane dla absolwentów wyższych uczelni. Wspomniano już, że absolwenci uczelni wyższych są zmuszeni do podejmowania pracy niezgodnej z ich wykształceniem, niewymagającej wysokich kwalifikacji i – w związku tym – związanej z niskim wynagrodzeniem. Konieczne jest dostrzeżenie tego niepokojącego mechanizmu, który funkcjonuje w polskiej gospodarce. Najniżej opłacane stanowiska pracy nie wymagają posiadania wyższego wykształcenia, nie oznacza to jednak, że pracownik nie musi posiadać wiedzy i umiejętności – najczęściej można zdobyć je w cyklu kształcenia zawodowego. Młodzi ludzie nie chcą jednak uczyć się w szkole zawodowej, która może zagwarantować im pracę wynagradzaną na stosunkowo niskim poziomie. Z tego powodu decydują się na studia, często płatne, ale posiadanie dyplomu nie zmienia ich szans na znalezienie zatrudnienia, gdyż zapotrzebowanie na wysoko wykształconych pracowników jest mniejsze niż na pracowników fizycznych i posiadających tytuły zawodowe średniego szczebla.
9. Tego typu sytuacja nie ma miejsca w Niemczech, Szwecji czy Austrii, a więc państwach o silnej gospodarce. W tych krajach wynagrodzenia pracowników na stanowiskach usług dla ludności oraz produkcji, wymagających kwalifikacji zawodowych na poziomie średnim, są nominalnie i relatywnie wyższe niż w Polsce. Uczniowie chętniej decydują się na kontynuowanie nauki w szkołach zawodowych, ponieważ mają świadomość, że mogą osiągnąć zarobki zapewniające im zaspokojenie zarówno podstawowych potrzeb egzystencjalnych, jak i dostęp do kapitału kulturowego i rozrywki. Szkolnictwo zawodowe jest postrzegane jako jedna ze ścieżek gwarantujących znalezienie pracy, w której wynagradzane będą umiejętności i sprawność wykonywanej pracy. W Polsce jest inaczej – wysokość zarobków określana jest często na podstawie pozycji w hierarchii społecznej, a osoby z wykształceniem zawodowym są w niej sytuowane na niskim poziomie³⁵. Niezbędne jest zapewnienie pracownikom wynagrodzenia za pracę, odpowiadającego jakości świadczonej przez nich pracy, bez względu na poziom wykształcenia oraz pozycję społeczną. Wówczas możliwe będzie przekonanie młodzieży do kontynuowania nauki w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach. Jednocześnie jednak niezbędne jest rozwiązanie podstawowych problemów szkolnictwa zawodowego. Dopóki szkoły te będą niedofinansowane, a ich oferta zostanie niedostosowana do potrzeb krajowego, regionalnego i lokal-

³⁵ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki...*, op.cit.

nego rynku pracy, poziom i zakres oferowanego w nich kształcenia nie umożliwi młodzieży zdobycia wiedzy i umiejętności niezbędnych do efektywnego wykonywania pracy. Badania przeprowadzone na potrzeby Kancelarii Rady Ministrów jednoznacznie pokazały, że w polskich szkołach zawodowych³⁶:

10. zbyt duży nacisk kładziony jest na kształcenie teoretyczne,
11. nauczyciele mają zbyt małą wiedzę o nowoczesnych technologiach,
12. wykorzystywane są przestarzałe podręczniki,
13. baza techno-dydaktyczna placówek ma niewiele wspólnego z wyposażeniem współczesnych przedsiębiorstw,
14. kładzie się zbyt mały nacisk na nauczanie i uczenie się języków obcych.

Te cechy odróżniają polskie szkoły zawodowe od europejskich. Stają się też przyczyną niedostosowania kwalifikacji i umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy, a co za tym idzie – niskiego ich wynagradzania bądź wręcz bezrobocia. **W związku z powyższym rekomendowane jest dokonanie dokładnej rewizji systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz podjęcie działań zmierzających do podniesienia jego rangi. Aby osiągnąć ten cel, należy przeanalizować mocne i słabe strony kształcenia zawodowego w Polsce oraz rozpocząć wdrażanie systemu naprawczego. Pozwoli to na sformułowanie szczegółowych zadań i kierunków zmian, które będą skutkowały zwiększeniem zainteresowania kontynuowaniem nauki w tym typie szkół, a tym samym pozwolą na zoptymalizowanie proporcji między liczbą uczniów szkół zawodowych a liczbą szkół ogólnokształcących. Realizacja tego zadania wymaga także dokonania analizy sytuacji placówek kształcenia zawodowego pod względem przyczyn niedostosowania ich oferty do potrzeb rynku pracy oraz możliwości poprawy. Nowa ustawa bez wątpienia podąża w tym właśnie kierunku, konieczne będzie jednak monitorowanie przeprowadzanych zmian, czy faktycznie odpowiadają one realnym potrzebom i wpływają na zmianę istniejącego stanu rzeczy.**

Szkolnictwo zawodowe charakteryzuje się różnorodnością treści oraz metod kształcenia w zależności od branży pracy, w której ma przygotować ucznia. Nie jest możliwe dokonanie uniwersalnej oceny potrzeb wszystkich sektorów przemysłu oraz kierunków kształcenia zawodowego. Mimo istnienia opisanych w poprzednich rozdziałach punktów wspólnych, szkolnictwo zawodowe ma charakter zróżnicowany i wyłącznie zindywidualizowane podejście do kształcenia dla poszczególnych sektorów przemysłu może zapewnić wypracowanie odpowiednich wniosków i rozwiązań. W związku z zakresem tematycznym projektu *Szkolnictwo zawodowe dla sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych* w dalszych rozdziałach została przedstawiona sytuacja sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.

³⁶ *Młodzi 2011. Raport*, op.cit.

2. Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności pracowników w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego

Największym wyzwaniem postawionym przed oświatą rolniczą w Polsce jest stworzenie w placówkach kształcenia zawodowego innowacyjnych ośrodków wiedzy, kompetencji oraz umiejętności. Szkoły rolnicze, podobnie jak wszystkie inne, powinny włączać się w rozwój kapitału ludzkiego poprzez rzetelną edukację zawodową oraz wpajanie młodzieży idei uczenia się przez całe życie³⁷. Szkoły zawodowe kształcące w zawodach związanych z branżą rolniczą oraz przetwórstwem rolno-spożywczym powinny przygotowywać młodzież do pracy w innowacyjnym i wysoko rozwiniętym pod względem technologicznym otoczeniu. Absolwenci posiadający rzetelną wiedzę teoretyczną oraz właściwie ukształtowane umiejętności praktyczne są pożądanymi pracownikami sektora rolno-spożywczego. Stale rosnące wymagania, z którymi muszą się mierzyć, są bowiem jednym z następstw przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku. Akcesja do Wspólnoty zobowiązała Polskę do wdrażania instrumentów Wspólnej Polityki Rolnej oraz podnoszenia jakości produkcji poprzez modernizację procesów wytwarzania i przetwarzania żywności.

Unowocześnianie procesów związanych z produkcją oraz przetwórstwem żywności w oparciu o wiedzę i umiejętności jest niezbędne w realizowaniu Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej. Wymaga się więc, aby w polskich gospodarstwach rolnych oraz przedsiębiorstwach przetwórczych dążenie do wiedzy było głównym motorem modernizacji procesów, a dzięki temu – instrumentem zapewniającym tej gałęzi gospodarki zrównoważony rozwój. Zrealizowanie tego celu nie jest możliwe bez przygotowania nowych kadr pracowników – otwartych na zdobywanie wiedzy i wdrażanie nowoczesnych rozwiązań. Wyposażanie młodzieży w wysokiej jakości umiejętności oraz określone kwalifikacje zawodowe jest niezbędne, by polskie rolnictwo mogło dynamicznie się rozwijać, a młode osoby wchodzące na rynek pracy sprostały wymogom konkurencji w Unii Europejskiej.

2.1. Sektor przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce w kontekście Wspólnej Polityki Rolnej

Obecnie podstawowym celem Wspólnej Polityki Rolnej jest utrzymanie w rolnictwie dominacji gospodarstwa rodzinnego oraz ochrona modelu wsi europejskiej. Unijny system polityki rolnej zakłada produkcję, przetwórstwo i powiązanie z rynkiem światowym za pośrednictwem złożonego systemu ekonomiczno-prawnego. W ramach wspólnoty dąży się do modernizacji gospodarstw rolnych, dbania o ochronę środowiska, promocji i dotowania eksportu polskich towarów i produktów rolnych w obrębie

³⁷ *Szkolnictwo rolnicze w aspekcie zrównoważonego rozwoju wsi*, „Biuletyn Informacyjny”, Nr 3/2012.

Unii Europejskiej³⁸. Działania te mają pozytywnie wpływać na konkurencyjność europejskiej gospodarki, dla której rolnictwo i przemysł spożywczy stanowi jeden z filarów rozwoju. Wypracowanie wspólnych zasad funkcjonowania rolnictwa pozwala wyrównywać tempo rozwoju i poprawiać koniunkturę gospodarczą poszczególnych państw członkowskich oraz Unii jako jednego organizmu. Najważniejsze obecnie założenia Wspólnej Polityki Rolnej to³⁹:

1. jednolitość rynku rolnego – w jego ramach mieszczą się takie działania jak: swobodny przepływ towarów czy jednakowe ceny skupu interwencyjnego głównych produktów rolnych;
2. preferencje dla produktów unijnych – pierwszeństwo zbytu mają towary pochodzące z krajów Wspólnoty;
3. solidarność finansowa – wszystkie kraje członkowskie ponoszą wspólne koszty, przy czym państwa bogatsze ponoszą większą część tych kosztów;
4. współodpowiedzialność producentów – przyjęto maksymalne progi produkcyjne, w ramach których obowiązuje gwarancja cen;
5. zasada ochrony środowiska – brana pod uwagę przy realizowaniu Wspólnej Polityki Rolnej.

Działania podejmowane w ramach Wspólnej Polityki Rolnej są ukierunkowane na osiągnięcie celów takich jak: zwiększanie wydajności produkcji rolnej, zapewnienie ludności wiejskiej odpowiedniego poziomu życia, stabilizowanie rynków czy zapewnienie konsumentom odpowiednich cen żywności. Rezultatem sumarycznym ma być zagwarantowanie wysokiej jakości żywności oraz ochrony środowiska naturalnego⁴⁰. Nie bez znaczenia pozostaje także wpływ rolnictwa na gospodarkę i bezpieczeństwo socjalne Europejczyków – zapotrzebowanie na żywność nie zmniejsza się, a jej dostarczanie i możliwość pozyskiwania stanowi podstawowy warunek swobodnego rozwoju jednostki i społeczeństwa⁴¹.

Polska, wchodząc do Unii w 2004 roku, znalazła się w grupie krajów – beneficjentów, rolnictwo zostało więc objęte systemem dopłat bezpośrednich i podlega działaniom interwencji rynkowej⁴². Mają one wesprzeć zrównoważony rozwój obszarów wiejskich poprzez wsparcie gospodarstw niskotowarowych, dopłaty do obszarów o niekorzystnych warunkach gospodarowania, pomoc techniczną, renty strukturalne czy zalesienie gruntów ornych⁴³. Pomoc ta nie jest równoznaczna z udzielaniem

³⁸ *Wspólna polityka rolna Unii Europejskiej a polskie rolnictwo. Rozważania o korzyściach i kosztach*, Urząd Komitetu Unii Europejskiej, Warszawa 2002.

³⁹ www.doradca-ue.pl/?page=article&id=142 [data dostępu: 20.02.2013].

⁴⁰ *Agenda 2000. Unia Europejska rozszerzona i silniejsza*, Monitor Integracji Europejskiej, Warszawa 1997.

⁴¹ *Wspólna polityka rolna po 2013*, www.copa-cogeca.be/img/user/file/PAC2013/2012futureCAP_PL.pdf [data dostępu: 23.04.2012].

⁴² *Zakupy interwencyjne, dopłaty do magazynowania nadwyżek, dopłaty do eksportu produktów rolnych*, szerzej patrz: *Ekonomiczne skutki warunków integracji Polski z UE dla sektora rolnego*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003.

⁴³ *Ekonomiczne skutki warunków...*, op.cit.

wsparcia konserwującego strukturę agrarną, dlatego jednym ze skutków modernizacji rolnictwa jest stale zmniejszające się zatrudnienie przy jednoczesnym wzroście wydajności pracy i powiększaniu wielkości gospodarstw rolnych⁴⁴.

Proces modernizacji polskiego rolnictwa w pierwszej kolejności był zorientowany na rozwój infrastruktury technicznej. Dotyczyło to zarówno konieczności zaopatrzenia gospodarstw w bieżącą wodę czy dostęp do sieci telefonicznej, jak i zwiększenie liczby ciągników, kombajnów i innych urządzeń rolniczych⁴⁵. Proces ten nie zawsze przebiegał dynamicznie, a niedostateczne wykorzystywanie potencjału rolnego wynikało m.in. z braku zaplecza technicznego, wieku właścicieli, faktycznego zatrudnienia w innych sektorach gospodarki itp. W celu usprawnienia procesu wdrażania zmian rolnikom rezygnującym z produkcji rolnej zapewniono dostępność rent strukturalnych oraz wsparcie na rzecz rozwijania działalności pozarolniczej⁴⁶. Modernizacja wpłynęła na podniesienie jakości produkcji, polepszenie infrastruktury na terenach wiejskich oraz powstawanie grup zrzeszających rolników.

Obecnie restrukturyzację rolnictwa należy rozumieć jako przeprowadzanie procesów koncentracji i specjalizacji produkcji, które wiążą się z ograniczeniem zatrudnienia i wychodzeniem z rolnictwa, pozwalając jednocześnie na podnoszenie jakości poziomu życia na wsi. Nie jest to zatem proces powodujący wzrost stopy bezrobocia na obszarach wiejskich. Promowane jest bowiem zatrudnienie pozarolnicze, które nie musi oznaczać całkowitego przekwalifikowania – może dotyczyć pracy w sferze przetwórstwa i w otoczeniu rolnictwa. Trzeba więc zauważyć, że przekształcenia strukturalne polskiego rolnictwa, choć ściśle związane ze zmniejszeniem zatrudnienia stricte rolniczego, nie są równoznaczne ze wzrostem bezrobocia.

Możliwość korzystania z pomocy udzielanej w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013 pozwoliło na utworzenie ok. 15 tys. miejsc pracy⁴⁷. Najwięcej nowych miejsc pracy utworzono dotychczas w województwie wielkopolskim. Warto jednak pamiętać, że Program Rozwoju Obszarów Wiejskich jest wciąż otwarty, co oznacza, że nowe stanowiska wciąż powstają. Dokładna liczba miejsc pracy powstałych w poszczególnych województwach została przedstawiona na wykresie 2.1.

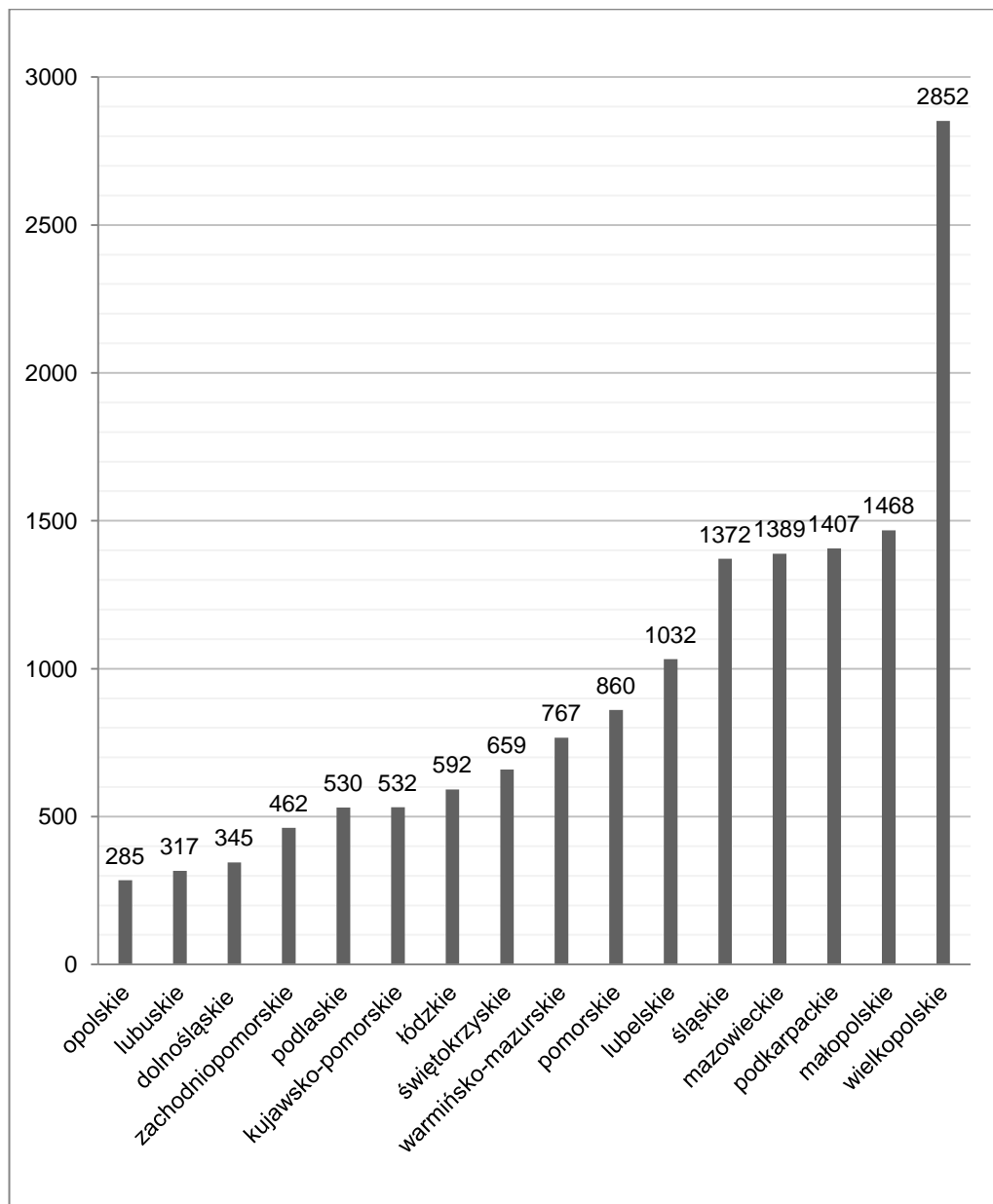
⁴⁴ *Wspólna polityka rolna...*, op.cit.

⁴⁵ *Program Operacyjny Rozwój Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013*, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2005.

⁴⁶ *Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej*, www.arimr.gov.pl/fileadmin/pliki/Publikacje-biblioteka/pik/Broszura_dz_311_09_2011.pdf [data dostępu: 20.04.2012].

⁴⁷ *Nowe miejsca pracy...*, op.cit.

Wykres 2.1. Liczba miejsc pracy utworzonych dzięki środkom przyznawanym w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich w poszczególnych województwach (wg stanu na czerwiec 2012)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Nowe miejsca pracy dla mieszkańców wsi* [w:] „Biuletyn Informacyjny” 2012, nr 7, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Tworzenie nowych miejsc pracy objęło kilka gałęzi gospodarki, ale warto zauważyć, że 12,2% środków zostało przeznaczonych na wspieranie działalności związanej

z usługami dla gospodarstw rolnych oraz leśnictwa⁴⁸. Oznacza to, że w Polsce do połowy roku 2012 powstało blisko 2000 miejsc pracy w sektorze produkcji i przetwarzania żywności produktów rolnych.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej nastąpiło wyraźne przyspieszenie wzrostu spożycia żywności i napojów, które w okresie 2001–2005 pozostawało stosunkowo niezmiennie. Istotny wydaje się fakt, że stały wzrost dotyczy przede wszystkim spożycia produktów o wysokim stopniu przetworzenia. Zdaniem analityków udział ten będzie się systematycznie zwiększać⁴⁹. Odnotowany został również wzrost eksportu polskich produktów. Nie ulega więc wątpliwości, że restrukturyzacja i modernizacja rolnictwa, przeprowadzana dzięki wsparciu ze strony Unii Europejskiej, umożliwia zwiększanie dochodowości produkcji rolnej oraz wspiera działalność pozarolniczą, prowadząc do podniesienia wydajności i konkurencyjności. Badania prowadzone przez ekspertów Instytutu Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej wskazują, że powyższe czynniki rozwojowe gwarantują stabilność dalszego rozwoju sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, pod warunkiem nieprzerwanego podnoszenia jakości pracy, nakładów inwestycyjnych i nawiązywania kontaktów gospodarczych z pozostałymi krajami Wspólnoty⁵⁰. Pozwala to na tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego, gdzie (w związku z postępem nowoczesnej technologii) coraz większe znaczenie mają wysokie kwalifikacje i kompetencje kadry pracowniczej.

Zmiany w sektorze rolnym i przetwórczym wymuszają również reorientację struktury zatrudnienia. Koncentracja użytków rolnych wraz ze zmechanizowaniem procesów pracy spowodowała obniżenie zapotrzebowania na siłę roboczą. Dotyczy to głównie nisko wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych kadr. Producenci i przetwórcy poszukują przede wszystkim pracowników posiadających rozwinięte umiejętności i kwalifikacje, ponieważ rynkowa konkurencyjność jest uzależniona od ilości i jakości kapitału ludzkiego⁵¹. Istotnym problemem polskiego rolnictwa jest deficyt właściwie wykwalifikowanych kadr pracowników – modernizacja i poprawa jakości produkcji, jest możliwa wyłącznie pod warunkiem podnoszenia kwalifikacji osób pracujących w sektorze⁵². Tymczasem w Polsce wciąż zatrudnia się bardzo wysoką liczbę osób o niskich kwalifikacjach. Dla rolnictwa oraz przetwórstwa rolno-spożywczego stanowi to hamulec uniemożliwiający przyspieszenie mechanizacji i wdrażania nowoczesnych technologicznie rozwiązań. Jest to istotny problem w kon-

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ *Przemysł spożywczy w Polsce*, Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2008.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Z. Dach, *Przeciwdziałanie bezrobociu w Polsce na tle doświadczeń krajów Unii Europejskiej* [w:] *Dylematy wyboru modelu rozwoju gospodarczego Polski*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2005.

⁵² Ł. Arendt, E. Kryńska, *Ekspertyza: rynek pracy – wyzwania strategiczne na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015*, www.mrr.gov.pl/ministerstwo/praca/nabor_do_SC/Documents/IPiSS_ekspertyza_rynek_pracy_uzupelniona_24012011.pdf [data dostępu: 23.04.2012].

tekście obowiązku realizowania założeń Wspólnej Polityki Rolnej, w szczególności w odniesieniu do stawianych przed producentami żywności wymaganiami jakościowymi. Sprostanie wielu wymogom jest możliwe wyłącznie pod warunkiem stosowania w przedsiębiorstwie nowoczesnych technologii, a to oznacza konieczność zatrudniania pracowników wyposażonych w aktualną wiedzę i umiejętności z zakresu przetwórstwa rolno-spożywczego.

Polskie rolnictwo wymaga ciągłego wprowadzania zmian strukturalnych przekładających się na zmniejszenie zatrudnienia w sektorze poprzez jednoczesne unowocześnianie procesów pracy i zmianę kierunku aktywności zawodowej części zatrudnionych⁵³. Oprócz tego należy inwestować w rozwój kapitału ludzkiego, świadczącego pracę dla sektora rolniczego. Wydajność i opłacalność pracy jest uzależniona od umiejętności dostosowania się do nowych warunków pracy, obsługi maszyn najnowszej generacji oraz produkcji rolno-spozywcej, uwzględniającej europejskie standardy jakości. Spełnienie tych warunków wymaga natomiast natychmiastowego podjęcia działań na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, niezbędne jest podnoszenie wiedzy rolników, którzy muszą uczestniczyć w kształceniu ustawicznym. Po drugie, należy dokładnie zapoznać się z ofertą edukacyjną szkół zawodowych kształcących na potrzeby sektora rolno-spozywczego. Wiedza jest obecnie jednym z podstawowych czynników produkcji, który decyduje o dynamice procesów rozwojowych, pozycji konkurencyjnej oraz dobrobycie społeczeństwa⁵⁴. W związku z tym uznano, że nowoczesna gospodarka europejska będzie gospodarką opartą na wiedzy, która zagwarantuje osiągnięcie wysokiej jakości pracy, konkurencyjność i produktywność gospodarki, co w efekcie będzie prowadzić do ciągłego rozwoju.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej wypada raczej umiarkowanie; pod koniec 2012 roku z wynikiem 10,6% zajmowaliśmy 16. miejsce pod względem wysokości stopy bezrobocia. Z jednej strony, biorąc pod uwagę obecny kryzys gospodarczy i wysokość bezrobocia w krajach o najgorszej sytuacji gospodarczo-ekonomicznej (Grecja – 26,8%, Hiszpania – 26,1%), jest to całkiem satysfakcjonujący wynik. Jednocześnie jednak polskiej gospodarce jest jeszcze niezwykle daleko do liderów europejskich, takich jak np. Austria (4,3%) czy Niemcy (5,3%)⁵⁵. Mimo stopniowego zwiększania się liczby miejsc pracy oraz korzystnych zmian wynikających z procesów restrukturyzacyjnych⁵⁶ wciąż istnieje przestarzała i nieefektywna struktura zatrudnienia, w tym także i w sektorze rolniczym⁵⁷. Dominującym proble-

⁵³ Ł. Arendt, E. Kryńska, *Ekspertyza: rynek pracy...*, op.cit.

⁵⁴ M. Cyrek, *Zróznicowanie strukturalne rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w krajach Unii Europejskiej*, www.institut.info/IIIkonf/referaty/1a/Cyrek%20Magdalena%20Zr%F3%BFnicowanie%20strukturalne%20rozwoju%20gospodarki%20opartej%20na%20wiedzy%20w%20krajach%20Unii%20Europejskiej.pdf [data dostępu: 24.04.2012].

⁵⁵ Dane z badań Eurostatu z grudnia 2012 r.

⁵⁶ Ograniczenie liczby miejsc pracy w tzw. sektorach tradycyjnych absorbujących duże zasoby siły roboczej o niskiej efektywności.

⁵⁷ Ibidem.

mem jest niska jakość kapitału ludzkiego – w porównaniu z pozostałymi krajami Wspólnoty Polskę charakteryzuje niski odsetek osób posiadających specjalistyczne kwalifikacje⁵⁸. Rolnictwo oraz sektor przetwórstwa rolno-spożywczego wymagają zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki. Poprawa sytuacji gospodarczej jest uzależniona od pogłębiania wiedzy pracowników każdego szczebla. Inwestowanie w zdobywanie wiedzy, podnoszenie kompetencji i poszerzanie horyzontów poznawczych jest równie ważne, co ponoszenie nakładów na nowoczesną infrastrukturę oraz zaplecze techniczne. **Ocena i charakterystyka sytuacji społeczno-gospodarczej kraju bądź regionu musi uwzględniać jakość zasobów ludzkich – poziom wykształcenia oraz jego zgodność z potrzebami rynku pracy. Dostosowanie oferty kształcenia (w formach szkolnych i pozaszkolnych) pozwoli na poprawę sytuacji gospodarki poprzez zapewnienie jej siły roboczej o właściwych kwalifikacjach i kompetencjach. Okazuje się bowiem, że rozpoczęty proces restrukturyzacji i modernizacji rolnictwa wymusza dostosowanie oferty tych szkół do nowych warunków. Konieczne jest położenie nacisku na kształcenie w zawodach związanych z sektorem przetwórstwa rolno-spożywczego. Szkoły kształcące rolników powinny natomiast ograniczać liczbę przyjmowanych uczniów oraz podnieść jakość kształcenia. Zmiany te są możliwe przede wszystkim w szkolnictwie resortowym, prowadzonym przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Wszystkie szkoły zawodowe, które kształcą w zawodach związanych z branżą rolniczą, mogą jednak korzystać ze wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Oprócz tego samorządy powinny dążyć do dostosowania oferty kształcenia do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, co oznacza, że istnieje możliwość przesuwania nakładów finansowych przeznaczanych na szkoły kształcące w zawodach nadwyżkowych na rozwój szkół kształcących w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego.** Zrealizowanie tak postawionego celu wymaga przede wszystkim dokonania dokładnej analizy sytuacji gospodarczej poszczególnych regionów, ponieważ – jak wskazują badania – różnią się one zarówno pod względem potencjału, jak i potrzeb⁵⁹. Jak zauważono powyżej, podniesienie wydajności rolnictwa wymaga dalszej restrukturyzacji, koncentrującej się głównie na zmniejszaniu zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach na rzecz angażowania wysokiej jakości kapitału ludzkiego.

2.2. Znaczenie rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego w strukturze gospodarczej województwa łódzkiego

Województwo łódzkie usytuowane jest w centralnej Polsce, obejmuje obszar ok. 18 219 km² i zajmuje szóste miejsce w kraju pod względem liczby ludności, wynoszącej w 2011 roku 2 533 700 osób⁶⁰. Na strukturę administracyjną łódzkiego składają się

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa 2012.

24 powiaty oraz 177 gmin⁶¹. Ponad 71% obszaru województwa posiada status terenów rolniczych, ale należy jednocześnie zaznaczyć, że więcej niż połowa ludności w Łódzkiem zamieszkuje tereny miejskie, głównie w obszarze Łódzkiej Aglomeracji Miejskiej⁶².

Centralne położenie województwa stanowi jedną z największych wartości w kontekście możliwości związanych z rozwojem gospodarczym. Czynniki lokalizacyjny wpływa na przebieg procesów rozwojowych. W województwie widoczna jest ewolucja: od dominującego rolnictwa po rozwój sektorów produkcji i usług. Usytuowanie na przecięciu głównych szlaków komunikacyjnych Europy w relacjach wschód-zachód oraz północ-południe, stanowi niezwykle silny potencjał dla rozwoju usług transportowych i logistycznych⁶³. Znaczący udział zauważany jest w zakresie handlu hurtowego i detalicznego oraz zaopatrywania w energię i wodę⁶⁴. Jednak to sektor rolniczy w województwie łódzkim ma największe znaczenie zarówno dla regionu, jak również dla krajowej produkcji.

Struktura sektora rolniczego w Polsce cechuje się dużym zróżnicowaniem, a dysproporcje są szczególnie wyraźne, kiedy porównuje się województwa zachodnie i wschodnie. W zachodniej części kraju po transformacji ustrojowej przeprowadzono szybką prywatyzację PGR-ów, która umożliwiła sprawną restrukturyzację największych gospodarstw, redukując nadmierne zatrudnienie wśród nisko wykwalifikowanych pracowników. Zatrudnieni w rolnictwie zmuszeni byli do podjęcia pracy w przemyśle – w tym również w przemyśle spożywczym. Województwa wschodnie były natomiast zdominowane przez małe, przestarzałe gospodarstwa prywatne i nie było możliwe przekształcenie ich w duże farmy o wysokiej wydajności produkcyjnej. Z tego powodu do dziś w niektórych regionach wschodnich funkcjonuje typ małego efektywnego rolnictwa, angażującego nadmierną siłę roboczą⁶⁵.

Województwo łódzkie zajmuje obszar o umiarkowanie korzystnych warunkach przyrodniczych, ale – jak zostało wcześniej wspomniane – sektor rolniczy odgrywa stosunkowo ważną rolę w strukturze gospodarczej regionu⁶⁶. Należy zauważyć, że w okresie poprzedzającym akcesję do Unii Europejskiej, w strukturze rolnictwa regionalnego dominowały małe gospodarstwa o niskiej produktywności (przestarzałe wyposażenie, słaba infrastruktura gospodarcza), a obszary wiejskie charakteryzowała niedostateczna aktywizacja społeczna i niewielka wiedza o nowoczesnych technologiach. Ze względu na potencjał województwa opracowano strategię rozwoju, w której

⁶¹ *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź 2006.

⁶² *Miasta i ludność w miastach. Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2011*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.

⁶³ *Strategia rozwoju województwa łódzkiego na lata 2007–2020*, Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego, Łódź 2006.

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ *Strategia rozwoju województwa łódzkiego...*, op.cit.

jednym z celów priorytetowych stało się osiągnięcie racjonalnego wykorzystania rolniczo-produkcyjnych obszarów o najlepszych warunkach przyrodniczych i infrastrukturalnych⁶⁷. Dzięki funduszom pomocowym możliwe było rozpoczęcie wdrażania rozwiązań pozwalających na osiągnięcie następujących celów:

1. stworzenie warunków do wielofunkcyjnego rozwoju terenów wiejskich;
2. podniesienie konkurencyjności gospodarstw na drodze wspierania procesów odnowy wsi;
3. poprawa jakości przestrzeni produkcyjnej dzięki rozwijaniu przedsiębiorczości, tworzeniu sieci powiązań oraz podniesieniu efektywności produkcyjnej i ekonomicznej przetwórstwa rolno-spożywczego;
4. wspieranie partnerstwa lokalnego poprzez wykorzystanie zasady wsparcia lokalnego;
5. poprawa atrakcyjności terenów wiejskich w drodze rozwijania infrastruktury technicznej i społecznej.

Strategia rozwoju województwa przewiduje osiągnięcie celów do 2020 roku, ale już teraz można zauważyć, że podjęte działania są skuteczne. W roku 2009 województwo łódzkie było drugim w kraju pod względem produkcji ziemniaków, owoców z drzew, warzyw gruntowych oraz trzody chlewnej, a dotyczące lat 2010–2011 dane GUS wskazują, że produkcja ta stale rośnie. W 2011 roku w stosunku do roku 2010 zwiększyła się produkcja⁶⁸:

1. zbóż ogółem (1892,8 tys. ton) – 3,6% więcej od zbiorów w 2010 roku;
2. ziemniaków (1184,2 tys. ton) – 29,7% więcej od zbiorów w 2010 roku;
3. warzyw gruntowych (544,3 tys. ton) – 10,1 % więcej od zbiorów w 2010 roku;
4. owoców z drzew (348,3 tys. ton) – 0,5% więcej od zbiorów w 2010 roku.

Poprawa wydajności produkcji wynika przede wszystkim z prowadzonych prac modernizacyjnych, dotyczących głównie unowocześniania zaplecza techniczno-maszynowego gospodarstw. Niepokojący może być jednak fakt, iż modernizacja rolnictwa w województwie nie przekłada się na oczekiwane zmniejszanie zatrudnienia w tym sektorze, którego poziom wciąż jest nieznacznie wyższy niż średnia krajowa⁶⁹. Należy przy tym zauważyć, że najwyższy poziom zatrudnienia w rolnictwie od wstąpienia do Unii odnotowano w 2007 roku⁷⁰. Wskazuje się na dwie możliwe przyczyny tego zjawiska. Po pierwsze, sektor rolniczy uważany jest za „zbiornik” nadwyżek osób tracących pracę bądź niemogących jej znaleźć⁷¹. System ubezpieczeń społecz-

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.

⁶⁹ Według danych BDL w sektorze rolniczym w Łódzkiem w roku 2010 pracowało 13% ogółu zatrudnionych, podczas gdy średnia krajowa wynosiła 12,9% ogółu zatrudnionych.

⁷⁰ Wynosił on 17,7% ogółu zatrudnionych w województwie łódzkim, a średnia krajowa wynosiła wówczas 14,8%.

⁷¹ E. Kwiatkowski, T. Tokarski, P. Gajewski, *Agricultural Regions and Regional Policy in Poland*, DIW, Berlin 2004.

nych dla rolników odgrywa rolę katalizatora pozwalającego na osłabienie skutków bezrobocia na wsi poprzez „wchłanianie” nadwyżki siły roboczej na czas kryzysu gospodarczego⁷². Nie jest jednak pewne, czy osoby posiadające status rolnika rzeczywiście zajmują się pracą w sektorze rolniczym. W związku z tym, analizując strukturę zatrudnienia w rolnictwie, należałoby weryfikować liczbę pracujących oraz posiadających status rolnika, ale utrzymujących się z innych źródeł. Po drugie, przyczyną utrzymywania się stosunkowo wysokiej liczby pracujących w rolnictwie jest brak kwalifikacji do pracy w nowoczesnym otoczeniu technicznym. Zrestrukturyzowane gospodarstwo wymaga mniejszych nakładów pracy niż tradycyjne, ale wyłącznie pod warunkiem, że pracownicy posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu nowoczesnego rolnictwa.

Produkcja rolnicza ma dla gospodarki województwa łódzkiego istotne znaczenie, jednak należy podkreślić, że od momentu akcesji do UE wzrasta przede wszystkim rola produktów mocno przetworzonych. Rośnie więc znaczenie podmiotów gospodarczych zajmujących się przetwórstwem rolno-spożywczym oraz usługami gastronomicznymi. Zwiększenie liczby przedsiębiorstw na terenach wiejskich wskazuje na skuteczność działań stymulujących działalność pozarolniczą oraz wspierających restrukturyzację poprzez promowanie i ułatwianie zatrudniania poza rolnictwem. Jednocześnie trzeba podkreślić, że rozwój przedsiębiorczości w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego wskazuje na poprawę efektywności ekonomicznej.

Dostosowanie polskiego rolnictwa oraz sektora przetwórstwa spożywczego do standardów narzucanych w ramach Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej wymagało od rolników oraz przedsiębiorców poniesienia kosztów związanych z niezbędnymi inwestycjami. Modernizacja rolnictwa i przemysłu przetwórstwa spożywczego w wielu przypadkach okazała się pierwszym od czasu transformacji ustrojowej działaniem ukierunkowanym na poprawę wydajności nierentownych gospodarstw i przedsiębiorstw. W związku z tym nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że przystąpienie do Wspólnoty dało polskiemu rolnictwu narzędzia umożliwiające wykorzystanie potencjału zaniedbywanego od końca lat osiemdziesiątych. Należy podkreślić, że dotacje przyznawane rolnikom wpływają na poprawę koniunktury, ponieważ zwiększa się zapotrzebowanie na produkty niezbędne rolnikom i przetwórcom – głównie na maszyny⁷³. Pozyskanie środków na nowoczesne wyposażenie wpłynęło na wzrost popytu na tego rodzaju sprzęt oraz na pracowników posiadających kwalifikacje umożliwiające jego bezpieczne i efektywne użytkowanie.

Modernizacja gospodarstw i zakładów przetwórczych wymusiła na rolnikach i przedsiębiorcach konieczność podnoszenia kwalifikacji swoich i pracowników. Kursy i szkolenia organizowane m.in. przez Izbę Rolniczą Województwa Łódzkiego stanowiły źródło wiedzy o standardach unijnych oraz sposobach ich wdrażania i realiza-

⁷² *Bezrobocie ukryte w KRUS*, www.rp.pl/arttykul/601681.html [data dostępu: 27.04.2012].

⁷³ *543 mln zł dopłat trafiły na wieś w Łódzkiem*, www.bankier.pl/wiadomosc/543-mln-zl-doplat-trafily-na-wies-w-Lodzkiem-1815735.html [data dostępu: 04.05.2012].

cji. Jednocześnie prowadzono szkolenia z zakresu nowoczesnego rolnictwa i przetwórstwa, dzięki którym poszczególne osoby uczyły się pracy w innowacyjnym środowisku technologicznym⁷⁴. Szkolenie osób pracujących w sektorze rolnym i sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego pozytywnie wpłynęły na jakość pracy oraz wydajność – to z kolei przekłada się na wzrost dochodów oraz poziomowi życia. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji oraz przygotowywanie do pracy w nowoczesnym otoczeniu maszynowym stanowi niezbędny warunek dalszego rozwoju rolnictwa. **Konieczne są dalsze działania ukierunkowane na wprowadzanie nowoczesnych technologii zarówno do procesu produkcji, jak i przetwórstwa artykułów rolniczych. Charakterystyka regionalnego rynku pracy pozwala zauważyć, że w celu osiągnięcia oczekiwanych zmian niezbędne jest wspomaganie systemu kształcenia ustawicznego oraz rewizja i przebudowa systemu edukacji zawodowej. Kształcenie w najbardziej pożądanym przez rynek zawodach pozwoli walczyć z bezrobociem strukturalnym i wesprze rozwój sektora przemysłowego i usługowego.**

2.3. Wspieranie sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w walce z bezrobociem w województwie łódzkim

Wspieranie restrukturyzacji rolnictwa i przedsiębiorczości w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego, przy jednoczesnym stymulowaniu działalności pozarolniczej, aktywnie pobudza proces tworzenia nowych miejsc pracy. W przypadku województwa łódzkiego ma to szczególne znaczenie, ponieważ w tym regionie najpoważniejszym skutkiem transformacji ustrojowej była likwidacja dużych zakładów przemysłu włókienniczego i nagły wzrost bezrobocia. Upadek przemysłu włókienniczego ukazał słabość ówczesnej struktury zatrudnienia – umiejętności nisko wykwalifikowanych pracowników okazały się nieprzydatne w gospodarce rynkowej, w której coraz większego znaczenia zaczęły nabierać specjalistyczna wiedza i umiejętności. Skutki transformacji ustrojowej i związanej z nią restrukturyzacji największych zakładów włókienniczych są odczuwane do dziś, zarówno w najważniejszych ośrodkach miejskich, jak i na terenach wiejskich. Unijna pomoc przeznaczona na modernizację rolnictwa pozwala natomiast wykorzystywać potencjał województwa, umożliwiając jednocześnie rozwój przedsiębiorczości w zakresie przetwórstwa rolno-spożywczego, co stanowi dużą szansę na redukcję bezrobocia strukturalnego w regionie. **Z tego względu bardzo ważne jest śledzenie zapotrzebowania sektora rolniczego i przetwórstwa rolno-spożywczego, stanowiących obecnie jedną z najlepiej rozwijających się gałęzi gospodarki i generujących stosunkowo wysoką liczbę miejsc pracy. Dokładna analiza obecnych oraz prognozowanych trendów rozwojowych branży pozwoli na przygotowanie kadr pracowników, co z kolei przyczyni się do redukcji bezrobocia strukturalnego, szczególnie wśród osób wchodzących na**

⁷⁴ www.izbarolnicza.lodz.pl/index.php/item/317 [data dostępu: 04.05.2012].

rynek pracy. Odpowiedzialność za śledzenie zmian na rynku pracy powinna spoczywać na organach prowadzących publiczne służby zatrudnienia – przede wszystkim na wojewódzkich oraz powiatowych urzędach pracy. Instytucje te, na mocy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zobligowane są do opracowywania analiz rynku pracy i badania popytu na pracę, w tym do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie⁷⁵. Nieustanne monitorowanie potrzeb pracodawców jest niezbędnym narzędziem w walce z bezrobociem strukturalnym. Samo w sobie nie wpłynie ono jednak na poprawę sytuacji, ponieważ w rozwijającej się gospodarce największe znaczenie ma elastyczność systemu edukacji, który musi szybko reagować na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku pracy⁷⁶.

Tempo wzrostu bezrobocia w latach 1990–1991 wyniosło w województwie łódzkim niemalże 100% – z 1 126 140 bezrobotnych w 1990 roku podniosło się do 2 155 573 osób w roku 1991⁷⁷. Łódzkie było regionem, w którym przekształcenia gospodarcze radykalnie wpłynęły na powstanie problemu bezrobocia o charakterze strukturalnym. *Początkowe narastanie skali bezrobocia w Polsce było uwarunkowane uwalnianiem się mechanizmów rynkowych, ogólną recesją gospodarczą, przejawiającą się spadkiem produkcji przemysłowej w 1990 roku o blisko jedną czwartą, restrukturyzacją gospodarki, redukcją bezrobocia ukrytego. Zaczęły się zwolnienia zbędnych pracowników (np. zlikwidowano PGR-y, wprowadzono cięcia kadrowe w polskim górnictwie, zakładach włókienniczych w Łodzi)*⁷⁸. Negatywne zjawiska, które dotknęły łódzką gospodarkę w wyniku transformacji, wymagały podejmowania działań dostosowawczych realizowanych przez podmioty polityki regionalnej.

Analiza przyczyn recesji gospodarczej wskazała na konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji, a równolegle – promowania rozwoju nowych sfer działalności⁷⁹. Mieszkańcy województwa łódzkiego wykazali się stosunkowo wysokim stopniem aktywności i wykorzystali specyfikę regionu. Rosnące zainteresowanie zakładaniem małych firm pozwoliło bezrobotnym stworzyć dla siebie miejsca pracy. Największą popularność wciąż odczuwała branża odzieżowa, jednak wzrastało również zatrudnienie w rolnictwie oraz sektorze przetwórstwa spożywczego⁸⁰. Małe i średnie firmy generowały wysoki popyt na pracę, ponieważ ich cechą charakterystyczną była duża pracochłonność. Praca w małych i średnich firmach stała się źródłem dochodów znacznej części pracowników zatrudnionych wcześniej w przemyśle włókienniczym.

⁷⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 Nr 99, poz. 1001).

⁷⁶ J. Rutkowski, *Priorytety reformy rynku pracy. Synteza*, www.analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Reforma_Rynku_Pracy01072008.pdf [data dostępu: 04.05.2012].

⁷⁷ U. Batorska, *Rodzaje i struktura bezrobocia w Polsce* [w:] „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2005, nr 1.

⁷⁸ Ibidem.

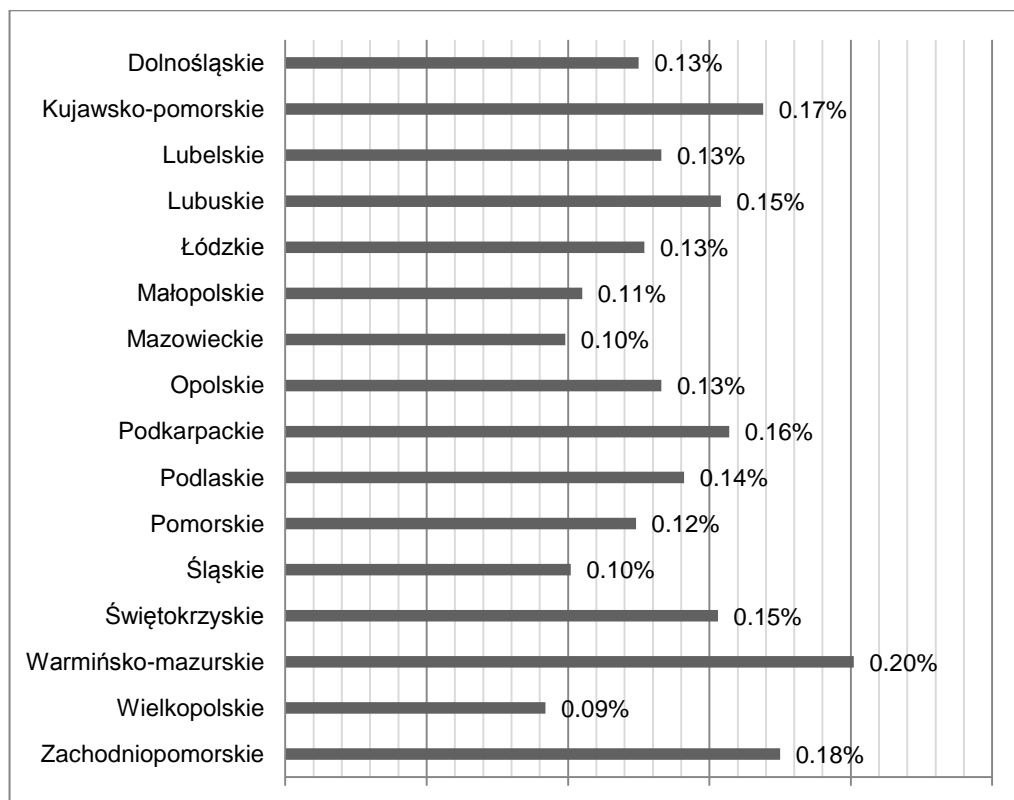
⁷⁹ *Rynek pracy w województwie łódzkim...*, op.cit.

⁸⁰ Ibidem.

Jednak niekorzystna koniunktura i stagnacja rynku oraz napływ kapitału zewnętrznego i nieuczciwa konkurencja doprowadziły do zmniejszenia zapotrzebowania na pracę⁸¹.

W 1997 roku powstała Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna – jej utworzenie miało doprowadzić do zwiększenia kapitału zewnętrznego, a przez to wygenerowania nowych miejsc pracy. Problemem wciąż pozostało niedostosowanie kompetencji i kwalifikacji bezrobotnych do potrzeb pracodawców. W rzeczywistości dopiero możliwość korzystania z pomocy unijnej znacząco wpłynęła na zmiany w strukturze zatrudnienia województwa łódzkiego, które w roku 2011 wynosiło 12,7% i sytuowało województwo na 9. miejscu w stosunku do pozostałych. Należy zauważyć, że od 2004 do 2011 roku bezrobocie w województwie spadło o 6,8 punktów procentowych⁸², czyli zmniejszyło się bardziej niż w województwach: mazowieckim, małopolskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim, świętokrzyskim, wielkopolskim, opolskim i kujawsko-pomorskim.

Wykres 2.2. Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w roku 2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

⁸¹ *Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności w regionie łódzkim*, E. Kwiatkowski (red.), Fundacja Inkubator, Łódź 2000.

⁸² W 2004 roku wynosiło 19,5%, a w 2011 roku 12,7% (Dane GUS, Bank Danych Lokalnych).

Spadku stopy bezrobocia nie można jednak traktować jako przejawu trwałej poprawy sytuacji gospodarczej. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na fakt, że skutki kryzysu gospodarczego, który zaczął się w 2007 roku, są odczuwalne na rynku pracy z pewnym opóźnieniem. *Należało się tego spodziewać. Słabsza koniunktura w gospodarce odbija się na rynku pracy z kilkumiesięcznym poślizgiem* – tłumaczy prof. Elżbieta Kryńska, szefowa Katedry Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego⁸³. Z tego powodu największy spadek zatrudnienia nie nastąpił w województwie łódzkim w 2007 roku, ale w latach 2010–2012 – wówczas bowiem odczuwalne zaczęły być skutki wdrażania planów oszczędnościowych. W największych zakładach produkcyjnych zapoczątkowano działania restrukturyzacyjne, często związane ze zwolnieniami grupowymi. Taka sytuacja miała miejsce m.in. w Spółce VF Polska (branża odzieżowa)⁸⁴, Elster Kent Masterlink (produkcja wodomierzy) czy Drewkon (przemysł drzewny). Od początku roku 2012 grupowe zwolnienia, obejmujące łącznie kilkakaset osób, przeprowadzono w łódzkich zakładach Coca-Coli oraz firmie Schenker (transport i logistyka). Pracodawcy uznawani do niedawna za strategicznych dla regionu coraz częściej rezygnują z działalności w środkowej części Europy ze względu na wysokie koszty pracy i w poszukiwaniu oszczędności.

Skutkiem kryzysu gospodarczego jest także to, że wdrażane plany oszczędnościowe nie muszą być związane z redukcją etatów – wystarczy, że pracodawcy rezygnują z zatrudniania nowych pracowników. Tak realizowana polityka zatrudnienia (zwolnienia oraz rezygnacja z zatrudnienia nowych pracowników) sprawiła, że w regionie łódzkim od 2008 do 2010 roku dwukrotnie wzrosło bezrobocie wśród osób poniżej 25. roku życia. Najczęściej są to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych⁸⁵ (por. rozdz. 1.2). Wysoka stopa bezrobocia wskazuje na potrzebę rewizji kierunków kształcenia pod kątem zapotrzebowania na specjalistów poszczególnych dziedzin.

Wspieranie młodzieży w znalezieniu pracy po zakończeniu edukacji powinno stanowić jeden z głównych priorytetów regionalnej polityki zatrudnienia. Długotrwałe niepowodzenia związane z poszukiwaniem zatrudnienia często sprawiają, że młodych ludzi dotyka tzw. syndrom wyuczonej bezradności. Polega on na biernym trwaniu w niekorzystnej sytuacji, bez wiary w możliwość ingerowania w nią. Osoby popadające w opisany stan początkowo odczuwają frustrację, z czasem jednak uczą się i przyzwyczajają do korzystania z pomocy, którą traktują jako coś oczywistego i im należnego. Wskutek utrwalającego się przekonania o niezmienności sytuacji dochodzi do całkowitego zaniechania poszukiwania pracy⁸⁶. Znalezienie zatrudnienia niedługo po

⁸³ www.dzienniklodzki.pl/artykul/357754,lodzkie-znow-rosnie-bezrobocie,id,t.html [data dostępu: 07.05.2012].

⁸⁴ Od 28.02.2012 Spółka znajduje się w stanie likwidacji, www.krs.ms.gov.pl [data dostępu: 07.05.2012].

⁸⁵ www.dzienniklodzki.pl/artykul/229732,bezrobocie-w-regionie-lodzki-rosnie-jak-na-drozdach,id,t.html [data dostępu: 07.05.2012].

⁸⁶ K. Przelowiecka, *Zjawisko wyuczonej bezradności u klientów instytucji pomocy społecznej – przyczyny, konsekwencje, możliwości przeciwdziałania* [w:] *Pomoc - Wsparcie społeczne - poradnictwo. Od teorii do praktyki*, M. Piórunek (red.), wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 204.

ukończeniu szkoły pozytywnie wpływa na kształtowanie postawy wobec pracy rozumianej jako wartość i cel życia⁸⁷. Niezmiernie ważne jest budowanie przekonania, że wieloletnia edukacja nie była bezcelowa i zaowocuje osiągnięciem konkretnych rezultatów, szczególnie jeśli jednocześnie szkoła i rodzina forsowały zasadę, że im lepsze wykształcenie się zdobędzie, tym mniejsze ryzyko bezrobocia i wyższe zarobki⁸⁸. Między innymi z tego powodu osoby bezrobotne do 25. roku życia posiadają status osób będących w szczególnej sytuacji, w związku z czym urzędy pracy powinny przedstawić im propozycję zatrudnienia lub innej formy aktywizacji zawodowej w okresie pół roku od dnia rejestracji⁸⁹. Sytuacja na rynku pracy sprawia jednak, że osiągnięcie tych założeń jest trudne, szczególnie w przypadku absolwentów szkół ogólnokształcących. Prowadzona w Polsce polityka edukacyjna doprowadziła do sytuacji, w której wzrasta liczba osób dobrze wykształconych, ale bezrobotnych⁹⁰. Tymczasem odstawione na bok szkolnictwo zawodowe może stanowić realną szansę na szybsze znalezienie często lepiej płatnej pracy. Brak specjalistów w wielu zawodach powoduje bowiem podniesienie atrakcyjności wielu ofert pracy przez pracodawców.

Skala zjawiska jest widoczna dzięki analizie danych dotyczących bezrobotnych pod względem posiadanego wykształcenia. Wzrastający od roku 2008 wskaźnik bezrobocia jest wynikiem kryzysu światowego i dotyczy właściwie każdej grupy zawodowej, niezależnie od poziomu wykształcenia i regionu. Na przykładzie województwa łódzkiego można jednak zauważyć, że w roku 2010 w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się ponad dwa razy więcej osób z wykształceniem wyższym niż zasadnicze zawodowe⁹¹. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż każdego roku na rynek pracy wchodzi większa liczba absolwentów szkół wyższych. Są to reprezentanci pierwszych roczników realizujących zreformowany program edukacji, dla którego poza gimnazjum charakterystyczne było promowanie idei zdobywania wykształcenia ogólnego i kontynuowania nauki na studiach. Absolwenci szkół zawodowych rejestrują się w urzędach pracy rzadziej niż osoby posiadające dyplom uczelni wyższej przede wszystkim dlatego, że jest ich mniej⁹². Wg danych GUS w 2010 roku w województwie łódzkim szkołę zawodową ukończyło 3636 osób, natomiast dyplom uczelni wyższej⁹³ otrzymało 16 993 absolwentów⁹⁴. Dysproporcja między liczbą absolwentów szkół zawodowych i wyższych prowadzi do zmian w strukturze bezrobocia, gdzie

⁸⁷ *Pedagogika pracy...*, op.cit.

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectID,988490 [data dostępu: 21.05.2012].

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ Według danych GUS w 2010 roku w Łódzkiem było o 1166 więcej bezrobotnych z wykształceniem wyższym niż w 2009, natomiast liczba bezrobotnych z wykształceniem zawodowym wzrosła o 410 osób.

⁹² *Sytuacja na rynku pracy...*, op.cit.

⁹³ Wzięto pod uwagę wyłącznie dane dotyczące uczelni publicznych.

⁹⁴ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

coraz większą część stanowią osoby wykształcone, ale bez właściwych kwalifikacji. W związku z tym młodzież wchodzącą na rynek pracy dosięga problem bezrobocia strukturalnego – ich wykształcenie okazuje się zbyt wysokie w stosunku do wymagań gospodarki.

Zjawisko to jest tym silniejsze, że w wyniku zmian technologicznych i dokonującej się systematycznie restrukturyzacji radykalnie zmniejsza się liczba zatrudnianych pracowników. Jak zauważa Andrzej Bogaj: *We współczesnej gospodarce nikt nie ma zagwarantowanej pracy, nawet jeśli jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze, co powoduje, że ludzie żyją w pełnym napięciu, w sytuacji mało przewidywalnej*⁹⁵. Niepewność wzrasta, jeśli brać pod uwagę dynamikę zmian na rynku pracy – okazuje się, że wielu absolwentów tuż po zakończeniu edukacji musi uczestniczyć w szkoleniach i kursach, ponieważ oferty pracy odbiegają od ich umiejętności i predyspozycji⁹⁶. W świetle prowadzonych badań wydaje się, że rozwiązaniem problemu może być aktywna promocja szkolnictwa zawodowego, które jest w stanie zapewnić kadry dla rozwijających się przedsiębiorstw poszukujących pracowników. Nie można jednak bagatelizować problemu, jakim jest niedostosowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy – zarówno pod względem propozycji kierunków i zawodów, jak i treści i sposobów ich przekazywania.

Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego wskazuje na niedostateczne dostosowanie się szkół do wymogów i kierunków przekształceń zachodzących na rynku pracy. W efekcie w Polsce notowany jest wysoki odsetek osób bezrobotnych wśród młodzieży i osób wchodzących na rynek pracy⁹⁷. Nie oznacza to jednak, że nie istnieją narzędzia wpływające na strukturę rynku pracy i zatrudnienia, szczególnie jeśli bezrobocie ma charakter strukturalny. Częściowe rozwiązanie problemu w grupie najmłodszych uczestników rynku pracy jest uzależnione od umiejętności przystosowywania się do nowych warunków.

W zakresie działań związanych z przeciwdziałaniem bezrobociu wśród osób wchodzących na rynek pracy zadania powinny być ukierunkowane na zapewnienie korelacji między kwalifikacjami i kompetencjami absolwentów a potrzebami rynku. Związane z tym czynności, zgodnie z ustawą, zostały przydzielone publicznym służbom zatrudnienia, które na poziomie wojewódzkim oraz powiatowym są zobowiązane do opracowywania analiz rynku pracy oraz badania popytu na pracę, w tym prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Dodatkowo do zadań samorządu powiatu należy również współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji dotyczących poradnictwa i usług szkoleniowych⁹⁸.

⁹⁵ *Pedagogika pracy...*, op.cit.

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ Por. rozdz. 4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001).

Kierunki działań, do których zobowiązane są publiczne służby zatrudnienia, wydają się słuszne, jednak działania na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu muszą uwzględniać również problemy szkolnictwa zawodowego. Dostrzeżone przez ekspertów oraz pracodawców niedostosowanie oferty do potrzeb gospodarki sprawia, że choć na rynku notowany jest deficyt pracowników, to absolwenci istniejących szkół nie posiadają wiedzy i umiejętności niezbędnych w nowoczesnym przedsiębiorstwie⁹⁹. Niedostosowanie oferty edukacyjnej ma więc dwa zasadnicze wymiary. Po pierwsze – szkoły kształcą w kierunkach, które nie zapewniają pracy ze względu na nadmiar osób z podobnymi kwalifikacjami, podczas gdy brakuje specjalistów w dyscyplinach zaniedbywanych przez szkolnictwo. Po drugie – oferta kształcenia to nie tylko katalog oferowanych zawodów, ale także kwalifikacji, których można nabyć w cyklu kształcenia. **Należy więc dokładnie przeanalizować ofertę edukacyjną szkół zawodowych w województwie łódzkim – nie tylko pod względem zawodów, ale także aktualności programów i ich dostosowania do wymagań przedsiębiorców. Podobne działania są realizowane w większości województw i dotyczą sektorów strategicznych dla ich rozwoju. Badania prowadzone są przez instytucje publiczne bądź w ścisłej współpracy z nimi. Możliwość wykorzystywania funduszy europejskich pozwala na przeprowadzenie rzetelnej analizy, której wnioski muszą stanowić filar wprowadzanych zmian. Niezwykle ważne jest także sprawne dostosowanie się szkół do regulacji i zmian, jakie wprowadza ustawa o zmianie systemu oświaty, stawiająca sobie za jeden z głównych celów dopasowanie oferty i treści kształcenia zawodowego do obecnych i prognozowanych potrzeb rynku pracy. Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim to jeden z celów, na które ukierunkowane są rekomendowane działania. Podniesienie jakości kształcenia, a przede wszystkim dostosowanie jego oferty do potrzeb rynku pracy, ułatwi absolwentom wejście na rynek pracy i będzie jednym z narzędzi do walki z bezrobociem wśród osób przechodzących z systemu edukacji do pracy zawodowej.**

⁹⁹ *Pedagogika pracy...*, op.cit.

3. Dostosowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim

Według danych udostępnionych przez System Informacji Oświatowej, w województwie łódzkim w drugiej połowie 2011 roku funkcjonowało 115 szkół zawodowych i 134 technika, podczas gdy liczba liceów ogólnokształcących wynosiła 281¹⁰⁰. Analiza danych dotyczących liczby szkół oraz uczniów w poszczególnych placówkach pozwala jednak zauważyć, że absolwenci gimnazjów częściej niż w ubiegłych latach decydują się na kontynuowanie nauki w szkołach zawodowych (por. rozdz. 1.2.). Działania promujące kształcenie zawodowe zachęcają do zdobywania kwalifikacji i kompetencji pożądaných przez pracodawców. Należy je kontynuować, co z dużym zaangażowaniem robi obecnie Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Efektywność tych działań powinna być jednak oceniana nie tylko pod kątem liczby uczniów kierujących się do szkół zawodowych, lecz przede wszystkim z perspektywy ich szansy na zatrudnienie po zakończeniu edukacji. Z tego właśnie powodu sama promocja szkół zawodowych jako „szkół pozytywnego wyboru” nie jest wystarczająca w kontekście zapewnienia młodym osobom płynnego wejścia na rynek pracy i osiągnięcia satysfakcji zawodowej.

Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego nie powinno ograniczać się do proponowanych uczniom nowych kierunków, choć jest to niewątpliwie istotne kryterium, które należy rozpatrywać w kontekście przygotowania specjalistów potrzebnych na rynku pracy. Zagwarantowanie młodzieży możliwości kształcenia w zawodach, na które będzie zapotrzebowanie, wymaga prowadzenia przez właściwe instytucje bieżącego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Konieczne bowiem jest kształcenie w tych zawodach, dla których charakterystyczny jest deficyt pracowników. Ponadto młodzież musi wiedzieć, czy i dlaczego warto kontynuować naukę w szkole zawodowej, stąd niezbędne jest prowadzenie działań promujących ten rodzaj kształcenia.

Oprócz tego duże znaczenie mają: struktura i treści kształcenia. Oznacza to, że dostosowanie oferty musi uwzględniać kierunki zmian, które zapewnią młodzieży zdobycie wiedzy i umiejętności zgodnych z rozwojem nauki i techniki oraz z wykorzystaniem nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej¹⁰¹. Zapewnienie odpowiednich warunków kształcenia wymaga z kolei zaangażowania wysoko wykwalifikowanej

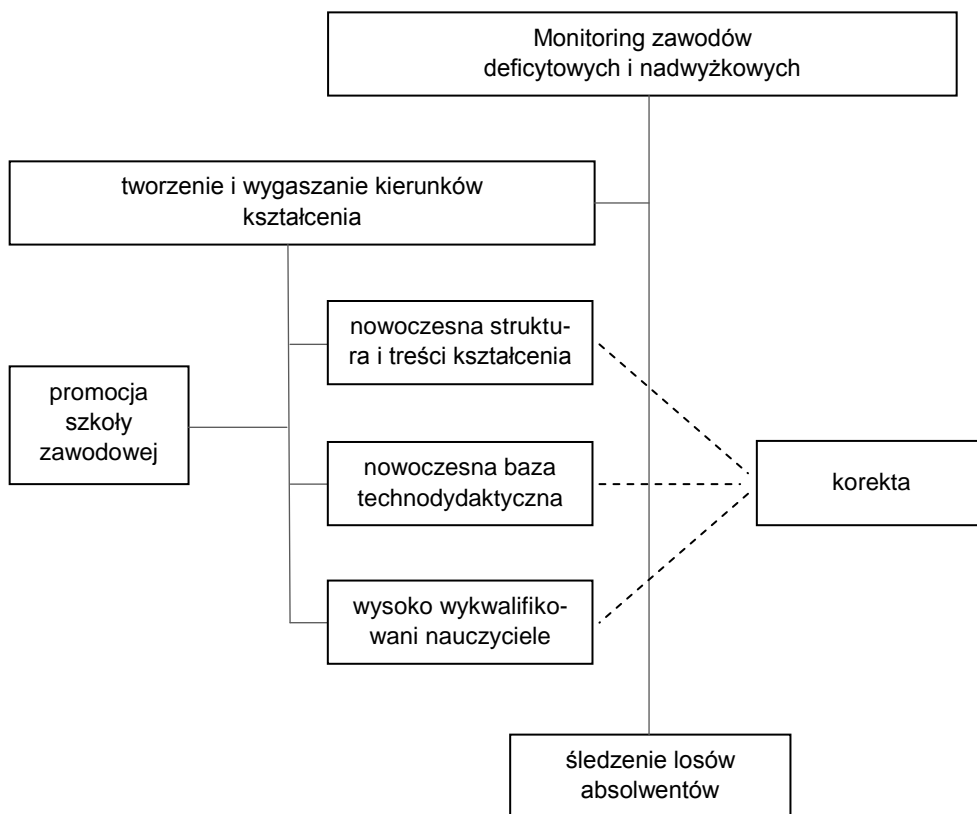
¹⁰⁰ Liczba szkół wg województw na podstawie danych SIO wg stanu na 30.09.2011 r., System Informacji Oświatowej, www.cie.men.gov.pl/index.php/sio.html [data dostępu: 25.06.2012].

¹⁰¹ S.M. Kwiatkowski, *Dostosowanie struktury i treści...*, op.cit.

kadry nauczycielskiej. Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą doskonale znać realia pracy we współczesnym przemyśle.

Dopiero tak przygotowana szkoła – kształcąca w kierunkach deficytowych, wyposażona w nowoczesne zaplecze techno-dydaktyczne i dysponująca kadrami o wysokich kompetencjach – jest w stanie przygotować ucznia do wejścia na dynamicznie zmieniający się rynek pracy. Ponadto obowiązkowym zadaniem dyrektorów bądź organów prowadzących szkoły powinno być śledzenie losów absolwentów opuszczających system edukacji na etapie szkoły zawodowej. Informacja o tym, czy absolwenci zostali zatrudnieni oraz czy pracują w zawodzie, jest bowiem bardzo ważną informacją zwrotną, na podstawie której można dokonać oceny rzeczywistej jakości kształcenia w danej szkole. Wnioski wypływające z analizy losów absolwentów pozwolą natomiast na wprowadzanie działań korygujących, podnoszących efektywność nauczania. Elementy składające się na proces dostosowywania oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy przedstawia rysunek 3.1.

Rysunek 3.1. Proces dostosowywania oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

W niniejszym rozdziale została dokonana dokładana analiza wyzwań stojących przed szkolnictwem zawodowym kształcącym kadry na potrzeby sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. Umożliwi to wskazanie rozwiązań, których wdrażanie pozwoli na optymalne dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.

3.1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy obowiązek opracowywania analiz i badania popytu na pracę – w tym prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych¹⁰². Szczegółowa analiza danych dotyczących zatrudnienia ma dostarczyć informacji o potrzebach pracodawców i związanych z tym koniecznością uelastycznienia szkolnictwa w celu dostosowania go do zmieniających się warunków. Publiczne służby zatrudnienia pełnią więc rolę pośrednika między pracodawcami a szkołami, przekazując informacje dotyczące aktualnej struktury rynku pracy. Monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy więc rozumieć jako proces polegający na systematycznym śledzeniu zjawisk zachodzących na rynku pracy. Wiąże się z formułowaniem wniosków, ocen, ostrzeżeń i zaleceń dla szkolnictwa zawodowego oraz systemu szkolenia bezrobotnych. Monitoring nie odnosi się do ogólnej sytuacji na rynku pracy, ale dotyczy popytu i podaży na pracę w poszczególnych regionach¹⁰³. Wyniki badań powinny wpływać na wybory w zakresie modelowania kierunków kształcenia i szkoleń w regionie, a zatem powinni się z nimi zapoznawać przedstawiciele powiatowych rad zatrudnienia oraz starostw powiatowych – są to bowiem organy odpowiedzialne za powoływanie nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych¹⁰⁴.

Podstawowym problemem dotyczącym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest brak koherencji między raportem a rzeczywistą sytuacją na rynku pracy. Słabość monitoringu wynika z nieefektywności wykorzystywanej metodologii oraz nieinformowania instytucji odpowiedzialnych za jego przygotowanie do zgłaszania informacji o wolnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach. Oprócz tego należy wziąć pod uwagę fakt, że szkoły zawodowe nie uwzględniają danych z monitoringu przy tworzeniu oraz wygaszaniu kierunków, co oznacza, że nie ma on należytego wpływu na modelowanie szkolnictwa. Wyników prac nad monitoringiem nie znają także uczniowie gimnazjów, wybierający ścieżkę dalszej edukacji, ani ich nauczyciele i szkolni doradcy zawodowi.

¹⁰² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001).

¹⁰³ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i Polsce*, Scholar, Warszawa 2004.

¹⁰⁴ *Procedura utworzenia nowego kierunku kształcenia*, www.samorząd.lex.pl/czytaj/-/artykul/procedura-utworzenia-nowego-kierunku-ksztalcenia [data dostępu: 26.06.2012].

Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie spełnia swoich funkcji, ponieważ wyniki prowadzonych badań i opracowane na ich podstawie raporty nie są upowszechniane. W celu dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy niezbędne jest usprawnienie systemu upowszechniania informacji dotyczących zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Instytucje odpowiedzialne za opracowywanie raportów muszą regularnie przekazywać wyniki prowadzonych badań dyrektorom wszystkich szkół zawodowych i gimnazjalnych w województwie, organom prowadzącym szkoły oraz wojewódzkiej i powiatowym radom zatrudnienia. Wymienione podmioty odpowiadają za ustalanie zawodów, w których kształci szkoła, a także aktywnie uczestniczą w organizowaniu systemu doradztwa zawodowego dla gimnazjalistów¹⁰⁵.

Zadaniem dyrektora szkoły zawodowej, otrzymującego dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za dane półrocze, jest zweryfikowanie, w których kierunkach wskazanych w raporcie kształci szkoła. Oprócz tego niezbędnym działaniem jest analizowanie wyników badań zakładających śledzenie losów absolwentów i porównywanie ich do danych zawartych w monitoringu. Sytuacja zawodowa absolwentów szkoły jest jednym z najbardziej miarodajnych źródeł wiedzy o jakości kształcenia w placówce oraz o tym, w jakim stopniu szkoła wykorzystuje informacje zawarte w monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych i jak z nich korzysta. Cenne dane mogą również pochodzić z analiz prognostycznych dotyczących rynku pracy, prowadzonych w oparciu o informacje z systematycznego monitoringu. Stosowanie wszystkich powyższych metod może w znacznej mierze przyczynić się do poprawy jakości kształcenia w szkołach zawodowych.

Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe jest odpowiedzialny za ustalanie zawodów, w których odbywa się nauczanie, nie powinien więc pozwolić na to, by prowadzona placówka kształciła w zawodach uznawanych za nadwyżkowe. Najczęściej popełnianym błędem osób zarządzających szkołą jest tworzenie kierunków zgodnie z panującą modą, a nie realnym zapotrzebowaniem rynku pracy. Takie działanie ma najczęściej dwie przyczyny. Po pierwsze, dyrektorzy szkół ze względu na brak środków finansowych nie mają możliwości modernizowania bazy technologicznej szkoły, co jest warunkiem wprowadzania nowych kierunków. Po drugie, oferta nie zmienia się ze strachu, że młodzież przestanie interesować się kontynuowaniem nauki w danej szkole, a to może stworzyć zagrożenie konieczności jej likwidacji. Problem polega jednak na tym, że podtrzymywanie *status quo* może prowadzić do bezrobocia strukturalnego. Oznacza to również, że raporty przedstawiające dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie spełniają swojej funkcji, ponieważ powinny być uwzględniane głównie podczas opracowywania oferty kształ-

¹⁰⁵ Ustawa o systemie oświaty ze zmianami wynikającymi z ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009 Nr 56, poz. 458); Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 Nr 99, poz. 1001).

cenia zawodowego na kolejne lata. Należy zauważyć, że wyniki monitoringu nie przekonują do wprowadzania zmian także organów prowadzących – współodpowiedzialnych za ofertę kształcenia w regionie.

Raporty zawierające dane z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinny być udostępnione również uczniom ostatnich klas gimnazjów planujących swoją ścieżkę zawodową, ich rodzicom, nauczycielom i pedagogom szkolnym. Warto zauważyć, że oprócz tego młodzież gimnazjalna powinna być zapoznawana z zagadnieniami związanymi z rynkiem pracy, bezrobociem i jego rodzajami, zasadami wolnego rynku etc. Wówczas łatwiej będzie jej podejmować decyzje o wyborze szkoły. Po pierwsze, młodzi ludzie powinni być dokładnie informowani o możliwościach związanych z kontynuacją nauki po szkołach zawodowych. Okazuje się bowiem, że wielu zdolnych uczniów chciałoby uczyć się zawodu, ale boją się utraty szansy zdawania na studia wyższe. Po drugie, znaczące wydaje się przedstawianie młodzieży rankingów związanych z zapotrzebowaniem na specjalności i kwalifikacje. Rynek pracy odczuwa deficyt pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym. Oprócz tego należy zauważyć, że największą popularnością cieszą się kierunki studiów od lat uznawane za niegwarantujące znalezienia pracy w zawodzie. Doskonale widać to w danych z monitoringu zawodów, gdzie wśród zawodów nadwyżkowych niezmiennie wymieniani są: pedagodzy, ekonomiści, specjaliści administracji publicznej, specjaliści do spraw marketingu i handlu, specjaliści do spraw społeczno-ekonomicznych, filologowie polscy czy socjologowie¹⁰⁶.

Upowszechnianie wyników monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest równie ważne, co przygotowywanie raportów uwzględniających te dane. **Konieczne jest, by dyrektorzy szkół zawodowych i gimnazjalnych oraz władze samorządowe prowadzące szkoły zapoznawali się z raportami instytucji monitorujących rynek pracy. Oprócz tego, z wynikami analiz i prognozami należy zapoznawać doradców zawodowych, pedagogów szkolnych oraz rodziców młodzieży wybierającej ścieżkę kształcenia. Raporty zawierające dane z monitoringu zawodów muszą być dostarczane bezpośrednio do szkół, nie tylko w formie elektronicznej, ale również jako publikacje. Warto dążyć do tego, by aktualne raporty znajdowały się również w bibliotekach szkół gimnazjalnych, a uczniowie byli informowani o możliwościach korzystania z takich zasobów.** Działania polegające na upowszechnianiu wyników monitoringu zawodów mają doprowadzić do zmiany myślenia o szkolnictwie zawodowym, na którym wciąż odbija się piętno szkół dla najsłabszych. Oprócz tego ma pomóc młodzieży zrozumieć, że szanse na znalezienie pracy nie są uzależnione od popularności kierunku kształcenia, ale zapotrzebowania na specjalistów, co nie zawsze jest ze sobą koherentne.

¹⁰⁶ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych 2011 rok województwo łódzkie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012.

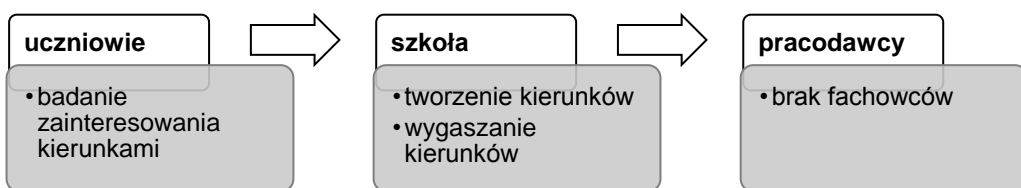
3.2. Tworzenie nowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych

Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinno służyć samorządom i dyrektorom szkół jako wskazówka w momencie podejmowania decyzji związanych z tworzeniem i wygaszaniem kierunków kształcenia zawodowego. Oferta szkół zawodowych musi uwzględniać potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy – uczniowie muszą zdobywać kwalifikacje wyodrębnione dla zawodów pożądanych przez pracodawców.

Podstawowym problemem, nie tylko w województwie łódzkim, jest budowanie oferty kierunkowej szkół nie na podstawie zapotrzebowania rynku pracy, ale ze względu na zainteresowanie uczniów. Szkoły zawodowe najczęściej oferują kształcenie w zawodach powiązanych ze sferą usług, rzadziej proponując naukę zawodów związanych ze sferą produkcyjną¹⁰⁷.

Gimnazjaliści planujący swoją dalszą ścieżkę zawodową nie potrafią obiektywnie ocenić, czy zdobyte kwalifikacje zapewnią im znalezienie pracy. W związku z tym konieczne jest stworzenie efektywnego systemu doradztwa zawodowego dla uczniów gimnazjów. Młodzież musi mieć pełną świadomość szans na zatrudnienie w wybranym zawodzie. Dyrektorzy szkół, tworząc ofertę kierunków na dany rok szkolny, uwzględniają badania prowadzone wśród uczniów, ich zainteresowania i plany, prowadzi to jednak do sytuacji, w której dążą do spełnienia oczekiwań kandydatów, a nie pracodawców. Zmiany w ofercie szkół inicjowane są bowiem w znacznej mierze przez uczniów zgłaszających chęć kształcenia się w zawodach podobnych do popularnych kierunków na uczelniach wyższych, a nie w typowych zawodach kształcenia zawodowego¹⁰⁸. Poniższy rysunek obrazuje obecny mechanizm tworzenia nowych kierunków w szkołach zawodowych.

Rysunek 3.2. Mechanizm tworzenia/wygaszania kierunków w szkołach zawodowych



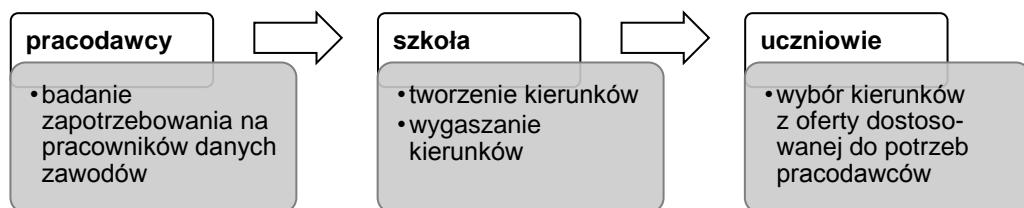
Źródło: opracowanie własne.

¹⁰⁷ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI)*, MEN, Warszawa 2011.

¹⁰⁸ E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, *Kierunki i programy kształcenia w kontekście rynku pracy* [w:] *Edukacja dla pracy: raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, U. Sztanderska, B. Minkiewicz (red.), UNDP, Warszawa 2007.

Mechanizm ten powinien natomiast zakładać w pierwszej kolejności badanie oczekiwań pracodawców. Wówczas dyrektorzy szkół oraz organy prowadzące zdobędą wiedzę na temat szans młodzieży na zatrudnienie po zakończeniu edukacji. Oznacza to, że absolwenci gimnazjów powinni wybierać wśród takich kierunków, które stwarzają największe prawdopodobieństwo zatrudnienia ze względu na prognozowane miejsca pracy. Rekomendowany mechanizm działania zaprezentowano na rysunku 3.3.

Rysunek 3.3. Rekomendowany mechanizm tworzenia/wygaszania kierunków w szkołach zawodowych



Źródło: opracowanie własne.

W kontekście powyższego istotne jest spostrzeżenie, że o ile państwo powinno regulować system szkolnictwa zawodowego, o tyle działania te nie powinny zakładać wywierania presji na uczniach. Absolwenci gimnazjum, którzy nie są przekonani do kontynuowania nauki w zawodzie oferowanym przez daną szkołę zawodową, będą szukali innych rozwiązań. Brak wiedzy na temat zapotrzebowania na dany zawód przekłada się na brak zainteresowania ofertą szkolnictwa zawodowego. Wskazuje to na konieczność prowadzenia doradztwa zawodowego wśród młodzieży gimnazjalnej.

Uświadomienie gimnazjalistom, jakie są realia współczesnego rynku pracy, pomoże im w podjęciu decyzji dotyczącej dalszej nauki. Ważne jest również podjęcie współpracy z rodzicami, ponieważ to oni mają duży wpływ na decyzje podejmowane przez dzieci. Doradztwo zawodowe opiera się bowiem nie tylko na badaniu predyspozycji do wykonywania pracy, ale zakłada także wskazywanie różnych wariantów ścieżki zawodowej. Dlatego właśnie rodzice i opiekunowie gimnazjalistów podejmujących decyzję, powinni wiedzieć, jakie możliwości zatrudnienia bądź kontynuowania nauki będą mieli gimnazjaliści.

Zaangażowanie regionalnych pracodawców nie może ograniczać się do wskazania prognozowanego zapotrzebowania na pracowników. Przedsiębiorcy powinni aktywnie włączać się w promowanie szkół zawodowych wśród gimnazjalistów. Badanie przeprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej wskazało, że przedsiębiorcy, współpracując ze szkołami zawodowymi, chętnie organizują wycieczki dydaktyczne dla uczniów i nauczycieli¹⁰⁹. Praktykę tę warto zaszczerpić także na gruncie szkół gimnazjalnych.

¹⁰⁹ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami*, MEN, Warszawa 2011.

Obecnie młodzież niechętnie wybiera szkoły zawodowe kształcące w zawodach związanych z przetwórstwem rolno-spożywczym. Powoduje to stopniowe wygaszanie kierunków i jednocześnie wzrost deficytu pracowników. Zaproszenie gimnazjalistów do przedsiębiorstwa, pokazanie nowoczesnych maszyn oraz uświadomienie rzeczywistego charakteru pracy w tej branży może wesprzeć przełamywanie negatywnego stereotypu dotyczącego tego sektora gospodarki. Pracodawcy powinni również uczestniczyć w spotkaniach, w czasie których młodzież mogłaby dowiedzieć się, jakie możliwości związane z zatrudnieniem, zarobkami i rozwojem zawodowym czekają ją, jeśli wybierze kształcenie w danym zawodzie.

Tworzenie nowych kierunków kształcenia zawodowego w oderwaniu od oczekiwań uczniów szkół gimnazjalnych nie przyniesie oczekiwanych rezultatów, jeżeli młodzież nie będzie przekonana co do słuszności wyboru proponowanych kierunków. **Rekomendowanym działaniem jest stworzenie efektywnego systemu doradztwa zawodowego dla uczniów gimnazjów, a także badanie predyspozycji zawodowych oraz zapoznawanie uczniów i ich rodziców z realiami rynku pracy, oczekiwaniami pracodawców oraz prognozami dotyczącymi rozwoju regionu.**

Tworzenie i wygaszanie kierunków kształcenia w poszczególnych zawodach powinno opierać się na:

1. danych pochodzących z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, połączonych z prognozami na temat sytuacji na rynku pracy;
2. badaniach pracodawców;
3. oczekiwaniach uczniów gimnazjum, którzy w cyklu kształcenia gimnazjalnego korzystali z profesjonalnego doradztwa zawodowego oraz mieli możliwość uczestniczenia w spotkaniach z lokalnymi pracodawcami, a także uczestniczyli w wycieczkach dydaktycznych do przedsiębiorstw itp.

Zapoznawanie uczniów gimnazjum z możliwościami rozwoju zawodowego po ukończeniu szkoły pozwalającej zdobyć kwalifikacje dla wybranego zawodu, pożądanego przez regionalny rynek pracy, sprawi, że będą oni chętniej kontynuować naukę w takiej szkole. Zainteresowanie uczniów stanie się dla przedsiębiorców motywacją do wspierania placówek – istotne stanie się wsparcie w zakresie tworzenia bazy techno-dydaktycznej oraz umożliwiania uczniom realizowania praktyk w zakładach pracy. Dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy zachęci przedsiębiorców do partycypowania w kosztach organizacji nowych kierunków.

Oferta szkół zawodowych musi uwzględniać zapotrzebowanie rynku pracy, w innym przypadku szkoły zawodowe wciąż będą uważane za tzw. wylęgarnie bezrobotnych. Nie można bowiem oczekiwać, że absolwenci kierunków dających kwalifikacje zawodów nadwyżkowych z łatwością znajdą pracę po zakończeniu edukacji. Istotne jest też, aby treści kształcenia oraz metody, za pomocą których są przekazywane, były adekwatne do oczekiwań pracodawców.

3.3. Struktura programów kształcenia zawodowego – kształcenie modułowe

Struktura programowa dla kształcenia zawodowego musi uwzględniać potrzebę realizacji ogólnych celów edukacji, czyli przewidywać kształcenie ogólne. Ma ono przygotowywać do: prawidłowego funkcjonowania w życiu społecznym i rodzinnym, identyfikacji kulturowej, poszukiwania tożsamości, a także uczestniczenia w rozwoju społeczności z poszanowaniem godności ludzkiej. Oprócz tego ma rozwijać samodzielne myślenie i kreatywność oraz pobudzać do aktywności w różnych dziedzinach nauki, techniki, kultury czy sportu¹¹⁰. Następnie pojawiają się treści kształcenia zawodowego – przygotowującego ucznia do pracy zawodowej w wybranych zawodach¹¹¹. Podstawa programowa kształcenia zawodowego wymienia je jako efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów. Są to¹¹²:

1. bezpieczeństwo i higiena pracy,
2. podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej,
3. język obcy ukierunkowany zawodowo,
4. kompetencje personalne i społeczne,
5. organizacja pracy małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika).

Kolejnym poziomem w strukturze kształcenia zawodowego są treści wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów. Szczegółowe warunki realizacji kształcenia w danym zawodzie są określone w ramach programów nauczania. Program nauczania to dokument ustalający, jakie wiadomości, umiejętności oraz nawyki o długotrwałych walorach poznawczych i wychowawczych mają przyswajać uczniowie oraz w jakiej kolejności ma się to odbywać¹¹³. Program nauczania zatwierdzony przez Ministerstwo Edukacji Narodowej ma następującą strukturę¹¹⁴:

1. szczegółowe cele kształcenia,
2. materiał nauczania związany z celami,
3. procedury osiągania celów,
4. opis złożonych osiągnięć uczniów i propozycje metod ich poznania.

Zalecaną dla szkolnictwa strukturą programową jest ta, która umożliwi wydzielenie treści podstawowych, niepodlegających zmianom oraz tych, które wymagają bieżącego aktualizowania w zależności od rozwoju nauki i techniki¹¹⁵.

¹¹⁰ R. Gerlach, *Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy* [w:] *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, R. Gerlach (red.), Bydgoszcz 2003.

¹¹¹ Ibidem.

¹¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

¹¹³ Cz. Kupisiewicz, *Podstawy dydaktyki ogólnej*, BGW, Warszawa 1994.

¹¹⁴ *Pedagogika pracy...*, op.cit.

¹¹⁵ Ibidem.

Opisana zasada konstruowania programów nauczania dla uczniów szkół zawodowych nie jest nowa, ponieważ zgodnie z nią zastosowano podział struktur kształcenia na ogólne, zawierające przedmioty ogólnokształcące, oraz zawodowe – określające treści poznawcze niezbędne do wykonywania zawodu. Jednocześnie jednak koncepcja aktualizowania zawodowej części programu nie jest dostatecznie realizowana, co przekłada się na problem niedostosowania wiedzy i umiejętności uczniów do potrzeb rynku pracy. Zasadniczym skutkiem realizacji kształcenia zawodowego z wykorzystaniem nieefektywnej, przestarzałej struktury programów nauczania, jest wysokie bezrobocie wśród absolwentów szkół zawodowych przy jednoczesnym deficycie pracowników w danym zawodzie. Pilną potrzebą jest więc dostosowanie struktury programów nauczania w szkołach zawodowych do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Globalizacja i dynamiczny postęp technologiczny wymusza na przedsiębiorcach wdrażanie nowych form organizacji pracy, pozwalających na maksymalne skracanie cykli produkcyjnych. W związku z tym zmieniają się wymagania wobec pracowników, co z kolei prowadzi do konieczności poszukiwania nowych, efektywnych metod kształcenia zawodowego oraz wdrażania idei elastyczności programów nauczania. Obecnie nie wystarcza już możliwość aktualizowania ich zawartości merytorycznej zgodnie ze stanem wiedzy i nauki, ale również wprowadzenie elementów pozwalających na kształtowanie u uczniów postaw elastyczności zawodowej. Dotyczy to przede wszystkim wykonywania zadań zawodowych w warunkach konkurencji, posługiwania się najnowszymi technologiami, szybkiego adaptowania do zmian oraz gotowości do podejmowania kształcenia ustawicznego¹¹⁶. Wymienione potrzeby doprowadziły do opracowania koncepcji modularyzacji układu i treści kształcenia zawodowego – zakładającej kształtowanie nowej jakości nauczania zgodnego z dynamicznie zmieniającymi się potrzebami rynku pracy¹¹⁷.

Pomimo wsparcia finansowego płynącego z Unii Europejskiej na rzecz polskiego sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, wciąż prosperuje on na niższym poziomie w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Jedną z przyczyn tej sytuacji jest nieprzygotowanie młodych kadr do pracy w rolnictwie i jego otoczeniu. Kształcenie w większości zawodów związanych z sektorem przetwórstwa rolno-spożywczego odbywa się z wykorzystaniem przedmiotowych programów nauczania, a te – jak wskazano powyżej – nie stanowią obecnie efektywnego sposobu kształcenia do pracy w zawodzie.

Proponowana koncepcja wykorzystania w szkołach zawodowych programów nauczania zakłada kształcenie modułowe, polegające na wyznaczeniu składników procesu kształcenia, między którymi występują określone relacje¹¹⁸.

¹¹⁶ K. Symela, *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ Ibidem.

W kształceniu modułowym wykorzystywane są następujące założenia¹¹⁹:

1. program nauczania jest podzielony na niezależne, odpowiednio zbudowane i powiązane ze sobą jednostki uczenia się i nauczania;
2. uczniowie mogą rozpoczynać edukację z różnych poziomów, tzn. mają dostęp do różnych ścieżek uczenia się w zależności od wcześniej zdobytej wiedzy oraz indywidualnych potrzeb i możliwości;
3. nauczyciele planują i realizują zajęcia z wykorzystaniem różnych metod, aby doprowadzić uczących się do oczekiwanych, przewidzianych wcześniej rezultatów;
4. ważną rolę w nauczaniu i uczeniu się odgrywają materiały dydaktyczne, pozwalają one na weryfikowanie postępów i wyników kształcenia oraz zdobywanie wyselekcjonowanej wiedzy potrzebnej do kształtowania umiejętności;
5. wykorzystuje się efektywną strukturę organizacyjną, gwarantującą realizację wymienionych wyżej warunków.

Program skonstruowany zgodnie z wymienionymi zasadami nazywa się modułowym programem nauczania, będącym zestawem modułów kształcenia w zawodzie oraz odpowiadających im jednostek modułowych, które wyodrębnia się na podstawie określonych kryteriów, pozwalających na zdobywanie wiedzy i kształtowanie umiejętności oraz postaw właściwych dla zawodu. Modułem jest wyodrębniony element programu nauczania, odnoszący się do wybranej grupy treści programowych, podstawowych dla zawodu, realizowanych w procesie kształcenia zawodowego. Z kolei jednostka modułowa jest to część modułu kształcenia w zawodzie, która obejmuje logiczny i możliwy do wykonania wycinek pracy o wyraźnie zaznaczonym początku i zakończeniu. Jednostka modułowa nie podlega dalszym podziałom, a jej rezultatem jest produkt, usługa lub decyzja¹²⁰.

Programy modułowe różnią się od dotychczasowych, przedmiotowych, głównie w zakresie podstawowych założeń procesu dydaktycznego, strukturą programu, organizacją procesu dydaktycznego, metodami nauczania oraz zasadniczymi kryteriami oceniania. Różnice te zostały dokładnie ujęte w tabeli 3.1.

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży rolniczej*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.

Tabela 3.1. Przedmiotowy i modułowy program nauczania – porównanie

Kształcenie przedmiotowe	Kształcenie modułowe
Teoria a praktyka	
<ol style="list-style-type: none"> 1. oddzielenie nauczania teorii od praktyki 2. dominacja nauczania teoretycznego 3. nauka teoretyczna poprzedza naukę praktyczną w myśl zasady prymatu wiedzy 	<ol style="list-style-type: none"> 1. zintegrowanie nauczania teoretycznego i praktycznego 2. uczniowie od razu stosują zdobytą wiedzę teoretyczną w praktyce
Struktura programu	
<ol style="list-style-type: none"> 1. informacje dotyczące struktury programu ujęte w tabeli planu nauczania z wyszczególnieniem kolejności realizacji przedmiotów z przewidzianą liczbą godzin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. informacje dotyczące struktury programu w formie mapy dydaktycznej modułowego programu nauczania dla zawodu
Działy tematyczne	
<ol style="list-style-type: none"> 1. podział na przedmioty teoretyczne i praktyczne 2. wydzielenie działów tematycznych w przedmiotach 	<ol style="list-style-type: none"> 1. przedstawienie kolejności i powiązań między elementami programu, tj. modułami i jednostkami modułowymi 2. wskazanie drogi dochodzenia do zdobycia kwalifikacji zawodowych 3. podział na moduły przygotowujące do wykonywania zadań zawodowych w danym zawodzie 4. dzielenie modułów na jednostki modułowe
Organizacja zajęć	
<ol style="list-style-type: none"> 1. kształcenie teoretyczne w ramach przedmiotów teoretycznych dla całej klasy 2. kształcenie praktyczne w pracowniach zawodowych z podziałem na grupy ćwiczeniowe 3. dowolność rozkładu planu zajęć, przeplatanie przedmiotów zawodowych przedmiotami ogólnokształcącymi 4. utrudnienie stosowania niektórych metod ze względu na rozbitcie godzinowe planu zajęć 	<ol style="list-style-type: none"> 1. zajęcia odbywają się w podziale klasy na grupy ćwiczeniowe 2. zajęcia odbywają się w pracowniach zawodowych 3. zajęcia przeznaczone na kształcenie zawodowe są zgrupowane w bloki na poszczególne dni 4. planowanie kształcenia z uwzględnieniem dłuższych jednostek metodycznych w celu stosowania optymalnych metod nauczania i uczenia się

Organizacja pracy nauczyciela	
1. różni nauczyciele przedmiotów teoretycznych i praktycznych	1. nauczanie teoretyczne i praktyczne prowadzi ten sam nauczyciel
Sposób oceniania	
1. oddzielne ocenianie wiedzy (zajęcia teoretyczne) i umiejętności (zajęcia praktyczne) 2. dominacja form i metod sprawdzających wiedzę	1. przenikanie się oceny wiedzy i umiejętności pod kątem przygotowania do egzaminu zawodowego 2. ocena ukierunkowana na sprawdzenie umiejętności praktycznych poprzez wykorzystanie wiedzy teoretycznej
Świadectwo ukończenia szkoły	
1. informacja na świadectwie szkolnym sformułowana w kategorii dziedzin wiedzy	1. informacja na świadectwie szkolnym informuje o stopniu opanowania zadania zawodowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży rolniczej*, KOWEZiU, Warszawa 2011.

Zaprezentowane powyżej różnice pokazują, że modułowe programy nauczania w szkołach zawodowych są elastyczne, a także pozwalają na dużą indywidualizację procesu kształcenia. Najważniejszą pozytywną cechą jest stwarzanie środowiska nauczania i uczenia się bardziej zbliżonego do warunków wykonywania pracy w zakładzie. Pozwala to na łatwe dopasowanie do zmian dynamicznie zachodzących na rynku pracy.

Przygotowanie szkoły do realizacji modułowych programów nauczania wymaga zmian w zasadach organizacji pracy, co wiąże się z wysokimi kosztami. Przede wszystkim niezbędne jest podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej, której praca ulega zasadniczej modyfikacji. Doskonalenie nauczycieli jest jednym z warunków dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, dlatego zostanie szeroko omówione w następnym rozdziale. Kadra dydaktyczna musi poznać zasady realizacji nowych programów, ale ważne jest także dostosowanie placówki do przejścia od systemu przedmiotowego do modułowego. Odbywa się ono w pierwszej kolejności na drodze wyposażenia szkoły w nowoczesną bazę techniczną, jak i poprzez stałe dostarczanie surowców, które w branży przetwórstwa rolno-spożywczego zwykle są nieodzyskiwane. W związku z tym niezbędnym warunkiem jest również zaangażowanie pracodawców w zapewnienie placówce bazy materiałów dydaktycznych.

Wdrażanie modułowych programów nauczania przynosi korzyści wszystkim podmiotom zaangażowanym w ten proces. Z perspektywy ucznia to przede wszystkim ciekawa organizacja procesu dydaktycznego, opierająca się na samodzielności i praktycznym wykorzystywaniu nowo pozyskanej wiedzy. Cele kształcenia są wynikową wymagań zawodowych, co oznacza, że absolwent jest lepiej przygotowany do wejścia

na rynek pracy. Modułowa organizacja uczenia się sprzyja przyswajaniu wiedzy i zdecydowanie ułatwia nabywanie kolejnych umiejętności. Nauczyciele kształcący z wykorzystaniem omawianego programu zyskują możliwość pracy w lepszych warunkach (mniej liczne grupy, nowoczesne wyposażenie techno-dydaktyczne) oraz aktywnego obserwowania zmian zachodzących w przedsiębiorstwach branżowych. Szkoła, która zdecydowała się na wdrażanie modułowych programów nauczania, staje się placówką atrakcyjną dla uczniów, dzięki czemu może liczyć na większą liczbę kandydatów, a tym samym – wyższe subwencje oświatowe. Pracujący w niej nauczyciele podnoszą kompetencje i kwalifikacje, co pozytywnie wpływa na wizerunek placówki. Korzyści wynikające z wdrażania programów modułowych mogą odnotowywać także organy prowadzące szkołę, ponieważ w ten sposób bogaci się oferta edukacyjna umożliwiająca „zatrzymanie” uczniów. Efektywność i skuteczność kształcenia zawodowego w nowym modelu gwarantuje stopniowe rozwiązywanie problemu bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych – to z kolei pozytywnie wpływa na budowanie zaufania społecznego do władz lokalnych. Dzięki kształceniu w systemie modułowym podnosi się przede wszystkim atrakcyjność absolwenta szkoły zawodowej na rynku pracy, ponieważ modularność pozwala na dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy i kształcenie specjalistów, których aktualnie poszukują pracodawcy. Szkoły prowadzące kształcenie modułowe są także przygotowane do organizowania kształcenia dorosłych w ramach danego zawodu, co umożliwi dostosowanie kompetencji i kwalifikacji tych osób do zapotrzebowania gospodarki.

Wielostronne korzyści wynikające z realizacji programów kształcenia modułowego wskazują, że należy rekomendować ich wdrażanie w szkołach zawodowych kształcących na potrzeby sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim. Szkoły mogą w tym celu korzystać ze wsparcia Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, którego eksperci przygotowali poradnik *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego* – poradnik dla branży rolniczej, dzięki któremu dyrektorzy szkół poznają procedurę wdrażania z perspektywy prawnej i metodycznej. Oprócz tego każda szkoła decydująca się na wdrażanie kształcenia modułowego może i powinna zwracać się o pomoc doradców wspierających zarówno przygotowywanie właściwej dokumentacji, jak i opracowywanie programów nauczania dla poszczególnych zawodów. Dostosowanie szkoły do prowadzenia kształcenia w systemie modułowym powinno być organizowane przez organy prowadzące szkołę, które odpowiadają za jej budżetowanie. Oprócz tego środki finansowe związane z nowoczesnym wyposażeniem zgodnym z potrzebami sektora przetwórstwa rolno-spożywczego należy pozyskiwać od placówek wspierających wdrażanie programów modułowych oraz świata biznesu. Część kosztów powinna zostać pokryta przez pracodawców zaangażowanych w organizację nowego systemu kształcenia zawodowego, ponieważ to oni będą czerpać korzyść w postaci doskonale wyszkolonej kadry pracowników. Przedsiębiorcy mogą doposażyć szkoły w nowoczesne środki dydaktyczne. Ze względu na wysokie koszty

kształcenia w niektórych zawodach zalecane jest zawieranie umów między szkołami a przedsiębiorstwami zobowiązującymi się do nieodpłatnego przekazywania materiałów przez cały okres dydaktyczny danego rocznika.

Wprowadzenie opisanych zmian do programów kształcenia zawodowego pozwoli na dostosowanie oferty nauczania zawodowego do potrzeb sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w zmieniających się warunkach gospodarczych. Uczniowie posiadający wiedzę i umiejętności z zakresu technologii produkcji, ekologii, nowoczesnej uprawy itp. będą dla pracodawców szansą na poprawę sytuacji rolnictwa i przetwórstwa.

3.4. System dualnego kształcenia zawodowego

W dyskusji dotyczącej konieczności zreformowania polskiego systemu szkolnictwa zawodowego regularnie pojawiają się odwołania do systemu niemieckiego, w którym zasadniczą rolę odgrywa powiązanie szkoły i przedsiębiorstwa. W Niemczech funkcjonuje tzw. dualny system kształcenia, w którym nauka odbywa się przede wszystkim w zakładzie pracy – uczeń wiedzę i umiejętności zdobywa w danym zakładzie, będąc przy tym oddelegowanym do uczęszczania do szkoły zawodowej. Oznacza to, że jest jednocześnie uczniem danej firmy komercyjnej i szkoły¹²¹. Umiejętności praktyczne uczeń zdobywa więc bezpośrednio w środowisku pracy, nauka w szkole koncentruje się na teoretycznych zagadnieniach związanych z branżą oraz przedmiotach ogólnokształcących.

System dualny pozwala na bardzo bliski kontakt szkoły i przedsiębiorstwa, tworząc niejako pomost, ułatwiający młodej osobie płynne wejście na rynek pracy. W takim systemie większość absolwentów szkół zawodowych szybko znajduje zatrudnienie. Wynika to głównie z tego, że uczeń opuszczający szkołę posiada już doświadczenie zawodowe, wysoko cenione przez pracodawców na całym świecie. Potwierdzają to wyniki badania Eurobarometru, w którym 87% pracodawców przyznało, że w momencie rekrutacji nowych pracowników kluczowe znaczenie ma doświadczenie kandydata¹²². Kształcenie dualne umożliwia uczniom oswojenie się z rynkiem pracy, a także szybkie skonfrontowanie oczekiwań związanych z pracą w wybranym zawodzie i realiami wykonywania obowiązków w przedsiębiorstwie. Pod tym względem przeniesienie zasadniczych elementów kształcenia zawodowego z pracowni zawodowej do zakładu pracy jest czymś więcej niż odbyciem praktyk zawodowych. Wiąże się to także z faktem, iż pracodawca przyjmujący na naukę zawodu ucznia, zobowiązany jest do wypłacania mu wynagrodzenia w wysokości ustalonej według

¹²¹ *Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2. PO KL, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.*

¹²² *Zatrudnienie młodych, umiejętności techniczne i mobilność. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zatrudnienia młodych, umiejętności technicznych i mobilności, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Bruksela 2011.*

odgórnie ustalonych dla danej branży stawek¹²³. Otrzymywanie wynagrodzenia stanowi silną motywację dla ucznia, a jednocześnie pracodawca zleca mu do wykonania czynności realnie przekładające się na zysk firmy, tak by obecność ucznia nie generowała kosztów. Z perspektywy doświadczeń uczniów polskich szkół zawodowych powyższe rozwiązanie wydaje się mieć bardzo duże znaczenie. Obecnie bowiem obserwowane jest lekceważenie znaczenia praktyk zawodowych – zarówno przez przedsiębiorców godzących się na ich organizację, jak i przez uczniów nieprzykładających się do wykonywania obowiązków¹²⁴.

W systemie dualnym zawiązywane jest partnerstwo między zakładami pracy, szkołami zawodowymi, izbami przemysłowo-handlowymi i rzemieślniczymi oraz urzędami pracy, a każdy z podmiotów jest współodpowiedzialny za funkcjonowanie systemu, także w sferze finansowania¹²⁵. Dzięki temu możliwe jest rozłożenie wysokich kosztów kształcenia zawodowego na kilka podmiotów, bez nadmiernego obciążania któregokolwiek z nich. Największe koszty ponoszą przedsiębiorstwa, jednakże pracodawcy, widząc wymierne korzyści wynikające z uczestniczenia w procesie kształcenia zawodowego, licznie otwierają się na uczniów. Jednocześnie zmniejszają się koszty ponoszone przez placówki oświatowe. Ponieważ kształcenie praktyczne odbywa się w przedsiębiorstwie – szkoły nie muszą inwestować w drogie pomoce techniczno-dydaktyczne. Oznacza to, że odciążone zostają organy samorządu terytorialnego, będące dla szkół jednostkami budżetowymi¹²⁶. W przypadku branży przetwórstwa rolno-spożywczego ma to istotne znaczenie, ponieważ większość wykorzystywanych w czasie zajęć surowców nie jest odzyskiwana, co sprawia, że szkoła musi na bieżąco zaopatrywać się w nowe¹²⁷.

Wdrożenie dualnego systemu kształcenia zawodowego pozytywnie wpływa na poprawę efektywności systemu edukacji zawodowej z perspektywy potrzeb rynku pracy¹²⁸. Podobnie jak w przypadku nauczania z wykorzystaniem programów modułowych, możliwe jest kreowanie zawodów pożądaných na lokalnym rynku pracy. Jak zauważono powyżej – szkoły decydujące się na uruchomienie nowych kierunków kształcenia nie muszą inwestować w odpowiednią infrastrukturę techniczną. Jednocześnie trzeba podkreślać fakt, iż uczniowie kształcący się w zakładzie pracy, zdobywają najbardziej aktualną wiedzę i umiejętności. Ma to szczególne znaczenie w kontekście placówek usytuowanych na terenach wiejskich, gdzie kształcenie dualne może również przyczynić się do likwidowania problemu bezrobocia strukturalnego wśród osób w najniższych kategoriach wiekowych, zaliczanych do grupy w wieku produkcyjnym. Kwestię tę należy również rozpatrywać w kontekście przedwczesnego wypadania

¹²³ *Ocena stopnia zainteresowania...*, op.cit.

¹²⁴ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego...*, op.cit.

¹²⁵ *Ibidem*.

¹²⁶ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego...*, op.cit.

¹²⁷ *Jak wdrażać modułowe programy...*, op.cit.

¹²⁸ D. Karbowniczek, *System dualnego kształcenia zawodowego, czy to się „opłaci” w Polsce?* www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=57&catid=1:artykuy-archiwalne [data dostępu: 24.06.2012].

z systemu edukacji. Jedną z przyczyn wskazanego zjawiska jest bowiem brak skutecznej polityki państwa w walce z biedą i wykluczeniem społecznym. Młodzież żyjąca na granicy ubóstwa pragnie jak najszybciej rozpocząć pracę zarobkową, przez co rezygnuje z dalszej edukacji. Ze względu na brak wykształcenia i jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych osoby te podejmują pracę nisko płatną, często bez uregulowania stosunku pracy w formie umowy o pracę¹²⁹. Umożliwienie podjęcia nauki w systemie dualnym, gwarantującym regularne otrzymywanie stałego wynagrodzenia, wydaje się być ważnym argumentem na rzecz kontynuowania nauki.

Wdrożenie systemu kształcenia dualnego wymaga podjęcia szeroko zakrojonych działań o charakterze promocyjnym oraz legislacyjnym. Urszula Jaworska wskazuje na trzy czynniki, których spełnienie jest warunkiem realizacji celu¹³⁰:

1. motywacja dyrektorów szkół zawodowych i przedsiębiorców do podjęcia współpracy;
2. stworzenie podstaw prawnych, wprowadzających regulację zasad i form współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami;
3. utworzenie Krajowego Funduszu Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego.

Należy przy tym zauważyć, że wiedza dotycząca funkcjonowania systemu kształcenia dualnego w Niemczech stanowi podbudowę do podjęcia działań na rzecz przeszczeplenia go do polskiego systemu szkolnictwa zawodowego. Oprócz tego autorzy raportu na temat stopnia zainteresowania współpracy pracodawców z placówkami kształcenia zawodowego¹³¹ wskazują na elementy, które mogą zostać wykorzystane w celu usprawnienia systemu w Polsce. Są to:

1. prawne umocowanie działań najważniejszych instytucji rynku pracy i kształcenia zawodowego;
2. rozbudowanie roli i znaczenia izb przemysłowo-handlowych i rzemieślniczych, których zadaniem jest m.in. prowadzenie doradztwa dla zakładów pracy czy prowadzenie dialogu społecznego na poziomie regionalnym;
3. zwiększenie znaczenia Centrów Kształcenia Praktycznego.

Należy zaznaczyć, że system kształcenia dualnego nie jest obcy polskiemu szkolnictwu, dotyczy on jednak jedynie około 15% uczniów szkół zawodowych¹³². W opinii ekspertów uczniowie opuszczający omawiany system cechują się dobrym przygotowaniem praktycznym do rzetelnego wykonywania zadań z wykorzystaniem nowoczesnego sprzętu. Oprócz tego posiadają wysoko rozwinięte kompetencje społeczne, opierające się na świadomości stosunków w przedsiębiorstwie czy dyscypliny w miejscu pracy¹³³.

¹²⁹ *Skala i powody wypadania uczniów z systemu edukacji w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001.

¹³⁰ *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, U. Jaworska (red.), IPiSS, Warszawa 2002.

¹³¹ *Ocena stopnia zainteresowania...*, op.cit.

¹³² M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego...*, op.cit.

¹³³ *Ibidem*.

Kształcenie dualne umożliwia wprowadzenie nowego modelu inwestowania w zasoby ludzkie – koszty przenoszą się bowiem ze szkoły do przedsiębiorstwa, szczególnie jeśli wziąć pod uwagę fakt, że oprócz minimalizowania kosztów związanych z wyposażeniem szkoły, dochodzi również do zmniejszenia liczby zatrudnionych nauczycieli. Przeniesienie kształcenia praktycznego do przedsiębiorstw sprawia bowiem, że to ono przejmuje na siebie zadania związane z kształtowaniem umiejętności zawodowych uczniów. **Powyższe rozważania pozwalają rekomendować podjęcie dalszych działań, zmierzających do wprowadzenia zasad kształcenia dualnego w polskim systemie szkolnictwa zawodowego. Należy dążyć do tego, by kształcenie dualne nie dotyczyło wyłącznie wybranych placówek, ale było powszechnym modelem kształcenia młodzieży w szkołach zawodowych. Prace legislacyjne powinny zostać podjęte we współpracy między Ministerstwem Edukacji Narodowej i Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, ponieważ dotyczą one „powiązania świata szkoły ze światem pracy”, w którym ważną rolę odgrywa właściwe uregulowanie pozycji osoby uczącej się poprzez faktyczne wykonywanie pracy zarobkowej. W działania upowszechniające muszą włączyć się szkoły, organy samorządowe oraz Centra Kształcenia Praktycznego. W celu zachęcania pracodawców do współpracy z placówkami kształcenia zawodowego konieczne jest wykorzystanie zaleceń zawartych w rozdziale dotyczącym potrzeb pracodawców niniejszej pracy. Ze względu na wciąż niską świadomość roli społecznej, jaką odgrywają zakłady pracy, zaleca się, aby działania były inicjowane na szczeblu ministerialnym. Właściwie rozbudowany system zachęt dla przedsiębiorców stanie się motorem do otworzenia się na innowacyjny system kształcenia zawodowego.**

Wdrożenie dualnego systemu kształcenia zawodowego stanowi jeden z najskuteczniejszych sposobów dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy. Ze względu na stały kontakt ucznia ze środowiskiem pracy możliwe jest bieżące aktualizowanie jego umiejętności. Kształcenie w przedsiębiorstwie pozwala mu oswajać się z rzeczywistością pracy zawodowej przy jednoczesnym podnoszeniu kompetencji, co zwiększa szanse na znalezienie pracy po zakończeniu edukacji. Jednocześnie jest to system przeciwdziałający przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacyjnego, przyczyniający się tym samym do zwalczania problemu biedy i wykluczenia społecznego.

3.5. Śledzenie losów absolwentów

Efektywność kształcenia w szkole zawodowej najrzetelniej określa wskaźnik absolwentów, którzy dobrze radzą sobie po wyjściu z systemu edukacji i wejściu na rynek pracy. Badanie tego wskaźnika jest możliwe poprzez prowadzenie działań polegających na śledzeniu losów absolwentów. Zakłada ono sprawdzanie, jakie zajęcia podejmują absolwenci szkół zawodowych¹³⁴. Czas, jakiego absolwenci potrzebują na

¹³⁴ *Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach. Raport z badań*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2009.

znalezienie pracy, a także jej charakter, wskazują na stopień przygotowania do pracy, jaki zapewniła im ukończona szkoła.

Podstawowe oczekiwanie formułowane przez uczniów pod adresem systemu edukacji zawodowej stanowi umożliwienie im zdobycia wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Losy absolwentów pokazują, w jakim stopniu system kształcenia zawodowego jest skorelowany z potrzebami rynku pracy. Ich śledzenie powinno być procesem wieloletnim, ponieważ wyłącznie prowadzenie badania w długim okresie pozwoli ocenić, jak absolwenci radzą sobie na rynku pracy. Znalezienie pierwszej pracy zaraz po zdaniu egzaminów potwierdzających posiadanie kwalifikacji zawodowych nie świadczy o przygotowaniu zawodowym. Aspekt ten można ocenić na podstawie okresu, przez który absolwent będzie zatrudniony. Jeżeli jego umowa o pracę zostanie rozwiązana – istotne jest poznanie przyczyn. Tylko w ten sposób można przekonać się, czy szkoła przygotowała uczniów do podjęcia pracy w nowoczesnym przedsiębiorstwie.

Śledzenie losów absolwentów wymaga także analizowania przyczyn niepowodzeń na rynku pracy. Jeżeli znacząca część absolwentów ma podobne trudności na rynku pracy, jest to wskazanie słabego ogniwa w systemie. Może być to zarówno niedostateczny stopień przygotowania – brak wiedzy i umiejętności, jak również zdobycie wykształcenia w zawodzie nadwyżkowym, niedającym większych szans na znalezienie pracy¹³⁵.

Badanie sytuacji absolwentów szkół zawodowych pozwala na pozyskanie istotnych informacji na temat oferty edukacyjnej. Badania wskazują jednak, że możliwości te nie są wykorzystywane. W Polsce nie istnieje spójny system pozyskiwania informacji na temat losów zawodowych absolwentów. Główną przeszkodą jest brak wystandaryzowanych narzędzi oraz metod umożliwiających prowadzenie takiego monitoringu. Dyrektorzy szkół chcieliby realizować podobne badania, lecz nie wiedzą, w jaki sposób nawiązywać kontakt z absolwentami oraz jak wykorzystywać dane, by nie naruszać regulacji związanych z ochroną danych osobowych¹³⁶. Badanie przeprowadzone w Skierniewicach pokazało, że dyrektorzy dążą do zdobycia informacji o osobach, które ukończyły szkołę zawodową następującymi metodami¹³⁷:

1. nieformalne kontakty z absolwentami,
2. przeprowadzanie wśród uczniów ostatnich klas ankiet zawierających pytania na temat planów zawodowych,
3. organizacja spotkań z absolwentami,
4. wykorzystywanie portali społecznościowych.

Pomimo starań wymienione działania są nieefektywne – szkoły nie zdobywają dzięki nim rzetelnych danych. Ponadto takie sposoby zdobywania informacji nie pozwalają dyrektorom oraz organom prowadzącym wyciągnąć wiarygodnych wniosków

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ Ibidem.

na temat skuteczności kształcenia w kontekście przygotowania do podjęcia pracy w zawodzie. Oferta edukacyjna nie jest więc modyfikowana pod kątem ułatwiania uczniom poruszania się po rynku pracy. **W związku z tym rekomenduje się wprowadzenie regulacji wdrażających obowiązek śledzenia losów absolwentów szkół zawodowych. Obecnie podobnym regulacjom podporządkowane są w Polsce wyłącznie uczelnie wyższe. Wdrożenie takiego rozwiązania wymaga przygotowania wystandaryzowanych, uniwersalnych dla wszystkich szkół narzędzi badawczych oraz przeszkolenia dyrektorów placówek w zakresie ich stosowania.**

Wprowadzenie obowiązku badania losów zawodowych osób kończących szkołę zawodową będzie możliwe na drodze zmian legislacyjnych. Odpowiedzialność za zmiany powinny spoczywać na Ministerstwie Edukacji Narodowej. W tym kontekście niezwykle istotne jest także podniesienie świadomości prawnej wśród dyrektorów szkół oraz nauczycieli. Muszą oni wiedzieć, na czym polega ochrona danych osobowych oraz jakie są jej granice.

Wdrożenie systemu monitorowania losów absolwentów szkół zawodowych wymaga nakładów finansowych, które powinny zostać pokryte ze środków publicznych. Nie ulega jednak wątpliwości, że jak najbardziej wskazanym zabiegiem jest wykorzystywanie dotacji unijnych wraz z dążeniem do włączenia we współfinansowanie sektora prywatnego. Podobne rozwiązania są z powodzeniem stosowane w krajach UE, w których przedsiębiorcy widzą wymierne korzyści wynikające z finansowej partycypacji w procesach wzmacniania szkolnictwa zawodowego.

Wśród korzyści wynikających ze śledzenia losów absolwentów szkół zawodowych znajdują się przede wszystkim:

- 1. analiza przyczyn niepowodzeń absolwentów na rynku pracy,**
- 2. dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy,**
- 3. korekta programów nauczania i treści przekazywanych uczniom,**
- 4. korekta zasad współpracy między szkolnictwem a sektorem prywatnym,**
- 5. możliwość szybkiego reagowania na zmiany zachodzące w strukturze zatrudnienia w regionie.**

Tak zdefiniowane efekty przelożą się na podniesienie jakości kształcenia zawodowego i skorelowanie go z potrzebami dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

Stworzenie powiązań między systemem edukacji zawodowej a sektorem prywatnym jest konieczne w dążeniu do zagwarantowania absolwentom zatrudnienia. Wdrażanie zmian będzie procesem długotrwałym, jednak niemożliwym do uniknięcia. Przeprowadzona analiza danych zastanych wyraźnie wskazuje na potrzebę dokonania reorganizacji systemu kształcenia zawodowego. Udział w tworzeniu nowego systemu muszą wziąć władze centralne i lokalne, dyrektorzy i nauczyciele oraz lokalni przedsiębiorcy. Wyłącznie aktywna współpraca wymienionych podmiotów może skutkować wzmocnieniem szkolnictwa zawodowego, a tym samym – zwiększeniem potencjału zawodowego młodych pracowników.

4. Analiza wyników badań empirycznych

Przeprowadzone studia literaturowe, ukierunkowane na analizę sytuacji sektora rolno-spożywczego w kontekście jego potrzeb kadrowych oraz możliwości ich zaspokojenia przez szkoły zawodowe, pozwoliły nakreślić obszary niezbędnych interwencji. Poprzez odniesienia do zmieniających się okoliczności społeczno-gospodarczych w województwie łódzkim w ciągu ostatnich lat uwydatniono znaczenie optymalizacji oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych dla sprawnego rozwoju branży rolno-spożywczej. Na podstawie sformułowanych wniosków zaproponowano szereg rekomendacji w tym zakresie. Aby pogłębić zarysowaną problematykę, a także zwiększyć efektywność zaproponowanych dotychczas rozwiązań, dokonano analizy wyników badań empirycznych zrealizowanych w ramach projektu. Poszerzają one perspektywę danych zastanych z uwagi na charakterystykę grup objętych badaniem – należą do nich osoby związane ze szkolnictwem zawodowym oraz sektorem rolniczym i przetwórstwa spożywczego.

4.1. Metodologia badań przeprowadzonych w ramach projektu

Poszczególne rozdziały niniejszej publikacji¹³⁸, odnoszące się do zgromadzonych danych empirycznych, zostały oparte na analizie wyników badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w ramach projektu *Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych* przez Centrum Badania Opinii Społecznej. W tym względzie zrealizowano:

1. Badanie ankietowe, które odbyło się w okresie październik–listopad 2011 roku w 25 zasadniczych szkołach zawodowych i technikach o profilu rolno-spożywczym, zlokalizowanych na terenie województwa łódzkiego. W badaniu uczestniczyło 407 uczniów ostatnich programowo klas szkół zawodowych prowadzących kształcenie na potrzeby sektora rolno-spożywczego oraz 100 przedstawicieli kadry pedagogicznej tych placówek.
2. Dwa zogniskowane wywiady grupowe (*focus group interview* – FGI), które odbyły się w październiku 2011 roku z udziałem 20 przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych, organów prowadzących, Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli oraz Kuratorium Oświaty.

Powyższe badania zostały zrealizowane na potrzeby identyfikacji mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim. Jednocześnie w celu zdiagnozowania szans i barier rozwoju szkolnictwa zawodowego w regionie w trakcie projektu przeprowadzono:

¹³⁸ Zob. rozdział 4. w części drugiej i rozdział 7. w części trzeciej niniejszej publikacji.

1. wywiady częściowo strukturalizowane (SSI), które zrealizowano w okresie styczeń – luty 2012 roku z 60 przedstawicielami przedsiębiorstw z sektora rolno-spożywczego;
2. trzy zogniskowane wywiady grupowe, które odbyły się w listopadzie 2011 roku z udziałem 30 reprezentantów firm z branży rolno-spożywczej.

Realizacja badań jakościowych oraz ilościowych uwzględniła więc zarówno stronę podażową, jak i popytową.

Problematyczne wątki, silnie zaznaczające się w materiale badawczym, odwołują się do dwóch głównych bloków tematycznych. Pierwszy z nich opisuje niedostosowanie podaży pracy w sektorze rolno-spożywczym do potrzeb lokalnego rynku w województwie łódzkim w odniesieniu do niskiej popularności szkół zawodowych wśród młodzieży. W ramach tego zagadnienia podniesiono problem promocji szkolnictwa zawodowego oraz rozpowszechnienia informacji na temat potencjału branży rolno-spożywczej wśród młodych ludzi wkraczających na rynek pracy. Odniesiono się także do problemu nieadekwatności kompetencji absolwentów szkół zawodowych względem zapotrzebowania lokalnych przedsiębiorstw. Zaproponowano rozwiązania w zakresie modyfikacji systemu rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych, rozwoju doradztwa zawodowego, a także możliwych form współpracy szkół oraz pracodawców.

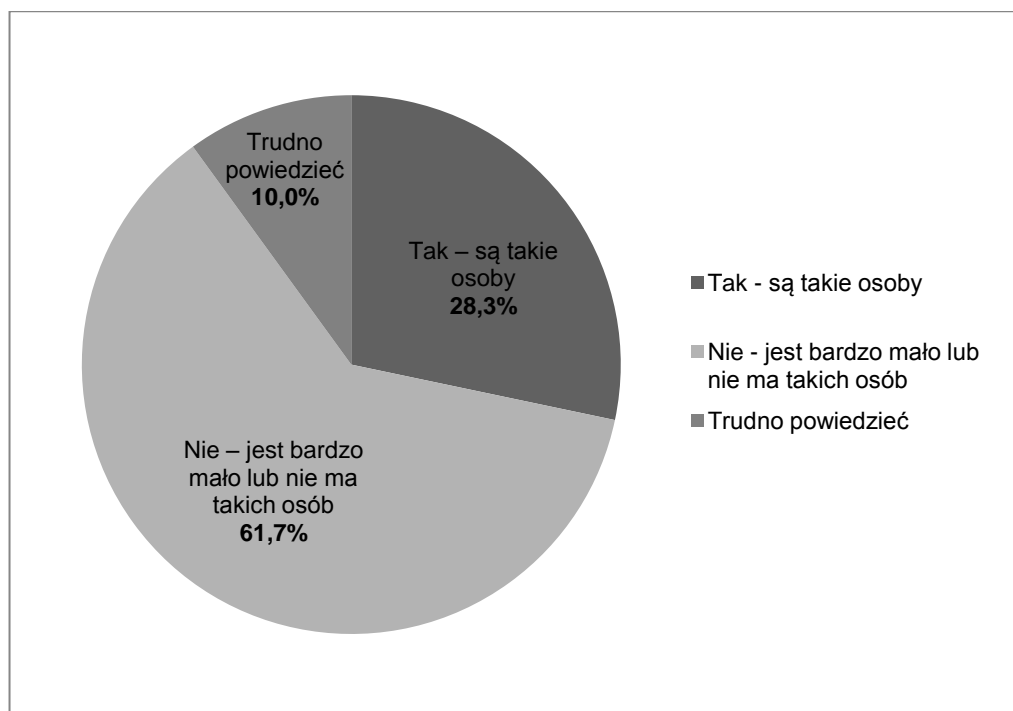
Drugi z bloków poddaje głębszej analizie czynniki decydujące o jakościowym niedopasowaniu wykształcenia oferowanego przez szkoły zawodowe do wymagań ról zawodowych w branży rolno-spożywczej. Opisano zatem niedostatki w zakresie praktycznej nauki zawodu leżącej w gestii szkoły. W odniesieniu do sugestii ekspertów uczestniczących w zogniskowanych wywiadach grupowych zaproponowano rozwiązania w oparciu o bazę własną placówek edukacyjnych, podkreśliwszy tym samym priorytetowy charakter inwestowania w techniczno-dydaktyczne zaplecze szkół zawodowych kształcących w kierunkach rolniczych oraz spożywczych. Zaprezentowano problematyczne aspekty współpracy szkół z przedsiębiorcami oraz omówiono kwestię praktyk zawodowych realizowanych w zakładach pracy. Zaakcentowano trudności w prowadzeniu edukacji na poziomie zawodowym, jakich przysparzają niedobory wykwalifikowanej kadry oraz nieadekwatne do oczekiwań rynku pracy formy sprawdzania umiejętności uczniów w toku nauki. Wskazano także na obszary zagadnień, które wymagają dopracowania w ramach treści nauczanych w szkołach i klasach rolno-spożywczych.

4.2. Dostosowanie podaży pracy w zakresie zawodów związanych z sektorem rolno-spożywczym do zapotrzebowania rynku

Zadaniem szkół zawodowych jest dostarczenie młodzieży wiedzy i umiejętności, które pozwolą jej na sprawne poruszanie się na rynku pracy, a co za tym idzie – powinny wykształcić fachowców, którzy będą w stanie odpowiedzieć na zapotrzebowanie tegoż rynku. W związku z tą funkcją szkolnictwa zawodowego źródła miarodajnej oceny oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych należy szukać przede wszystkim

w opiniach pracodawców. Wśród nich silnie zaznacza się przekonanie o znacznym niedoborze pracowników posiadających kwalifikacje niezbędne do wykonywania profesji związanych z rolnictwem i z przetwórstwem spożywczym. Przedsiębiorcy wspominają o niewystarczającym przygotowaniu młodych ludzi do rzetelnej pracy w warunkach unowocześniania się branży. Na pytanie o możliwość pozyskania na lokalnym rynku absolwentów szkół zawodowych, których przygotowanie byłoby wystarczające do wypełniania obowiązków na wakujących stanowiskach, zaledwie 1,7% badanych zdecydowanie odpowiedziało, że jest to możliwe, 26,7% badanych uznało, że raczej jest to możliwe. Większość pracodawców wyraziła przekonanie, że takich osób jest bardzo mało (30%) lub wręcz ich nie ma (31%).

Wykres 4.1. Czy w odczuciu pracodawców na lokalnym rynku pracy można znaleźć absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej przygotowanego do zawodu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

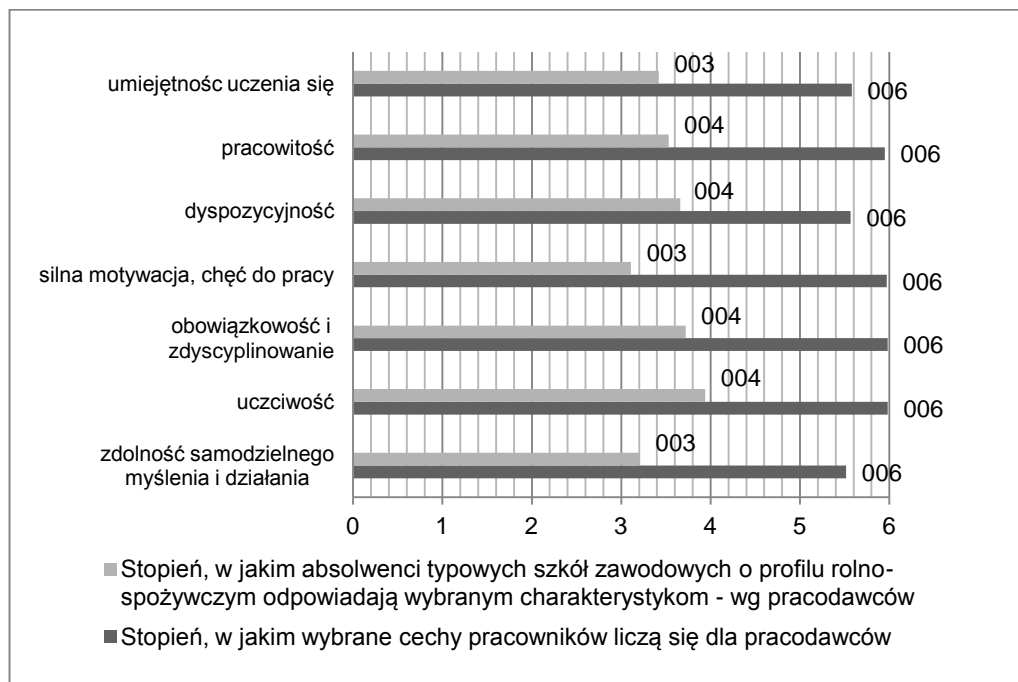
Przedsiębiorcy podczas sesji fokusowych zgłaszali duże zapotrzebowanie na specjalistów i pracowników niższego szczebla. Wobec trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych pracodawcy w celu uzupełnienia kadr w swoich firmach są zmuszeni korzystać z usług pracowników niewykwalifikowanych. Ich rekrutacja odbywa się za pośrednictwem urzędów pracy oraz ochotniczych hufców pracy. Jednak tak pozyskana grupa pracobiorców przez wielu przedsiębiorców nie jest darzona zaufaniem ze względu na piętno wyuczonej bezradności, czyli skłonności do unikania zadań zawodowych oraz czerpania korzyści ze świadczeń dla bez-

robotnych. Na niekorzyść niewykwalifikowanych pracowników działa także fakt, iż wymagają oni inwestycji czasu oraz pracy doświadczonych już członków załogi pracowniczej w celu przygotowania młodych kolegów do zadań zawodowych. Problemem są zatem deficyty w zakresie umiejętności praktycznych reprezentowanych przez absolwentów lub uczniów szkół zawodowych, a także niezaktualizowana wiedza teoretyczna oraz podstawowe braki w zakresie etyki pracy:

U mnie jest problemem brak wykwalifikowanego pracownika. Ciężko jest zdobyć w moim przypadku cukiernika, jest to naprawdę ciężkie. Nie wiem czy na terenie powiatu łowickiego jest jakaś szkoła ponadgimnazjalna, która uczy do tego zawodu (...). Natomiast nie oszukujmy się, absolwenci takich szkół z reguły albo wyjadą do Anglii, bo nie satysfakcjonuje ich taka praca. Często z przypadku trafiają do szkoły (...). [Mamy] mniejszą szansę rozwoju między innymi dlatego, że nie ma. Nie ma, poszukujemy [wykwalifikowanych pracowników].

Badani podczas sesji fokusowych nauczyciele oraz pracodawcy uznali, że absolwenci szkół zawodowych mają niedostateczne kwalifikacje, a także niską kulturą pracy. Wśród negatywnych cech charakteryzujących młodych pracowników wymieniano brak szacunku wobec starszych kolegów, niechęć do podnoszenia własnych umiejętności, lenistwo, brak zapału do pracy, nielojalność wobec pracodawców a także brak dyscypliny i wyolbrzymione roszczenia płacowe. Badania ilościowe miały na celu zweryfikowanie, czy w opinii większych grup nauczycieli oraz przedsiębiorców absolwenci szkół zawodowych i techników o profilu rolno-spożywczym odpowiadają wymaganiom pracodawców w branży. Okazuje się, że młodzi ludzie nie reprezentują w wystarczającym stopniu cech najbardziej pożądanых w pracy zawodowej. Wykres 4.2. przedstawia odpowiedzi respondentów dotyczące cech dobrego pracownika. Na wykresie zestawiono uśrednione dane dotyczące stopnia, w jakim absolwenci szkół zawodowych – zdaniem przedsiębiorców – posiadają daną cechę, a także uśrednione dane dotyczące stopnia, w jakim pracodawcy uważają tę cechę za istotną. Wyniki zostały przedstawione z zastosowaniem skali 1–6, gdzie 1 oznacza posiadanie przez absolwentów danej cechy w bardzo niskim stopniu lub bardzo niskie znaczenie tej cechy dla pracodawców, a 6 oznacza posiadanie danej cechy przez absolwentów w bardzo wysokim stopniu lub bardzo wysokie znaczenie tej cechy dla przedsiębiorców.

Wykres 4.2. Posiadanie danej cechy przez absolwentów a znaczenie danej cechy dla przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Z badań wynika, że nauczyciele są skłonni wyżej niż pracodawcy oceniać kwalifikacje i umiejętności swoich uczniów. Dla przykładu, samodzielność myślenia i działania młodzieży oceniali oni średnio na 3,86, uczciwość na 4,21, podobnie pracowitość – na 4,26 a umiejętność uczenia się na 3,77. Również zdaniem kadry nauczycielskiej ich podopieczni nie wykazują się wymienianymi umiejętnościami i cechami w stopniu adekwatnym do wymagań potencjalnych pracodawców.

Badani uczestniczący w sesjach FGI utrzymują, że niedobory pracowników w branży rolno-spożywczej należą do efektów działań związanych z reformą systemu oświaty z 1999 roku, promujących ogólne wykształcenie kosztem innych form edukacji ponadgimnazjalnej. W jej wyniku młodzi ludzie nie chcą podejmować nauki w szkołach zawodowych oraz pracy na szeregowych stanowiskach. Skutkiem niechęci młodzieży wobec kształcenia się w szkołach zawodowych i technikach jest z kolei likwidacja placówek edukacyjnych nieuzyskujących subwencji oświatowych ze względu na zbyt małą liczbę uczniów. Gdy uszczupleniu ulega oferta edukacyjna szkół przekazujących kwalifikacje niezbędne w branży rolno-spożywczej, trudniej o wykształcenie kolejnych pokoleń fachowców.

Dodatkowym czynnikiem, który przyczynia się do ograniczenia na polskim rynku pracy liczby pracowników wykwalifikowanych w zawodach sektora rolno-spożywczego, są stosunkowo niewielkie wynagrodzenia oferowane osobom zajmującym niskie stanowi-

ska w tej branży. W związku z tym wśród absolwentów szkół zawodowych obserwuje się tendencję do emigracji zarobkowej. Badani pracodawcy zauważyli także wysoką skłonność do przekwalifikowywania się u osób posiadających kwalifikacje adekwatne do potrzeb rynku pracy, ale niezapewniające wysokich zarobków. Wobec tych obserwacji przedsiębiorcy deklarowali obawę przed inwestowaniem w kształcenie pracowników, którzy potencjalnie mogą wykorzystać nabyte umiejętności na rzecz innego pracodawcy.

Aby możliwy był rozwój rolnictwa i przetwórstwa spożywczego w województwie łódzkim, niezbędne jest podnoszenie zainteresowania młodych ludzi szkolnictwem zawodowym, a także pracą w sektorze rolno-spożywczym. Istotna jest zatem zmiana wizerunku branży. Z pewnością po części zrealizuje się ona w efekcie technologicznego udoskonalenia procesów produkcji oraz wzrostu konkurencyjności jednostek gospodarczych zajmujących się rolnictwem oraz przetwórstwem spożywczym. Modernizacji sektora powinny także towarzyszyć działania promocyjne, propagujące potencjał gospodarczy sektora, branża rolno-spożywcza stanowi bowiem jedną z priorytetowych osi rozwoju województwa. Ważna jest również promocja szkół zawodowych umożliwiających pracę w zawodach rolniczych i związanych z przetwórstwem spożywczym.

W tym celu należy przeprowadzić kampanię promocyjną obejmującą lokalne oraz ogólnopolskie środki masowego przekazu (prasę, radio lub internet), a także osobiste spotkania dyrektorów, wyróżniających się uczniów szkół zawodowych oraz pracodawców sektora rolno-spożywczego z młodzieżą gimnazjalną. Wśród treści kampanii, oprócz pożądanego zestawu cech problemowego sektora, należy zawrzeć przekaz negatywnie weryfikujący prawdziwość mitu o tym, że szkoła zawodowa wiąże się z ograniczonymi możliwościami rozwoju oraz zamknięciem ścieżki kariery naukowo-zawodowej w kierunku wyższego wykształcenia. Projekt kampanii należy poprzedzić badaniami, które pozwolą na wyłonienie najbardziej efektywnych nośników oraz form przekazu. Koordynacja oraz finansowanie działań w ramach kampanii powinno leżeć po stronie urzędów marszałkowskich – na poziomie lokalnym, a także Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej – na poziomie ogólnokrajowym, z udziałem środków pozyskanych w efekcie starań o dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego. W działania objęte projektem należałoby zaangażować Starostwa Powiatowe oraz szkoły ponadgimnazjalne, a także organizacje zrzeszające pracodawców.

Dane pozyskane w efekcie badań jakościowych potwierdzają słuszność podnieszonego już wątku, nawiązującego do konieczności zwiększania rozeznania gimnazjalistów w możliwych wariantach edukacji ponadgimnazjalnej. Badania wskazują także na potrzebę uświadamiania młodym ludziom konsekwencji podejmowanych wyborów zawodowych¹³⁹. Istotnym działaniem, które sprzyja racjonalnym, uwzględniającym szkolnictwo zawodowe decyzjom edukacyjnym młodzieży, jest rozwinięcie efektywnego systemu doradztwa zawodowego już na poziomie gimnazjów. Ważne bowiem,

¹³⁹ Zob. podrozdział 3.2.

aby przyszli uczniowie szkół średnich wkraczali w kolejny etap kształcenia świadomi swoich predyspozycji oraz ograniczeń. Zminimalizuje to ryzyko niepowodzeń, frustracji oraz niedopasowania możliwości młodych ludzi do wymagań wybranych przez nich profesji. Stanowisko to ilustrują między innymi niżej cytowane wypowiedzi:

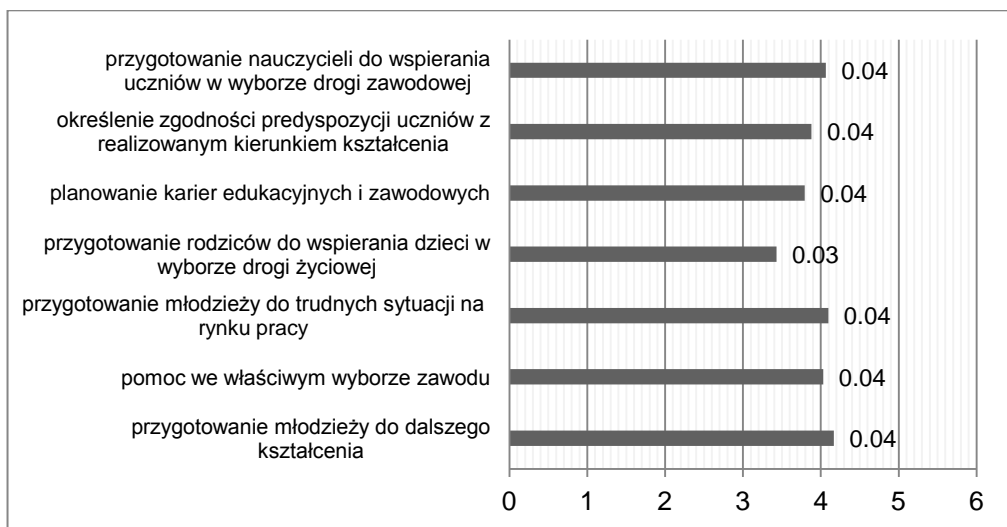
– [...] szkolnictwo zawodowe leży, ale druga rzecz to młodzież wychodząca z gimnazjum nie ma zielonego pojęcia, do jakiej szkoły on pójdzie, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód jest dobry, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód dobrze płaci, jaki zawód wybrać.

– Głównie doradca powinien być w szkole podstawowej i gimnazjum.

– Obserwować [...] talenty, ukierunkować zainteresowania, tak powinno być, i my [szkoła zawodowa] nie mamy doradcy [...] i zresztą słusznie, bo nie jest to aż potrzebne, bo już skoro wybrałeś, to wybrałeś, to cię ktoś ukierunkował. Wiadomo, że potem zmieniają jeszcze, wiemy w pierwszych klasach, jak to jest.

Badani metodą zogniskowanych wywiadów grupowych zdecydowanie wyższe znaczenie przypisywali rozwojowi systemu doradztwa zawodowego na etapie gimnazjum. Nie należy jednak zaniedbywać doradztwa zawodowego na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Istotne jest natomiast zidentyfikowanie i uwzględnienie różnic w zakresie celów działań doradczych na obu poziomach. Wyniki badania ilościowego z udziałem nauczycieli wskazują na względnie pozytywną ocenę poradnictwa zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym, jednak skłaniają również do odnotowania paru obszarów, które wymagają szczególnej uwagi. Na wykresie przedstawiono uśrednione wyniki uzyskane za pośrednictwem zastosowania sześciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 6 – ocenę bardzo dobrą.

Wykres 4.3. Ocena doradztwa zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym w odniesieniu do jego głównych celów – przez nauczycieli



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=100.

Oceny najważniejszych aspektów doradztwa w szkołach zawodowych są dość wyrównane – oscylują wokół poziomu 4 punktów – jednak wobec maksimum skali równego 6 nie są w pełni zadowalające. Najlepszą opinią nauczycieli cieszy się jakość przygotowania młodzieży do radzenia sobie w sytuacjach bezrobocia, konieczności adaptacji do nowych warunków pracy czy przekwalifikowania się (4,10), a także jakość przygotowania do dalszego pobierania edukacji (4,17). Działania doradcze w szkołach zawodowych nie powinny poprzestawać na informowaniu młodzieży w zakresie możliwości podnoszenia oraz poszerzania kwalifikacji. Konieczne jest także szkolenie uczniów w samodzielnym wychwytywaniu zmian koniunktury w branży oraz w skutecznym dopasowywaniu swoich kompetencji do rynku pracy. Ważna jest również pomoc rodzicom w efektywnej ocenie możliwości i predyspozycji dzieci, gdyż ich opinia stanowi kluczowy argument dla młodych ludzi wybierających własną drogę zawodową. Doradcy zawodowi powinni uświadamiać młodzież w zakresie wszelkich możliwych sposobów wykorzystania nabywanych umiejętności, w tym w kwestii zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, jak również wspierać w planowaniu kariery uczniów szkół zawodowych.

Mimo sygnalizowanego w badaniach jakościowych braku elastyczności zawodowej u młodych ludzi, a także niedostatków kompetencji oraz niechęci do podnoszenia kwalifikacji, dyrektorzy szkół podczas sesji fokusowych poddawali w wątpliwość zasadność funkcjonowania w szkołach etatu doradcy zawodowego lub korzystania z pomocy poradni. Wyrażali natomiast przekonanie o konieczności pełnienia funkcji doradczej przez nauczycieli.

Aby doradztwo zawodowe okazało się skuteczne, należałoby zatem rekomendować dwa warianty:

- 1. podnoszenie kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakresie wiedzy i umiejętności dotyczących przedsiębiorczości, podstaw psychologii pracy, prawa pracy oraz innych, niezbędnych do skutecznego realizowania zadań doradcy;**
- 2. szkolenie doradców zawodowych w zakresie specyfiki branży oraz zobligowanie ich do współpracy z nauczycielami przedmiotów zawodowych w celu weryfikacji predyspozycji poszczególnych uczniów.**

Podnoszenie kwalifikacji nauczycieli oraz proponowane szkolenia dla doradców zawodowych powinny zostać zrealizowane przez Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli na wniosek dyrektorów szkół.

Jak wspomniano, starania mające na celu zwiększenie zainteresowania kształceniem zawodowym mają duże znaczenie dla stanu sektora rolno-spożywczego. Zwiększenie podaży pracy zgodne z zapotrzebowaniem na rynku powinno wiązać się także z dostosowaniem jakości kształcenia oraz zakresu oferty edukacyjnej do oczekiwań pracodawców. Dlatego wśród kryteriów decydujących o otwieraniu nowych lub wygaszaniu nauczanych kierunków należy ograniczyć znaczenie popularności wybranych dziedzin w gronie młodych ludzi. Wyższą wagę należy przykładać do argumentów

wynikających z racjonalnej oraz aktualnej analizy rynku pracy¹⁴⁰. Konieczne jest, aby dyrektorzy szkół zabiegali o prowadzenie kształcenia w najbardziej poszukiwanych przez pracodawców kierunkach. Szczególnie istotne, aby szkoły zawodowe odpowiadały na lokalne potrzeby kadrowe. Badani metodą zogniskowanych wywiadów grupowych przedsiębiorcy sugerowali prowadzenie kształcenia w dziedzinie mleczarstwa, cukiernictwa, przetwórstwa warzyw i owoców oraz mięsa, zgłaszając jednocześnie chęć partycypacji w zakresie szkolenia poszukiwanych specjalistów.

[Pracodawcy] *chętnie by partycypowali w wykształceniu takiego pracownika, w mojej szkole jest na przykład „cukiernik”, którego od trzech lat nie możemy uruchomić, a chętnie zakłady cukiernicze na terenie miasta zatrudniłyby...*

I zaczęło się od tego, że byli uczniowie przyjmowani na staże, na naukę zawodu, i właściwie od tamtego momentu ci ludzie, którzy się wykształcili, to oni pracują. Oczywiście nie wszyscy, bo oczywiście zostało wykształconych więcej osób, ale generalnie cały czas bazujemy na tych naszych uczniach.

Aby zmniejszyć zależność szkół zawodowych od subwencji, których wysokość uzależniona jest od liczby uczniów, rekomenduje się nawiązywanie przez placówki edukacyjne współpracy z przedsiębiorcami. Kooperacja powinna opierać się na otwieraniu „kursów zamawianych”. Gwarantowałyby one młodzieży nabycie kwalifikacji umożliwiających zatrudnienie w firmie, która zgłosiła zapotrzebowanie na fachowców w danej dziedzinie. Współdziałanie szkół z przedsiębiorstwami we wspomnianym zakresie powinno obejmować z jednej strony możliwość wpływu pracodawców na program nauczania budowany na bazie podstawy programowej przez dyrektorów, a z drugiej – na partycypacji w kosztach wykształcenia absolwenta danego kursu. Współfinansowanie szkolenia pracowników może wiązać się z dostarczeniem niezbędnych pomocy naukowych, realizacją zajęć praktycznych lub z innymi formami pomocy. Przykładem pełnego zaangażowania pracodawców w szkolenie kadr jest wielokrotnie wymieniana przez badanych podczas sesji FGI tzw. Akademia Haeringa, funkcjonująca w Piotrkowie Trybunalskim. W celu wykształcenia przyszłych pracowników producenta branży motoryzacyjnej wykorzystuje ona dualny model edukacji¹⁴¹. Przykładów zaangażowania pracodawców w kształcenie pracowników dostarczali także badani, opisując system przyuczania gimnazjalistów do zawodu.

Partnerska współpraca dałaby jakieś efekty [...] przedsiębiorcy, jak się ma producenta, ma się kogoś, kto jest zainteresowany, to on jednocześnie, rezygnując z tego szkolenia, jakby teoretycznego, no na przykład jeżeli w szkołach przetwórstwa rolniczego chemia właściwie nie istnieje, jak on idzie potem i go pytają, jak przerobić tam coś na coś, żeby było więcej wody, a nie mięsa, to on musi wiedzieć, jak to się robi. [...] To nie kosztuje wiele, bo to można teoretycznie na zajęciach szkolnych. Natomiast idąc już do producenta, musimy już tę wiedzę teoretyczną osiąść.

¹⁴⁰ Zob. podrozdział 3.2.

¹⁴¹ Zob. podrozdział 3.4.

Rację bytu mają szkoły dostarczające młodym ludziom kompetencji dopasowanych do wymogów stanowisk dostępnych na lokalnym rynku pracy. Umożliwiają one młodym ludziom pozyskanie zatrudnienia po ukończeniu edukacji. Dlatego w odpowiedzi na postęp branży rolno-spożywczej istotne jest dostosowanie programów nauczania i jednostek kształcenia zarówno do możliwości oraz potrzeb uczniów, jak i oczekiwań lokalnych pracodawców. Niektórzy spośród badanych ekspertów podkreślali wagę wzbogacenia nauczanych treści o problematykę związaną ze specyfiką branży w województwie lub regionie, tak aby wpisywały się one w sposób działania okolicznych zakładów pracy. Należy jednak mieć na uwadze wymóg stworzenia młodym ludziom jak najszerszych możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkoły zawodowej. Nie wolno zatem zamykać im drogi do kariery w przedsiębiorstwach położonych poza granicami województwa lub nawet kraju.

Z tego powodu, decydując się na otwieranie kursów i klas zamawianych oraz konsultowanie programów nauczania z funkcjonującymi na rynku praktykami danej dziedziny, dyrektorzy muszą umiejętnie wyznaczyć granice „ulokalnienia” przekazywanych treści. **Oprócz uniwersalnych informacji z zakresu wiedzy i umiejętności fachowych, nauczyciele oraz dyrektorzy szkół zawodowych, budując programy nauczania, powinni uwzględniać przykłady pochodzące z najbliższego otoczenia uczniów. Istotne jest dokonywanie porównań specyfiki branży w regionie do tendencji obserwowanych w skali kraju czy nawet świata. Pozwoli to uczniom na pozyskanie szerszego zakresu doświadczeń oraz większe zrozumienie lokalnego rynku pracy.** Narzędziem, które ułatwia wyważenie różnego rodzaju treści o charakterze teoretycznym oraz praktycznym, jest system kształcenia modułowego¹⁴². Wprowadzanie kolejnych modułów pozwala na taki dobór jednostek kształcenia, który odpowiada ogólnokrajowym standardom oraz potrzebom lokalnych pracodawców.

Aby umożliwić szkołom prowadzenie kierunków kształcących w zakresie zawodów poszukiwanych na rynku pracy, choć nie zawsze cieszących się wysoką popularnością uczniów, w dalszej perspektywie rekomenduje się rewizję kryteriów finansowania szkół zawodowych. Należałoby zmodyfikować zapisy rozporządzenia w sprawie subwencjonowania szkół ponadgimnazjalnych, tak aby zmienić podłoże konkurencji między szkołami. Z poziomu zabiegania o jak największą liczbę uczniów rywalizację należy przenieść się na poziom starań o jak najwyższą jakość nauczania.

W celu optymalnej odpowiedzi szkół zawodowych na potrzeby rynku pracy, oprócz zwiększenia podaży specjalistów, należy zadbać także o jakość ich wykształcenia. Warto także dołożyć starań w celu ukształtowania u młodych ludzi cech świadczących o wysokiej kulturze zawodowej, a co za tym idzie – pozytywnie wpływających na wartość wykonywanej pracy. Badani podczas sesji fokusowych zauważali, że w efekcie promocji średniego wykształcenia ogólnego zasadnicze szkoły zawodowe

¹⁴² Zob. podrozdział 3.3.

oraz technika stały się placówkami edukacyjnymi przyciągającymi mniej zdolną młodzież. Wybór szkoły często odbywa się na zasadzie selekcji negatywnej i determinowany jest przez przypadek, nie przez zainteresowania i predyspozycje młodych ludzi. Skutkiem niskiej popularności branży rolno-spożywczej wśród młodzieży oraz konieczności utrzymania się szkół oferujących naukę o takim profilu na rynku edukacyjnym jest rekrutowanie młodzieży, która nie zdołała sprostać wymaganiom innych placówek. Drugą grupą uczniów klas o omawianym profilu są osoby, których przyszłość zawodowa jest zdeterminowana przez tradycje rodzinne. W efekcie opinie pracodawców oraz nauczycieli na temat uczniów oraz absolwentów szkół zawodowych, wygłaszane podczas sesji fokusowych, są podzielone. O uczniach i absolwentach pochodzenia rolniczego mówi się: pracowici, zaangażowani, zdeterminowani do podnoszenia praktycznych umiejętności. Z kolei osobom, które wybrały szkoły rolno-spożywcze z konieczności, przypisuje się takie cechy jak: lenistwo, niechęć do dodatkowej pracy, brak zaangażowania w obowiązki, interesowność, roszczeniowość.

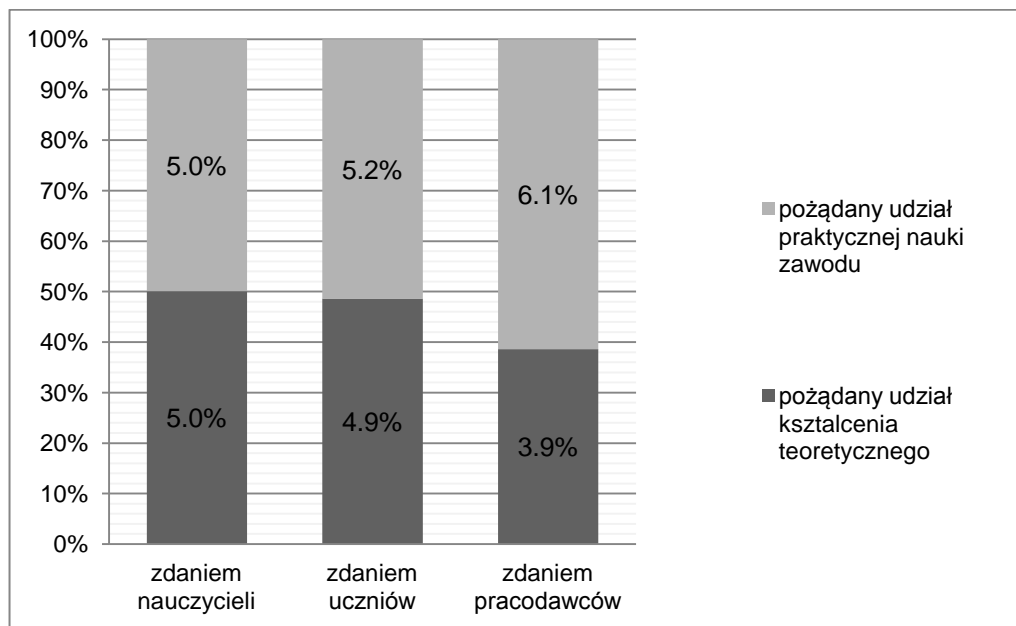
[...] bo nie przyjdzie na 7, bo przyjdzie sobie, jak się wyśpi, bo za ciężko, bo jak mu każe coś zrobić, to jest „za chwilę”, z reguły, druga zmiana, nie mogę mu ciągle dawać... Bo do toalety... Ja jestem inny rocznik, ja byłam wychowana w zakładach w Rawie Mazowieckiej, w biurze pracowałam, ale na produkcji była przerwa śniadaniowa i nie było tak, że pracownik sobie szedł gdzieś... A on tylko patrzy, że jak go nie widzę, to za winkiel gdzieś i on sobie gdzieś usiądzie, albo sobie stanąć i szczęśliwy, bo on takie stanowisko ma czyszczenie lebków... I mówię mu, że niedoczyszczone, a on mi – „no i co?”... I dlatego, bo powiem coś i będzie... Taki podeścik mam z kwasówki, jak się myje kość, odparzamy, wodę spuszcza, żeby tam dobrze wymył... Też mu kazałam przestawić, bo to ciężkie, to na murku se gdzieś usiądzie... Jak pójdzie do toalety, to go pół godziny nie ma, to już wiadomo, że muszę kogoś innego dać albo sama stanąć, bo on se idzie do toalety, nie?... No i co, nie mogę? Mogę, mówi, nie, możesz... Dzisiaj sobie nie przyszedł do pracy.

Aby ograniczyć napływ na rynek pracy nieprzygotowanych do wykonywania zawodu absolwentów klas o profilu rolniczym i spożywczym, należy zabiegać o to, aby oprócz kształcenia szkoła podjęła się także selekcji uczniów najbardziej odpowiadających wymogom modernizującej się i rozwijającej branży. W tym celu sugeruje się dyrektorom omawianych placówek edukacyjnych podniesienie progów ocen gwarantujących sukces w rekrutacji. Także wzrost jakości kształcenia oraz wymagań związanych z praktycznymi umiejętnościami w toku nauki przyczyni się zarówno do zwiększenia prestiżu tego rodzaju szkół, jak i udostępnienia ich uczniom najbardziej cenionych **umiejętności i kwalifikacji na wysokim poziomie. W efekcie może stać się także przyczyną rezygnacji z nauki w kierunkach rolniczych i spożywczych osób pozbawionych predyspozycji do wykonywania związanej z nimi pracy.**

4.3. Przygotowanie uczniów szkół zawodowych do funkcjonowania na rynku pracy poprzez podniesienie jakości kształcenia

Zdania rozmówców biorących udział w badaniach jakościowych dotyczące poziomu wykształcenia zawodowego w zakresie profilów rolno-spożywczych oraz jego adekwatności do zapotrzebowania rynku są niezbyt pochlebne. Badani wymienili szereg obszarów problemowych, których uzdrowienie może zaowocować znaczną poprawą ogólnego poziomu szkolnictwa zawodowego dla branż rolniczych i spożywczych. Sygnalizowaną jednogłośnie przez ekspertów bolączką systemu edukacji zawodowej jest brak możliwości efektywnego wykorzystania czasu poświęcanego na praktyczną naukę profesji. Badania ilościowe przeprowadzone wśród pracodawców, nauczycieli oraz uczniów szkół zawodowych sugerują niewielką zmianę, polegającą na wyrównaniu aktualnie funkcjonujących proporcji między nauczaniem teoretycznym (które w opinii nauczycieli stanowi średnio 40,6%, w opinii uczniów 42,4% nauczanych treści) a praktyczną nauką zawodu (według nauczycieli obejmuje 59,4%, a według uczniów 58,2% programu):

Wykres 4.4. Średnie oczekiwane proporcje między praktyczną nauką zawodu i kształceniem teoretycznym według nauczycieli, uczniów oraz pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, $N_n=57$, $N_u=395$, $N_p=60$.

Pożądané proporcje nie różnią się diametralnie od aktualnie występujących, przy czym kwestię wzajemnej relacji zajęć praktycznych i kształcenia teoretycznego konieczność zmiany – na rzecz zwiększenia udziału praktycznej nauki zawodu – najsilniej akcentowali pracodawcy. Uczniowie oraz nauczyciele, doceniając znaczenie

i jakość zajęć z teorii w szkołach zawodowych, nie oczekują znacznego zmniejszenia jego ilości w toku nauki. Poniższy cytat z badania jakościowego ilustruje wysoką ocenę, jaką byliby gotowi wystawić jakości teoretycznego kształcenia nauczyciele w szkołach zawodowych:

– *Ja uważam, że młodzież, którą my kształcimy, to jest naprawdę młodzież wykształcona dobrze.*

– *Wszelkoniem.*

– *Im brakuje jeszcze jednej rzeczy. Do naszego szkolnictwa, no to ja już od kilku lat, jeszcze w tym pięcioletnim, jak było technikum, teraz i też kontakty miałem ze szkołami z różnych, nawet i z całej Polski i nie tylko. Nam brakuje jednej rzeczy, naprawdę bazy z prawdziwego zdarzenia od szkolenia praktycznego. I będziemy mieć najlepszych techników na świecie.*

Niskiego poziomu wykształcenia praktycznego nie można uzasadnić zatem niewystarczającą ilością czasu przewidzianego w programach nauczania na zajęcia zawodowe. Wśród głównych przyczyn takiego stanu rzeczy wymienia się: nienowoczesną bazę techno-dydaktyczną placówek, ograniczone możliwości współpracy z przedsiębiorcami, braki kadrowe i nieadekwatne do rzeczywistości zawodowej kryteria oceny pracy uczniów oraz weryfikacji skuteczności placówek edukacyjnych.

4.3.1. Optymalizacja liczby i jakości zagadnień teoretycznych oraz praktycznych w programach nauczania.

Jak niejednokrotnie podkreślano, specyfika kształcenia zawodowego powinna zapewnić pełne przygotowanie absolwenta do płynnego przejścia na rynek pracy. Młodzież, kończąc edukację w szkołach zawodowych, powinna znać nowoczesne technologie i metody realnie stosowane w zakładach produkcyjnych oraz przetwórczych danej branży. Jednak ze względu zbyt rzadkie aktualizacje specjalistycznych treści w programach nauczania¹⁴³ pracodawcy wspominają o konieczności gruntownego przeszkolenia absolwentów, którzy zabiegają o zatrudnienie zaraz po ukończeniu szkoły zawodowej. Podobne problemy zgłaszają przedsiębiorcy przyjmujący praktykantów oraz stażystów. Niedobory wiedzy fachowej u młodych ludzi wymuszają na pracodawcach uzupełnienie podstawowych informacji umożliwiających wykonywania zadań zawodowych.

Zatrudniamy ludzi, absolwentów szkół rolniczych, na praktyki przyjmujemy. Trzeba powiedzieć, że są to osoby, które przychodzą... są to nieprzygotowane osoby, dużo trzeba ich nauczyć, praktycznie wszystkiego.

Schemat nauczania rekomendowany przez ekspertów badanych zogniskowanym wywiadem grupowym łączy naukę o charakterze teoretycznym, trening praktycznego zastosowania pozyskanej wiedzy oraz doskonalenie umiejętności w realnych warunkach pracy. Optymalne warunki do realizacji tego schematu stwarza model nauczania

¹⁴³ Zob. podrozdział 3.3.

modułowego, pozwalający na integrację treści teoretycznych z praktycznymi w ramach każdej jednostki modułowej¹⁴⁴. Zdaniem badanych, wprowadzenie młodych ludzi w meandry zawodu na poziomie konkretnych działań składających się na proces pracy powinno przebiegać w szkole, pod okiem nauczyciela dbającego o wysoki poziom zajęć oraz rozwój w zakresie przewidzianym dla danego modułu. Pracodawcy bowiem nie są przygotowani do nauczania podstawowych umiejętności zawodowych. W przypadku niesamodzielności uczniów oraz braku chęci poszukiwania nowej wiedzy i doskonalenia się w ramach praktyk w danym przedsiębiorstwie pracodawcy przeznaczają dla praktykantów zadania o zbyt niskim poziomie trudności, niewymagające kwalifikacji, które nie pozwalają na zapoznanie się z pracą w naturalnych dla danego zawodu warunkach.

[...] jakość kształcenia praktycznego u pracodawców [...] czasami sprowadza się do strategii: tylko szmata, tylko ściera robi z Ciebie oficera [...].

Podczas zajęć praktycznych realizowanych w szkołach uczniowie powinni zapoznawać się z czynnościami zawodowymi, a także mieć możliwość weryfikacji własnych predyspozycji do wykonywania danej profesji. Młodzi ludzie, którzy pozyskali podstawowe umiejętności i wiedzę zawodową w toku nauki w szkole, powinni następnie uczestniczyć w praktykach w branżowych zakładach produkcyjnych, które pozwalałyby na doskonalenie teoretycznych i praktycznych umiejętności o charakterze ogólnym oraz konfrontowanie ich z technikami specyficznymi dla poszczególnych przedsiębiorstw, a także pozyskiwanie umiejętności specjalizacyjnych. W celu realizacji toku nauczania w zaproponowanym kształcie należałoby zaadaptować do polskich warunków elementy kształcenia dualnego¹⁴⁵.

Wprowadzanie nauki o charakterze praktycznym w szkołach wymaga dobrze wyposażonych pracowni, laboratoriów lub pól eksperymentalnych pozwalających na stosowanie nabytej wiedzy przy użyciu sprawnych i nowoczesnych narzędzi. Niestety, z relacji uczestników sesji fokusowych wynika, że szkoły zawodowe na obecnym etapie funkcjonowania są w stanie zapewnić pełne wyposażenie jedynie w zakresie zawodów niewymagających licznych, wyspecjalizowanych pomocy dydaktycznych. W przypadku pozostałych profesji uczniowie są zmuszeni do pracy z użyciem przestarzałego sprzętu lub wręcz jedynie teoretycznego poznawania zagadnień, które powinny być realizowane w formie działań praktycznych.

[...] niestety, przez te parę lat rozjechała się tak baza, że obrabiarek numerycznych to ja nie widziałem w żadnej szkole. A bez tego na rynek produkcji to właściwie nie ma co wchodzić, bo co on umie...

[...] nie ma tych zabawek, które powinny służyć właściwej jakości edukacji i stąd też nie ćwiczy się pewnych rzeczy, które powinny być w oku, które powinny być w ręku, które powinny być tak na pierwszy rzut oceniane i które stanowią o pewności w wykonywaniu zadań zawodowych tego absolwenta.

¹⁴⁴ Zob. podrozdział 3.3.

¹⁴⁵ Zob. podrozdział 3.4.

Dodatkowym problemem, z którym mierzą się pracodawcy, jest niedostosowywanie absolwentów szkół zawodowych do zmian zakresu obowiązków. Młodzi pracownicy wykazują się brakiem umiejętności podejmowania różnorodnych zadań w miejscu pracy. Przyuczeni do pracy na określonym stanowisku nie są w stanie podjąć się pracy związanej z odmiennymi obowiązkami i wymagającej poszerzenia kwalifikacji. W efekcie wszechstronni pracownicy są bardzo wysoko cenieni przez pracodawców, przekonanych o trudnościach w pozyskaniu fachowców w pełni przygotowanych do różnorodnych ról zawodowych.

Mam chłopaka, który ma tam 38 lat, mężczyzna, czworo dzieci... i powiem szczerze, że jak on ma być na urlopie czy ma go nie być, to ja najchętniej bym nie przyszła do pracy... Tak strasznie się boję, jak jego nie ma. To jest człowiek, który staje na każdym stanowisku i robi to perfekcyjnie, wszystko potrafi, nie? I on się sam uczył praktycznie, wszędzie każde stanowisko przeszedł, i nie ma, żeby czegoś nie zrobił. Ale to trzeba chcieć też, trzeba chcieć, a najlepiej to gdzieś tam, nie umiem, nie chcę, nie zdążę, to stanę. Się zdarza często że [...] mówię, sama 300 sztuk dziennie zrobię, to, to i zrobię twoje stanowisko w tym samym czasie, co ty masz tylko to zrobić... A on: a bo ja nie zrobię, nie zrobię i już.

W związku z niskim poziomem bazy lokalowo-technologicznej szkół oraz ograniczonym zasobem funduszy, którymi szkoły aktualnie dysponują, należy zarekomendować stworzenie sieci współpracy placówek edukacyjnych prowadzących kształcenie w ramach zawodów tej samej grupy. **Współdziałanie szkół w ramach powiatu lub regionu należy skumulować wokół doposażenia wspólnych warsztatów, oferujących infrastrukturę niezbędną do nauki najbardziej wymagających technologicznie zawodów, poszukiwanych wśród potencjalnych pracodawców funkcjonujących na danym terytorium. Zasięg współpracy powinien być uzależniony od poziomu zapotrzebowania na możliwość praktycznej nauki w określonych zakresach oraz od przestrzennego rozproszenia placówek oferujących kształcenie w danym zawodzie. W celu ograniczenia kosztów sugeruje się tworzenie (budowanie bądź remontowanie istniejących) warsztatów przy placówkach edukacyjnych specjalizujących się w szkoleniu w ramach zawodów wymagających zaawansowanej infrastruktury, jednak otwartych także dla uczniów innych szkół zawodowych powiatu lub regionu. Tworzenie warsztatów powinno podlegać koordynacji i finansowaniu właściwych władz samorządowych z udziałem dotacji Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Do realizacji proponowanych projektów należy zaangażować także dyrektorów szkół zawodowych, pragnących korzystać z warsztatów. Wsparcia w tym zakresie należy szukać także w Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji oraz Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej. Sugerowane jest również podjęcie przez placówki edukacyjne zrzeszone w sieci współpracy działań zmierzających do pozyskania dofinansowań Europejskiego Funduszu Społecznego oraz wspar-**

cia finansowego lub w zakresie dostarczania sprzętu i materiałów od organizacji zrzeszających pracodawców.

Należy monitorować efektywność zajęć praktycznych realizowanych w laboratoryjnych warunkach stworzonych przez placówkę edukacyjną. Umożliwi to bieżące modyfikowanie sposobu nauczania oraz zakresu przekazywanych na zajęciach praktycznych treści. W przypadku pozytywnych wyników monitoringu i przychylniej oceny opisywanego modelu nauki przez pracodawców, a także wzrostu zainteresowania młodzieży kształceniem z wykorzystaniem warsztatów, pracowni i pól eksperymentalnych, należy dążyć do popularyzacji rekomendowanego wyżej modelu. W dalszej perspektywie czasowej umożliwi to zaopatrzenie większości prosperujących szkół zawodowych w odpowiednie zaplecze techniczno-dydaktyczne. Inwestycja w odpowiednie wyposażenie zawodowych placówek edukacyjnych o profilu rolno-spożywczym w województwie łódzkim powinno zostać włączone w zakres długoterminowych celów lokalnej polityki.

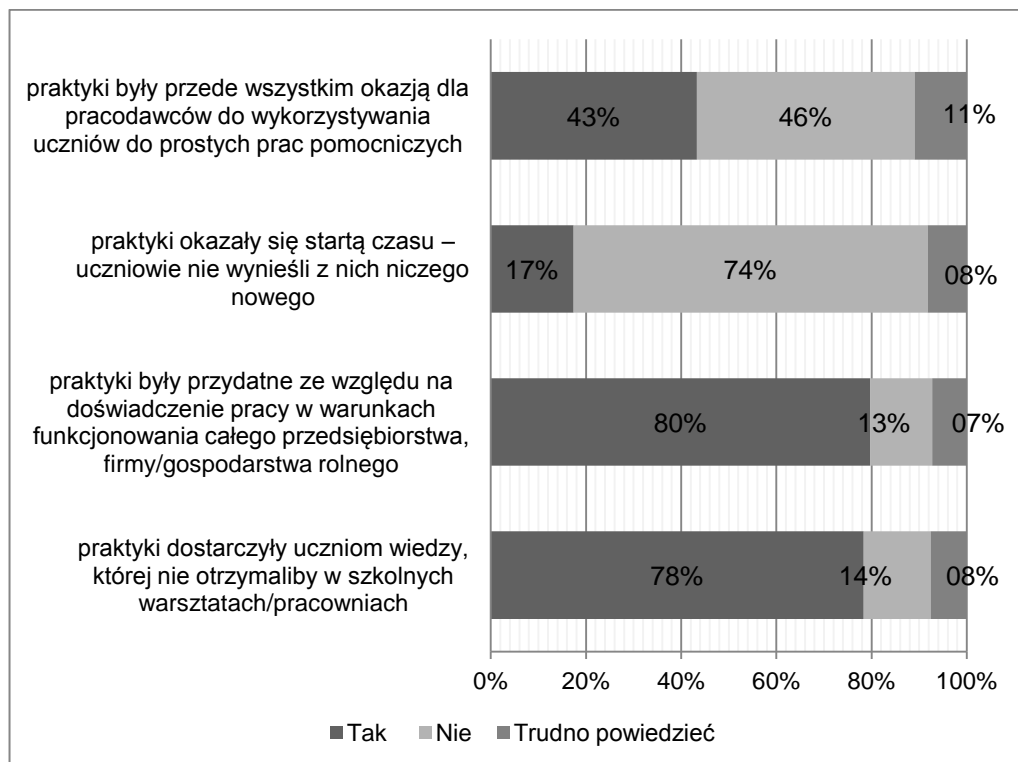
4.3.2. Modyfikacja systemu praktyk zawodowych

Istotnym elementem szkolnictwa zawodowego, niezbędnym do pełnego ukształtowania pracowników wybranej branży, są praktyki zawodowe. Stanowią one główną i pożądaną płaszczyznę współpracy szkół z przedsiębiorstwami rynku rolno-spożywczego. Większość szkół zobowiązuje uczniów do doskonalenia umiejętności w ramach praktyk, jednak zaniedbania i niedopatrzenia opisywane przez ekspertów obniżają efektywność tej formy nauki zawodu.

Pracodawcy podczas badań jakościowych wśród pozytywnych aspektów praktyk zawodowych wymienili szansę weryfikacji predyspozycji potencjalnego pracownika oraz możliwość przygotowania go do specyfiki danego przedsiębiorstwa jeszcze na niezobowiązującym do współpracy zawodowej etapie. Przebycie praktyk w miejscu przyszłego zatrudnienia pozwala płynnie przyjąć rolę pracownika bez konieczności wdrażania się w nowe warunki. Jednak niewystarczające opanowanie przez uczniów szkół zawodowych podstawowych kwalifikacji uniemożliwia doskonalenie profesjonalnych umiejętności w ramach pracy w branżowym przedsiębiorstwie. Brak przygotowania młodzieży do roli praktykantów zniechęca właścicieli firm przetwórstwa spożywczego i gospodarstw rolnych do współpracy z zasadniczymi szkołami zawodowymi oraz technikami. Przedsiębiorcy wyżej cenią sobie możliwość przyuczenia do zawodu młodocianych absolwentów gimnazjów. Ich umiejętność funkcjonowania w roli praktykanta jest oceniana niewiele niżej od sprawności uczniów szkół zawodowych. Przyuczenie zawodowe młodocianych absolwentów gimnazjów nie wiąże się dla pracodawców z obowiązkiem odpowiedzi na wymagania dyrektorów szkół, mimo to gwarantuje pełne przystosowanie pracownika do potrzeb zakładu produkcyjnego. Badania ilościowe sugerują niewielką popularność prowadzenia praktyk przez pracodawców. Zaledwie 18,3% spośród 60 przedsiębiorców przyznało, że ich firmy współpracują ze szkołami, a 30,6% pracodawców, którzy nie prowadzą współpracy ze szko-

łami, chciałoby ją nawiązać. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy nie chcą partycipować w przyuczaniu nowych pracowników. Badania jakościowe wykazały chęć zaangażowania w tym zakresie, jednak przy założeniu zmiany niesprzyjających warunków¹⁴⁶. Ograniczenia związane z koniecznością realizacji narzuconego programu nauczania praktycznego oraz niski poziom uczniów zniechęcają przedsiębiorców do kształcenia pracowników na mocy porozumień ze szkołami. Na niekorzyść praktyk zawodowych organizowanych przez placówki edukacyjne działa ich obligatoryjny charakter. Zdaniem pracodawców uczestniczących w sesjach fokusowych młodzież niezainteresowana kontynuowaniem pracy w zawodzie branży rolno-spożywczej niechętnie podejmuje starania w celu podniesienia swoich umiejętności, wykazując się roszczeniową postawą i brakiem motywacji do wykonywania dodatkowej pracy. Z drugiej strony uczniowie wysoko oceniają efektywność swego uczestnictwa w zajęciach praktycznych w gospodarstwach rolnych i przedsiębiorstwach branży spożywczej. Może to jednak wynikać, ze stosunkowo niskich wymagań młodych ludzi.

Wykres 4.5. Ocena praktyk zawodowych w gospodarstwach rolnych / przedsiębiorstwach branży rolno-spożywczej w zakresie wybranych obszarów dokonana przez uczniów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N= 328.

¹⁴⁶ Zob. podrozdział 4.2.

Szczególnie niepokoi stosunkowo wysoki odsetek uczniów potwierdzających, że praktyki zawodowe są głównie okazją do zapewnienia pracodawcom siły roboczej niezbędnej do wykonywania nieskomplikowanych prac. Biorąc pod uwagę to, jak silny wydzźwięk miała hipoteza postawiona w pytaniu badawczym (*Praktyki były przede wszystkim okazją dla pracodawców do wykorzystywania uczniów do prostych prac pomocniczych*), 43,3% potwierżeń tego stwierdzenia sugeruje konieczność wzmocnienia nadzoru szkół nad zajęciami praktycznymi u pracodawców.

Aby podnieść znaczenie praktyk do należyj im rangi niektóre szkoły zawodowe różnicują formę zawieranych porozumień z pracodawcami w zależności od potencjału i osiągnięć objętych nimi uczniów. Placówki edukacyjne zawierają umowy w sprawie praktyk z najlepiej prosperującymi lokalnymi przedsiębiorstwami. Szczególnie pożądanymi partnerami są duże, rozwijające się firmy przetwórcze, które są w stanie zapewnić młodym ludziom doświadczenie oraz referencje cenione w branży. Osoby, które najlepiej sprawdzą się w pracy podczas praktyk, mogą liczyć na ofertę zatrudnienia. Propozycja udziału w tego rodzaju praktykach jest uznawana za nagrodę dla najlepszych uczniów. Z jednej strony pełni ona funkcję motywującą do rzetelnej nauki zawodu, z drugiej konkursowa forma rekrutacji do praktyk zapewnia zaangażowanie młodego człowieka w pracę danej firmy. Uczniowie w mniejszym stopniu zaangażowani w naukę zawodu, pozbawieni predyspozycji lub motywacji do doskonalenia umiejętności, zmuszeni są do samodzielnego pozyskania miejsca praktyk. Zwykle wiąże się to z pracą w mniej prestiżowych firmach. Tego rodzaju rozwiązanie niesie jednak ze sobą ryzyko zaniedbywania przez pracodawców roli *praktykodawcy* i zrzucanie na barki młodych ludzi obowiązków drugorzędnych, niezwiązanych bezpośrednio z procesem produkcji. Aby ukształtować efektywny system praktyk, obejmujący korzyści wynikające z różnicowania form współpracy z pracodawcami, ale również eliminujący ryzyko nierzetelnego wywiązywania się przez nich z obowiązku wdrażania młodzieży w funkcjonowanie w realnym środowisku zawodowym, należy zwiększyć kontrolę szkół nad realizacją programu praktyk oraz usystematyzować wpływ pracodawców na ich przebieg. **Aby osiągnąć ten cel, zalecane jest organizowanie praktyk dla uczniów za pośrednictwem szkół zawodowych. Dyrektorzy placówek edukacyjnych powinni zabiegać o współpracę z najlepiej prosperującymi oraz najnowocześnie wyposażonymi pracodawcami regionu, a także z małymi i mikroprzedsiębiorstwami, aby możliwa była dywersyfikacja zakresu doświadczeń uczniów. Każdy z pracodawców powinien przedstawić szkole wymagania względem uczestników zajęć praktycznych. Sposób przydzielania praktykantów do poszczególnych miejsc pracy powinien być wynikiem dostosowania prestiżu i oferty zakładu do możliwości i osiągnięć kandydata. W kwestiach spornych ostateczna decyzja odnośnie do wyboru kandydata powinna należeć do pracodawcy. Po nawiązaniu porozumienia z zakładami pracy w sprawie organizacji praktyk proponuje się pozostawienie w gestii nauczycieli poszczególnych zawodów konsultację programu praktyk z praktykodawcami oraz wspólne opracowa-**

nie jego ostatecznego kształtu. Program powinien zostać zatwierdzony i egzekwowany przez dyrektora placówki oświatowej oraz osobę odpowiedzialną, wyznaczoną przez członka zarządu firmy realizującej praktyki. Wsparcia przy egzekwowaniu realizacji postanowień programowych przez pracodawcę szkoły zawodowe powinny szukać w lokalnych organizacjach zrzeszających pracodawców. Poza zapewnieniem wysokiego poziomu praktyk czynnikiem motywującym młodzież do aktywnego w nich uczestnictwa powinno być niewielkie wynagrodzenie, którego wysokość należy różnicować w zależności od poziomu trudności wykonywanych przez młodego człowieka obowiązków. Oprócz motywowania uczniów do solidnego wykonywania pracy na stanowiskach oraz czerpania maksymalnych korzyści z udziału w praktykach istotne jest także wspieranie przedsiębiorców, którzy zgadzają się na tego rodzaju współpracę ze szkołami. Powinno ono przybierać dotychczas realizowaną formę dotacji z Funduszu Pracy, rekompensującej przedsiębiorcom koszty pracy uczniów szkół zawodowych. W związku z koniecznością nadzoru nad niedoświadczonymi uczniami szkół zawodowych podczas wykonywania zadań przewidzianych praktykami do każdego zakładu szkoły powinny delegować opiekunów praktyk. Dodatkowo ośrodki doskonalenia nauczycieli we współpracy z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej powinny organizować szkolenia z zakresu pracy z młodzieżą dla pracowników wyznaczanych przez praktykodawcę jako opiekunów praktyk po stronie przedsiębiorstwa. Opiekunowie praktyk muszą jednak spełniać wymagania zawodowe oraz pedagogiczne umożliwiające prowadzenie praktyk¹⁴⁷. Aby zapewnić praktykantom uwagę praktykodawców, a opiekunom ze strony szkół zawodowych wsparcie specjalistów w danej dziedzinie zawodowej, regularne płace opiekunów ze strony pracodawców zakład powinien być zobowiązany powiększać o wynagrodzenie za pełnienie dodatkowych obowiązków związanych z wdrażaniem praktykantów w obowiązki zawodowe. Wysokość tego wynagrodzenia powinna być uzależniona od podstawowej płacy pracownika-opiekuna i zostać ustalona w drodze odrębnego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a także objęta refundacją ministerstwa.

Aby zaproponowany program praktyk był skuteczny, istotne jest, aby doskonalenie umiejętności zawodowych pod okiem lokalnych przedsiębiorców nie było traktowane – zarówno przez nauczycieli jak i uczniów – jako substytut praktycznego przygotowania przez szkoły zawodowe w zakresie podstawowych umiejętności w ramach wdrażania dualnego systemu nauczania. Decydując się na dualny model edukacji zawodowej, należy poszerzyć zakres obowiązków praktykodawców o szkolenie w zakresie podstawowych umiejętności zawodowych. Wówczas przyuczanie młodocianych pracowników

¹⁴⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2008 zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. 2008 Nr 235, poz. 1601).

w zakresie praktyk specyficznych dla danego zakładu pracy powinno stanowić dodatkową jednostkę nauczania praktycznego.

4.3.3. Podnoszenie kwalifikacji kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych

Znaczącą przeszkodą w efektywnym realizowaniu programów nauczania właściwych dla szkolnictwa zawodowego – zarówno w zasadniczych szkołach zawodowych, jak i technikach – są niedobory wykwalifikowanej kadry, szczególnie w zakresie specjalistycznych przedmiotów wymagających opanowania praktycznych umiejętności zawodowych. Przyczyną wspomnianych braków mogą być wysokie wymagania stawiane nauczycielom (powinni *posiadać wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyć zakład kształcenia nauczycieli i podejmować pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje*¹⁴⁸). Jednak w uzasadnionych przypadkach dyrektorzy szkół za zgodą kuratorium oświaty mogą zatrudniać do nauki zawodu osoby niebędące nauczycielami¹⁴⁹. Z wypowiedzi badanych wynika, że dyrektorzy kierujący szkołami zawodowymi kształcącymi na potrzeby branży rolno-spożywczej często korzystają z tej możliwości. Silniej akcentowaną przyczyną trudności w pozyskaniu kompetentnych nauczycieli zawodów rolno-spożywczych jest stosunkowo niewielkie wynagrodzenie w porównaniu z rynkową wartością pracy specjalistów w sektorze rolno-spożywczym w prywatnych przedsiębiorstwach:

Nie ma nauczycieli, ponieważ były inżynier po skończeniu politechniki nie będzie za tysiąc złotych pracować i się użerać z tą młodzieżą, jak on pójdzie do pierwszego lepszego zakładu i on ma trzy, cztery czy ileś, to jak dostanie jeszcze komórkę, samochód, laptopa, a od nas co dostanie? Kartkę swoją musi przynieść, żeby coś w szkole napisać...

Dyrektorzy szkół, w celu pozyskania pracowników będących w stanie zrealizować programy nauczania w danym zawodzie, zatrudniają emerytowanych nauczycieli, którzy ze względu na to, że dysponują czasem oraz mają bogate doświadczenie dydaktyczne, są pożądanymi pracownikami. Tego rodzaju rozwiązania nie powinny jednak stanowić podstawowego sposobu pozyskiwania kadry nauczycielskiej.

Jak wynika z badań fokusowych, w odpowiedzi na niską stabilność szkolnictwa zawodowego spowodowaną niewielkim zainteresowaniem młodzieży tego typu edukacją badani dyrektorzy szkół obserwują wśród nauczycieli przedmiotów ogólnych lub niechętnie wybieranych przez uczniów duże zainteresowanie możliwościami poszerzania kwalifikacji. Nauczyciele chętnie współpracują z uczelniami wyższymi oraz

¹⁴⁸ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela tekst ujednolicony (Dz.U. 1982 Nr 3, poz. 19).

¹⁴⁹ *Zatrudnianie nauczycieli/osób niebędących nauczycielami, niespełniających wymagań kwalifikacyjnych*, www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html [data dostępu: 05.02.2013]

instytucjami organizującymi szkolenia w celu uaktualniania wiedzy. Zaobserwowano jednak problem w zakresie dostępnych możliwości przekwalifikowywania się nauczycieli. Z relacji badanych wynika, że kursy organizowane przez ośrodki doskonalenia nauczycieli opierają się na powtarzalnej tematyce i rzadko dotyczą nowych rozwiązań stosowanych w branży rolno-spożywczej.

Ja namawiam naszych nauczycieli od dwóch lat, żeby rozszerzali swoje kwalifikacje o właśnie kształcenie zawodowe. Udali się, słuchajcie, na rynek edukacyjny, szukając, co mogą tutaj skończyć, gdzie się umiejscowić. No więc wszyscy mogą uzupełnić o logistyka, ewentualnie spedytora, informatyka, koniec. Koniec, nic więcej nie ma. Co mamy robić? Wracają do mnie i pytają się, no to co? W którą stronę iść, proszę mi poradzić. I słuchajcie, nie umiem poradzić.

[...] w tej chwili, zwłaszcza głównie w przetwórstwie rolno-spożywczym, bardzo istotną kwestię stanowi wdrożenie systemów zapewnienia jakości – HACCP, GHP, GMP, czy też systemy zarządzania jakością – i tu dla nauczycieli są... jest oferta sześć lat dla producentów, dla przemysłu, natomiast dla nauczycieli takiej oferty nie ma, ja się przynajmniej nie spotkałam do tej pory z tym.

Z tej branży [rolno-spożywczej] generalnie nie było żadnych propozycji, bo to, że tak powiem, mam ogląd tego i od drugiej strony jako organizator i teraz jako ten, który coś tam grzebał w tych papierach przy tym, po tym monitorowaniu, i rzeczywiście nie było, ale to z tego wniosek, że środowisko kolegów związanych z tymi szkołami, jak gdyby no nie zgłaszało [zapotrzebowania na szkolenia].

W celu zapewnienia szkolnictwu zawodowemu kadr o kompetencjach adekwatnych do zapotrzebowania branży rolno-spożywczej należy opracować zestaw szkoleń oraz system efektywnego podnoszenia i poszerzania kwalifikacji nauczycieli. **Zaleca się opracowanie programów kursów kwalifikacyjnych przeznaczonych dla nauczycieli na podstawie badania dyrektorów szkół – pod kątem szczególnie pożądanых kwalifikacji u nauczycieli, pracodawców – pod kątem umiejętności oczekiwanych od potencjalnych pracowników, a także nauczycieli – pod kątem zagadnień, które chcieliby zgłębić. System szkoleń powinien korespondować z treścią kursów kwalifikacyjnych dla uczniów szkół zawodowych i kończyć się egzaminami, gwarantującymi pozyskanie certyfikatów zaświadczających poszerzenie przez nauczyciela kompetencji w pożądanym zakresie. Aktualizacją treści szkoleń dla nauczycieli oraz dostosowaniem ich do realnego zapotrzebowania rynku pracy powinny zająć się kuratoria oświaty we współpracy z ośrodkami kształcenia nauczycieli oraz Ministerstwem Edukacji Narodowej.**

4.3.4. Egzaminy zawodowe

Ze względu na okres, w którym zrealizowano badanie, należy mieć na względzie to, że pozyskane wypowiedzi są wynikiem doświadczeń związanych z systemem edukacji zawodowej przed wejściem w życie Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 o zmianie

ustawy o systemie oświaty i innych ustaw¹⁵⁰ oraz rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej z 2012 roku¹⁵¹. Jest to szczególnie istotne w kontekście zagadnień związanych z oceną egzaminów zawodowych. Niemniej jednak przywołanie refleksji badanych na temat funkcjonowania systemu oświaty, zanim powszechnie zastosowano nowe, ustawowe rozwiązania, ma na celu zasygnalizowanie szczególnie niebezpiecznych dla sprawnego kształcenia zawodowego uchybień. Należy ich unikać, wdrażając postanowienia opisywanej już reformy.

Egzamin zawodowy pozwala na weryfikację wiedzy i umiejętności ucznia, ale stanowi także kryterium oceny jakości pracy nauczycieli. Dlatego też – zgodnie z deklaracjami badanych przedstawicieli szkół zawodowych oraz instytucji oświatowych wspomagających ich pracę – programy nauczania są projektowane i realizowane pod kątem treningu w rozwiązywaniu zadań egzaminacyjnych. Źle przygotowany egzamin zawodowy może, paradoksalnie, skutkować niskimi ocenami umiejętności uczniów, którzy w praktyce wykazują się biegłością w działaniach właściwych dla danej profesji, nie są jednak w wystarczającym stopniu przeszkoleni w rozwiązywaniu zagadnień pojawiających się na egzaminach zgodnie z wymaganymi schematami. Tego rodzaju problem bardzo silnie zarysował się w wypowiedziach badanych:

Moja drużyna z architektury krajobrazu trzy lata pod rząd wygrywa ogólnopolskie zawody w architekturze, bardzo trudne, z wykonaniem, mierzaniem, trzy dni to trwa. I jest egzamin z przygotowania zawodowego. Dwa lata temu mi zdało 50%, rok temu 70, gdzie w innych zawodach zdaje 85% do 100%. [...] Okazuje się, że [...] zadanie było tak skonstruowane, że uczeń, który był bardzo dobrze przygotowany, źle zdał. [...] jak oni zaczęli bardzo literalnie rozumieć to zadanie, to wykonali je zupełnie inaczej, a jeżeli był schemat, a egzaminator nie ma praktycznie pola manewru, tylko schemat, albo nie. Nie zgadza się ze schematem, do widzenia.

Szczególnie niepochlebne opinie ekspertów podczas sesji fokusowych uzyskała część praktyczna egzaminu zawodowego, realizowanego w technikach do września 2012 roku, oparta na stworzeniu projektu realizacji zaproponowanego zadania. Okazuje się bowiem, że sprawność w zakresie opisu działania nie równa się umiejętności praktycznego zastosowania zaproponowanej procedury.

Kolejny czynnik niesprzyjający sprawnemu prowadzeniu przez szkoły zawodowe egzaminów sprawdzających kwalifikacje z zakresu zawodów rolno-spożywczych związany jest z sygnalizowanym już problemem braku zaplecza technicznego oraz niedoborów specjalistycznego wyposażenia szkół. Oprócz ograniczonych możliwości przekazywania młodym ludziom wiedzy fachowej wspomniana niedogodność utrudnia także efektywne sprawdzenie ich kwalifikacji.

Wydaje się jednak, że wprowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych na zmodyfikowanych zasadach na mocy Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 o zmianie ustawy o sys-

¹⁵⁰ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206).

¹⁵¹ Zob. podrozdział 1.3.

temie oświaty i innych ustaw¹⁵² i rozporządzenia w sprawie egzaminów czeladniczych, mistrzowskich i sprawdzających z 14 września 2012 roku¹⁵³ sprzyja uczynieniu zadań egzaminacyjnych bardziej przystającymi do realnych warunków pracy w danym zawodzie. **Należy jednak uczulić Centralną Komisję Egzaminacyjną na szczególne znaczenie zagadnień problemowych, wymagających od egzaminowanych wykonania prac według przygotowanego planu.** Zadania wymagające wyłącznie opracowania projektu realizacji danej pracy skłaniają nauczycieli do nacisku na teoretyczną stronę danej profesji. W efekcie uczniowie biegle opisujący wybrane procedury postępowania mogą mieć problemy z odnalezieniem się w rzeczywistym środowisku pracy mimo pozytywnej oceny uzyskanej na egzaminie. Pozytywnym rozwiązaniem jest także udostępnienie możliwości prowadzenia egzaminów zawodowych na terenie zakładów pracy. Niweluje ono problemy związane z doposażeniem szkół.

Konsekwencją sygnalizowanych niedostatków systemu egzaminów zawodowych jest dewaluacja jego wartości w oczach pracodawców i niski poziom zaufania do tej formy potwierdzenia kompetencji potencjalnych pracowników w porównaniu z innego rodzaju certyfikatami umiejętności. Jak wynika z obserwacji obecnych podczas sesji fokusowych dyrektorów szkół oraz urzędników, także uczniowie nieprzychylnie oceniają egzaminy zawodowe. Znacznie chętniej wybierają uczestnictwo w kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe, organizowanych w ramach PO KL, które w wyższym stopniu gwarantują sukces rekrutacyjny na rynku pracy.

Jest tak, że na jednego ucznia, to zależy od projektu i to jest mniej więcej 15, 30 tysięcy na jednego ucznia, to jest naprawdę dosyć duży zastrzyk pieniędzy, który idzie. I to jest tak, to jest dodatkowe kwalifikacje dla naszej młodzieży, która kończy tą szkołę i oprócz tego, że ma technika, przypuścmy, rolnika, to jeszcze ma kurs kombajnisty czy obsługi maszyn, czy jeszcze jakiś inny, czy w żywieniu gospodarstwa domowego, czy kelnerski, czy jakieś takie rzeczy. Naprawdę to jest super rzecz i każdy z nas na pewno z tego korzysta, bo grzech z tego nie skorzystać.

Przyczynkiem do podniesienia jakości egzaminów kwalifikacyjnych mogą stać się opisywane już zmiany wprowadzone na mocy Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011¹⁵⁴ i Rozporządzenia z 14 września 2012 roku¹⁵⁵, do których należą między innymi:

1. wprowadzenie egzaminów potwierdzających nabywanie wielu wyodrębnionych kwalifikacji zawodowych,

¹⁵² Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206).

¹⁵³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1117).

¹⁵⁴ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206).

¹⁵⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1117).

2. umożliwienie elastycznego modyfikowania zakresu kompetencji poprzez zdawanie wielu egzaminów sprawdzających kwalifikacje,
3. umożliwienie prowadzenia egzaminu u pracodawców.

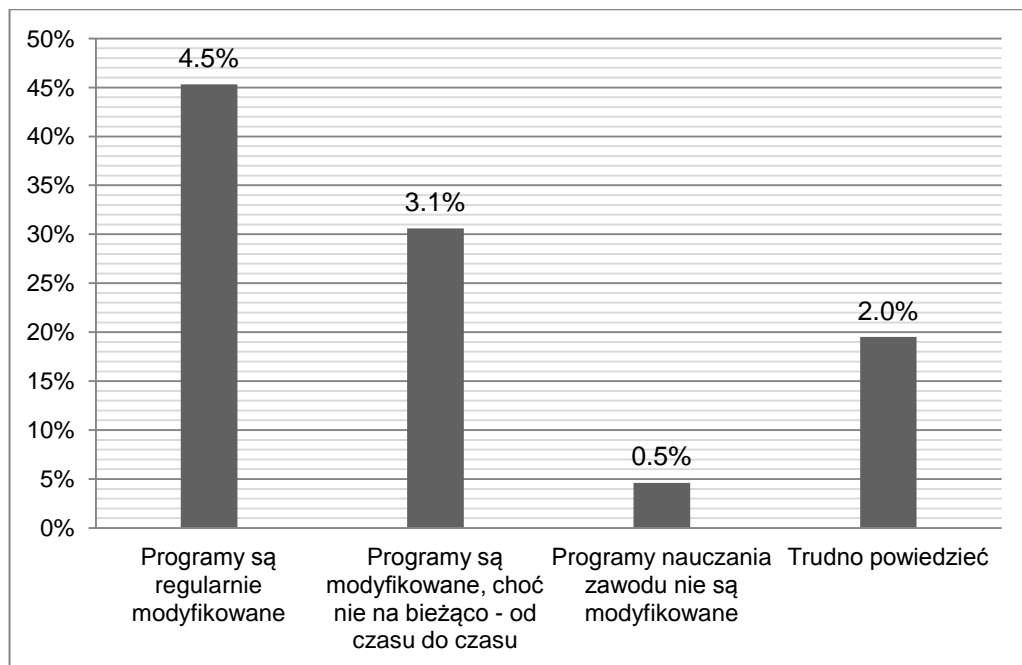
Należy zatem zadbać o ich promocję wśród pracodawców branży rolno-spożywczej. **Sposobem na wzbudzenie zaufania przedsiębiorców do wartości, jaką niesie za sobą egzamin kwalifikacji zawodowych, jest udostępnienie pracodawcom, którzy pełnili funkcję praktykodawców, możliwości uczestnictwa w praktycznej części egzaminu w roli obserwatora. Mobilizację do korzystania z tej możliwości oraz promowanie jej należałoby cedować na organizacje zrzeszające pracodawców, a także na związki zawodowe. Dodatkowo sugeruje się realizację kampanii promocyjnej wśród pracodawców, upowszechniającej informacje o zmianach w zakresie egzaminów zawodowych oraz o korzyściach, jakie wiążą się z zatrudnieniem pracownika, którego kwalifikacje zostały potwierdzone egzaminem. Pieczę nad projektem oraz realizacją wspomnianej kampanii powinien wspierać Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej wraz z Centralną Komisją Egzaminacyjną.**

4.3.5. Podnoszenie jakości kształcenia poprzez zmiany w programach nauczania w szkołach zawodowych

Badani eksperci, mimo stosunkowo wysokiej oceny jakości teoretycznej części programów nauczania z zakresu przedmiotów ogólnych, a także zawodowych, wskazywali obszary wymagające naprawy lub uzupełnienia.

Podstawowym zaniedbaniem w dziedzinie szkolnictwa zawodowego jest nieaktualność programów nauczania, silnie podkreślana w badaniach jakościowych. W kontekście nacisku na rozwój sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim szczególnie istotne jest kształcenie kadr dysponujących bieżącym stanem wiedzy w ramach danej dziedziny. Badania ilościowe przeprowadzone wśród nauczycieli szkół zawodowych sugerują jednak, że placówki oświatowe podejmują starania zmierzające do częstego modyfikowania planów nauczania.

Wykres 4.6. Opinia nauczycieli na temat dostosowywania programu nauczania na kierunkach rolno-spożywczych do zmian (np. technologicznych) w sposobie wykonywania zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=99.

Dane pochodzące z badań ilościowych, sugerujące regularne wprowadzanie przez nauczycieli szkół zawodowych modyfikacji w programach nauczania, należy interpretować, uwzględniając kontekst badań jakościowych. Wynika z nich, że mimo starań kadry pedagogicznej programy nie są aktualne. Przyczyn nieadekwatności niektórych nauczanych treści względem realiów danej branży należy dopatrywać się w dużym tempie zmian technologicznych w sektorze rolno-spożywczym. Nieustanne dostosowywanie jednostek kształcenia do nowych trendów w branży wymagałoby corocznej modyfikacji materiałów dydaktycznych i podręczników. Z drugiej strony urzędnicy zasygnalizowali niedostatki w zakresie umiejętności konstruowania przez część nauczycieli zawodów programów nauczania oraz komponowania treści w ramach jednostek kształcenia w systemach modułowych. Mimo że programy nauczania podlegają modyfikacjom i są zatwierdzane przez dyrektorów szkół, którzy powinni posiadać w tym zakresie kompetencje, zmiany nie zawsze są adekwatne do zapotrzebowania branży:

Osoba która nawet pracuje gdzieś w zawodzie, jest świetnym, no, specjalistą w jakiejś branży, niekoniecznie ma te umiejętności, które pozwalają ułożyć program. Oczywiście to nie jest coś, no jakaś Bóg wie jaka umiejętność [...], wystarczy wtedy jakieś krótkie przygotowanie w ODN-ie, pomoc, no jakaś konsultacja i pewnie tak etapami ten program można jakoś zbudować. Ale na pewno jest taki opór [...]. Zdarza-

ją się sytuacje, że właśnie nie tylko z tych powodów, ale z takiej czystej niechęci poddawania się tej pracy, funkcjonują klasy, które pracują na programach, które już dawno zostały wycofane [...], jak gdyby nie nadążamy w tych niektórych branżach, no nieraz koledzy robią jakieś kombinacje takie i tak pokombinują, że potem pracują na programie, który właściwie nie powinien funkcjonować.

Narzędziem, które w znacznym stopniu ułatwia dostosowanie treści przekazywanych uczniom szkół zawodowych do potrzeb sektora rolno-spożywczego, jest wspomniany już model kształcenia modułowego, który charakteryzuje się wysoką elastycznością. **O utrzymanie wiedzy nauczycieli na poziomie umożliwiającym wprowadzanie zagadnień dotyczących nowinek technologicznych lub organizacyjnych w zakresie rolnictwa oraz przetwórstwa spożywczego powinny zadbać ośrodki kształcenia nauczycieli, organizując stosowne szkolenia. Zakres szkoleń powinien być efektem bieżącego monitorowania potrzeb nauczycieli. Współpraca szkół zawodowych z ośrodkami akademickimi również powinna bazować na organizacji szkoleń, warsztatów i seminariów dla kadry nauczycielskiej, a także udostępnianiu im raportów badawczych dotyczących nowych rozwiązań w danej dziedzinie. Aby utrzymać wysoką aktualność programów nauczania, warto sięgnąć po interaktywne materiały dydaktyczne, których modyfikacja pochłania mniejsze nakłady finansowe, czasu oraz pracy w porównaniu z modyfikacją drukowanych podręczników. Badani eksperci zaproponowali zbudowanie ogólnopolskiej platformy internetowej, która umożliwiałaby wymianę informacji branżowych. W jej ramach udostępnione zostałyby testy, ćwiczenia oraz inne materiały umożliwiające wzbogacanie zajęć o informacje dotyczące najnowszych rozwiązań w rolnictwie i przemyśle spożywczym. Dostęp do tego rodzaju platformy powinni mieć nauczyciele zawodów rolno-spożywczych, a także pracodawcy, szczególnie organizujący praktyki zawodowe dla uczącej się młodzieży. Platforma stanowiłaby wsparcie w uzupełnianiu treści zawartych w podręcznikach i bieżącym aktualizowaniu programów nauczania przez nauczycieli. Tego rodzaju platforma powinna powstać pod auspicjami Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, przy współpracy z kuratorium oświaty i Centralną Komisją Egzaminacyjną.**

Dodatkowo ośrodki doskonalenia nauczycieli powinny organizować obowiązkowe szkolenia wdrażające nauczycieli w pracę z wykorzystaniem wspomnianej platformy, jak również opcjonalne kursy dotyczące budowania i modyfikowania planów nauczania. Zapotrzebowanie na drugą grupę szkoleń powinni zgłaszać dyrektorzy placówek edukacyjnych po uprzedniej weryfikacji treści przekazywanych uczniom oraz po konsultacji z nauczycielami.

Rolą nauczycieli zawodu, oprócz przekazywania specjalistycznej wiedzy i umiejętności, jest obserwowanie predyspozycji, mocnych oraz słabych stron każdego z uczniów. Na podstawie tych obserwacji nauczyciele powinni dostosowywać tok nauki tak, aby pozwolił on młodym ludziom na wejście na rynek pracy w roli, do któ-

rej są w najwyższym stopniu predysponowani. Dla przykładu uczniowie, którzy wykazują chęć oraz umiejętności prowadzenia własnych gospodarstw lub dziedziczą tradycje rolnicze, powinni mieć możliwość pogłębienia swojej wiedzy z zakresu zarządzania własną działalnością gospodarczą. Uczniowie wiążący swą przyszłość z pracą w przedsiębiorstwach produkcyjnych powinni mieć szanse na intensywniejszy trening z zakresu systemów pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych w branży. Rekomendowanym środkiem, umożliwiającym pewien stopień indywidualizacji toku nauki, jest wspominany już modułowy system nauczania zawodu.

Ze względu na duże znaczenie branży rolno-spożywczej wśród strategicznych celów rozwoju województwa łódzkiego, niezbędne jest szkolenie kadr dysponujących nie tylko aktualną wiedzą, ale będących w stanie konkurować z przedstawicielami branży na całym świecie. Przeszkodą w tym zakresie mogą być zgłaszane przez ekspertów podczas badań jakościowych niedostatki w zakresie umiejętności miękkich oraz wiedzy umożliwiającej sprawne poruszanie się po rynku pracy u absolwentów szkół zawodowych.

– To jest chyba najważniejsza umiejętność i to mówię, jeśli w te projekty wchodzimy i tak dalej, że dodatkowo, więc my wychodzimy naprzeciw i staramy się spełnić te... staramy się dać wszystkie te oczekiwania właśnie i samego ucznia i rodziców, bo rodzice są też żywo zainteresowani, żeby ten nasz absolwent, jak chciał, nie znajdzie pracy w tym, w którym zawodzie się kształcił, to w pokrewnym, albo całkiem innym, ale dzięki...

– Żeby umiał napisać CV, żeby umiał napisać list motywacyjny, tego powinien się uczyć.

– Zaprezentować się, iść na rozmowę...

Aby uzupełnić sygnalizowane w przytoczonych wyżej wypowiedziach braki w zakresie umiejętności poruszania się młodzieży po rynku pracy, ważne jest rzetelne realizowanie kursów dotyczących autoprezentacji, psychologii pracy, zasad tworzenia aplikacji do przedsiębiorstw oraz listów motywacyjnych. Sugerowany jest także udział doradców zawodowych w tego rodzaju szkoleniach, jak również specjalistów działów HR firm reprezentujących branżę, którzy mogliby zaprezentować młodym ludziom specyfikę procesu rekrutacyjnego z punktu widzenia pracodawców. Kursy takie mogłyby zostać zorganizowane w ramach zajęć z przedsiębiorczości lub przyjąć charakter opcjonalnych zajęć międzyszkolnych. Tego rodzaju kursy powinny zostać sfinansowane przez starostwa powiatowe przy udziale Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Ważną, wymagającą uwagi dziedziną jest także nauka języków obcych w szkołach zawodowych. Badani nauczyciele zgłaszają niski poziom wiedzy językowej uczniów, a zarazem zapotrzebowanie na absolwentów władających obcym językiem branżowym. Aby wyposażyć młodzież w stosowne kwalifikacje, należy zwiększyć liczbę godzin nauki języka obcego w szkołach zawodowych.

– *W geodezji jest tak mała liczba godzin w tym momencie, kiedy otwieramy się na rynek europejski, uczniowie z mojej szkoły bardzo często wyjeżdżają i naprawdę, proszę mi wierzyć, że dopiero wtedy okazuje się, że zdają sobie z tego sprawę, że przegapili te trzy lata, kiedy mogli, kiedy mamy np. dziewiętnastą godzinę i właściwie to są zajęcia indywidualne praktycznie, prawda, kiedy mogliby korzystać...*

– *Podsłifować.*

– *Tak, z tych godzin języka, ale w ogóle nie ma w programie języka zawodowego.*

Ważne jest opracowanie programu nauczania, który będzie wprowadzał terminologię fachową już na podstawowym etapie nauki języka. Należy także opracować metody, które będą dopasowane do możliwości uczestników zajęć językowych kształcących się w szkołach zawodowych. Opracowanie stosownego programu oraz metodologii powinno leżeć w gestii kuratorium oświaty oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Zaproponowane zmiany wymagają niejednokrotnie systemowej współpracy wielu podmiotów, a także poświęcenia środków materialnych, odpowiednich zasobów ludzkich oraz czasu. Dlatego też, aby możliwe było ich wdrożenie, należy wziąć poprawkę na sposób realizacji rekomendacji dotyczącej dostosowania oferty edukacyjnej szkół kształcących w kierunkach rolno-spożywczych do zapotrzebowania rynku. **Podstawą do wyznaczenia bazowych kierunków realizowanych przez szkoły zawodowe oraz otwierania nowych klas powinny być długoterminowe prognozy, zaś ich bieżąca weryfikacja powinna przyczyniać się do wdrażania zmian o mniejszym zasięgu, na przykład związanych z treścią programów nauczania czy też poszerzaniem lub zawężaniem gamy dostępnych specjalizacji w danym zawodzie. Aby wypracować system nauczania danego zawodu na wysokim poziomie, należy pozwolić na jego konstytuowanie się przez okres dłuższy niż cykl nauczania jednego rocznika młodzieży:**

Natomiast jeżeli szkoła eksperymentuje i co roku zmienia ofertę edukacyjną, w jednym roku ma jeden zawód, nie wypaliło, w drugim roku inny, to wydaje mi się, że gimnazjalista nie wybierze takiej szkoły. On ma obawy, czy to będzie właściwy wybór. [...] to szkolnictwo, mimo wszystko, powinno bazować na tym, co ma przy szkole, natomiast na zewnątrz wychodzić w określonych tylko obszarach do pracodawców.

W związku z rozdrobnieniem gospodarstw zajmujących się wyłącznie produkcją rolniczą w województwie, a także rozwojem branży spożywczej, sugeruje się tworzenie ośrodków kształcenia zawodowego łączących profil rolniczy oraz przetwórstwa spożywczego i wykorzystujących w możliwie najwyższym stopniu własne zaplecze techniczno-dydaktyczne szkół oraz system praktyk zawodowych. Tak przygotowana oferta naukowa ułatwi uczniom szkół zawodowych poszerzenie i zmianę kwalifikacji oraz skuteczną odpowiedź na ewolucję rynku branżowego w kierunku łączenia działalności rolniczej z przetwórczą i pozwoli na większą stabilność wieloprofilowych klas mimo fluktuacji na rynku pracy.

Podsumowanie

Z analizy dostępnych źródeł zastanych wynika bardzo silny przekaz: absolwenci gimnazjów w województwie łódzkim niechętnie korzystają z oferty edukacyjnej szkół zawodowych kształcących w kierunkach rolno-spożywczych. Z drugiej strony przedsiębiorcy tej branży zgłaszają niedostatek wykwalifikowanych, godnych zaufania pracowników niższego i średniego szczebla. Mimo to poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych kształcących kadry na potrzeby problemowych branż utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie. Wydaje się, że te problemy mają sprzeczny charakter. Jednak umieszczenie zasygnalizowanych problemów w kontekście zmian społeczno-politycznych związanych z kolejnymi modyfikacjami systemu szkolnictwa (w 1999 i 2012 roku) sugeruje, że łączącym te problemy obszarem jest stan szkolnictwa zawodowego. Dlatego dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego do potrzeb lokalnego rynku pracy jest niezbędne do polepszenia sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim oraz podniesienia jego atrakcyjności w oczach gimnazjalistów i ich rodziców. Na proces ten składa się szereg niezbędnych działań, dzięki którym szkolnictwo zawodowe może stać się solidną podstawą do płynnego wejścia na rynek pracy, gwarantującą znalezienie pewnego zatrudnienia.

Pierwszym krokiem w kierunku podniesienia poziomu w szkołach zawodowych kształcących na potrzeby branży rolno-spożywczej powinna być weryfikacja system rekrutacji uczniów. Badania wskazują, że zaniżone wymagania dyrektorów względem potencjalnych uczniów klas rolno-spożywczych są sygnałem dla młodzieży, iż praca w omawianym sektorze nie wymaga szczególnych predyspozycji intelektualnych oraz umiejętności. Przyciąganie do szkół zawodowych młodzieży nieprzygotowanej do odpowiedzialności za własną karierę oraz o niskim potencjalnie intelektualnym nie pozwala na wprowadzanie innowacyjnych, wymagających zaangażowania treści i metod. Jak zasugerowali badani eksperci, piętą achillesową edukacji zawodowej jest brak możliwości efektywnego wykorzystania czasu poświęcanego zagadnieniom praktycznym w toku nauczania. Związany jest on z niedoposażeniem szkół w materiały, narzędzia i rozwiązania technologiczne, umożliwiające sprawne przeprowadzenie praktycznej nauki zawodu. Istotne zatem jest zwiększenie budżetów poświęcanych na budowę techniczno-dydaktycznej bazy szkół. Nauczanie praktyczne powinno natomiast być realizowane dwutorowo – w ramach zajęć w szkolnych warsztatach i gospodarstwach pod okiem nauczycieli zawodów, a także podczas praktyk u potencjalnych pracodawców, koordynowanych przez placówkę edukacyjną. Niezwykle istotnym zabiegiem jest stworzenie uczniom warunków podobnych do tych panujących realnie w firmach przetwórstwa spożywczego i gospodarstwach rolnych. Dlatego też warto położyć nacisk na wprowadzanie do nauczania zawodowego modułowych programów nauczania, koncentrujących się na praktyce i aktywnym zaangażowaniu ucznia, oraz włączanie elementów współ-

pracy szkół z sektorem przedsiębiorstw. Dzięki temu uczniowie zdobędą pożądane przez pracodawców doświadczenie praktyczne, co ułatwi znalezienie pracy.

Podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych jest również warunkowane wysokimi kompetencjami i aktualną wiedzą kadry pedagogicznej. Z wypowiedzi badanych dyrektorów szkół wynika, że powszechne są trudności z pozyskaniem odpowiednio przygotowanych instruktorów zawodów rolno-spożywczych. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest między innymi niedoskonały system szkoleń dla nauczycieli. Istotne jest zatem zwiększenie spektrum kursów i seminariów poszerzających oraz uaktualniających zakres wiedzy i kwalifikacji osób zatrudnionych w placówkach edukacyjnych na stanowiskach dydaktycznych.

Dyrekcja szkół wraz z organami odpowiedzialnymi za zarządzanie szkolnictwem zawodowym powinny być zobligowane do pozyskiwania stałego, systematycznego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Informacje z monitoringu powinny być dostępne nie tylko dla samych szkół, lecz stanowić także wsparcie i źródło rzetelnej informacji dla gimnazjalistów i ich rodziców. Należy także upowszechnić je wśród nauczycieli gimnazjum, pedagogów szkolnych, doradców zawodowych oraz innych osób czy instytucji, które w jakikolwiek sposób mogą pomóc młodym ludziom w podejmowaniu decyzji o kolejnych krokach edukacyjnych.

Oprócz uaktualniania kierunków i treści przedmiotów zawodowych należy zwrócić szczególną uwagę na zajęcia wspomagające przedsiębiorczość i umiejętność poruszania się młodych ludzi po rynku pracy sektora rolno-spożywczego. Podniesienie jakości kształcenia fachowców w szkołach zawodowych powinno zostać zestawione z dostosowywaniem nauczanych zagadnień do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy oraz współpracą szkół z pracodawcami w ramach praktyk uczniowskich, a także w konstruowaniu programów nauczania. Tego rodzaju działania sprzyjają kształceniu fachowców, których umiejętności będą doceniane i pożądane przez pracodawców.

Ostatnim z elementów procesu dostosowywania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy jest wprowadzenie obowiązkowego, regularnego śledzenia losów absolwentów. Wymaga to zastosowania wystandaryzowanych technik, pozwalających na określenie przyczyn powodzenia lub niepowodzenia absolwentów na rynku pracy. Wyniki przyczynią się do wdrażania istotnych zmian w treściach i formach kształcenia.

Aby możliwe oraz zasadne było wprowadzanie proponowanych modyfikacji, warto podjąć wysiłki także w celu zwiększenia zainteresowania młodzieży branżą rolniczą i spożywczą, jak również edukacją zawodową w ogólności. W tym celu należałoby podjąć kompleksowe działania obejmujące realizację kampanii informacyjnej walczącej z niekorzystnymi stereotypami dotyczącymi szkolnictwa zawodowego kształcącego na potrzeby sektora rolniczego i spożywczego oraz propagującej informacje na temat różnorodności ścieżek zawodowych udostępnianych przez polski system edukacji. Nie bez znaczenia pozostaje doradztwo zawodowe, które należałoby rozwijać na wszystkich poziomach edukacji, aby przyzwyczaić młodych ludzi do refleksji nad własną drogą życiową i możliwości planowania kariery.

CZEŚĆ II

Rekomendacje dotyczące zwiększenia udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym i na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim

Wstęp

Oferta szkolnictwa zawodowego powinna stanowić bezpośrednią odpowiedź na zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy na określonych specjalistów i fachowców. Jak pokazują badania, polscy pracodawcy potrzebują wykwalifikowanych pracowników na poziomie średniego szczebla¹⁵⁶. Jednak ze względu na deprecjację społeczną szkół zawodowych, ich niską renomę oraz powszechną opinię o konieczności podniesienia jakości kształcenia zawodowego, zainteresowanie tego rodzaju edukacją jest bardzo ograniczone¹⁵⁷. Należy zatem zmierzać do podniesienia poziomu szkolnictwa zawodowego, dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy, a także przełamywać istniejące stereotypy, które wpływają niekorzystnie na wybory edukacyjne młodzieży, bowiem hamują one motywację do podejmowania racjonalnych decyzji dotyczących przyszłej kariery zawodowej. Tego rodzaju wybory powinny wynikać z rzeczywistych zainteresowań i predyspozycji jednostek, jak również z aktualnych i przewidywanych potrzeb lokalnego rynku pracy. Stereotypowe postrzeganie szkolnictwa zawodowego szczególnie mocno wpływa na decyzje zawodowe dziewcząt. Kobiety zwykle nie uwzględniają zasadniczych szkół zawodowych oraz techników w swoich planach edukacyjnych. W roku szkolnym 2010/2011 liczba uczennic szkół zasadniczych zlokalizowanych w województwie łódzkim była ponad dwukrotnie niższa niż liczba uczniów (naukę w tych placówkach pobierało 7830 chłopców, podczas gdy liczba dziewczynek wynosiła zaledwie 2849)¹⁵⁸. Ważne jest więc dążenie do zwiększania udziału dziewcząt w systemie edukacji zawodowej.

Analizy badań wskazują jednoznacznie, że sytuacja kobiet na rynku pracy nadal odbiega od modelu wyznaczanego przez zasadę równości szans. Należy więc wdrażać rozwiązania na rzecz przełamywania stereotypów płci, a także przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć. Jest ona nie tylko niezgodna z prawem, ale również prowadzi do negatywnych konsekwencji społeczno-gospodarczych. Zatem działania prowadzące do zwiększania udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym, szczególnie w edukacji na rzecz branż rozwijających się i dominujących w regionie, są potrzebne. Przedsięwzięcie kroków mających na celu aktywizację kobiet, wspieranie ich rozwoju na rynku pracy poprzez zapewnienie im dobrego wykształcenia (w tym na poziomie zawodowym) zgodnego z oczekiwaniami pracodawców może przyczynić się zarówno

¹⁵⁶ *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.

¹⁵⁷ *Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy. Raport z badań ilościowych*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Centrum Doradztwa Unijnego SC, Łódź 2010; *Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy. Raport z badań jakościowych*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Centrum Doradztwa Unijnego SC, Łódź 2010.

¹⁵⁸ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

do zmiany wizerunku szkolnictwa zawodowego, jak i zmniejszenia udziału kobiet wśród bezrobotnych, w tym bezrobotnych długoterminowo.

Przemysł rolno-spożywczy odgrywa ważną rolę w województwie łódzkim. Mimo że liczba rolników na tych terenach spada systematycznie od 2007 roku, to odsetek osób zatrudnionych w sektorze rolno-spożywczym nadal oscyluje wokół średniej dla całego kraju¹⁵⁹. Aż 13,4% mieszkańców województwa łódzkiego i 12,6% mieszkańek posiada zatrudnienie w sektorze rolniczym¹⁶⁰. Użytki rolne zajmują aż 1,25 mln ha, co równie jest niemalże 70% powierzchni województwa. Inną mocną stroną regionu jest rozwój przemysłu artykułów spożywczych, reprezentowanego przez blisko 3000 podmiotów gospodarczych zatrudniających 42 000 osób¹⁶¹. Jest to możliwe dzięki współpracy z branżą rolną. Biorąc pod uwagę fakt, że przetwórstwo rolno-spożywcze wymaga modernizacji, do utrzymania pozytywnych tendencji rozwojowych niezbędne jest zbudowanie silnego zaplecza naukowo-badawczego wspierającego te przemysły poprzez wypracowywanie innowacyjnych rozwiązań, wyposażanie w nowe technologie i edukację kadr¹⁶². W województwie łódzkim można zaobserwować tendencję do stopniowego tworzenia skupisk przedsiębiorstw wyspecjalizowanych w produkcji określonych produktów. Świadczy to o procesie przeobrażenia struktury agrarnej, który polega na osłabieniu dominacji drobnych gospodarstw nastawionych na wielokierunkową aktywność. Zwiększanie liczby mocno wyspecjalizowanych przedsiębiorstw jest pożądaną formą budowania konkurencyjności regionu. Sprzyja kreowaniu wizerunku województwa jako specjalisty w określonej dziedzinie. Długoterminowe efekty tego rodzaju przeobrażeń sprzyjają nie tylko unowocześnieniu i podniesieniu jakości sektora rolno-spożywczego, ale także zwiększeniu zatrudnienia w związanych z nim branżach, a co za tym idzie – owocują poprawą jednostkowej sytuacji społeczno-ekonomicznej mieszkańców województwa.

Intensywne przemiany i modernizacja przemysłu rolno-spożywczego przyczyniają się do powstania nowego rodzaju potrzeb kadrowych przedsiębiorców. Jak już wspomniano, wykazują oni zainteresowanie wykwalifikowanymi pracownikami średniego szczebla, chociaż dane statystyczne dowodzą, że właśnie w tej grupie istnieje bardzo wysoki wskaźnik bezrobocia. W 2011 roku w województwie łódzkim aż 61 989 osób (w tym aż 31 557, czyli ponad połowę, stanowią kobiety) z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym oraz zasadniczym zawodowym pozostawała bez pracy¹⁶³. Pozwala to wnioskować o konieczności wprowadzania zmian do istniejącego systemu edukacji zawodowej w województwie łódzkim. Zmiany te powinny przyczyniać się do

¹⁵⁹ *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie łódzkim*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, Warszawa 2011.

¹⁶⁰ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

¹⁶¹ Izba Rolnicza Województwa Łódzkiego, www.izbarolnicza.lodz.pl/index.php/item/231 [data dostępu: 07.11.2012].

¹⁶² Ibidem.

¹⁶³ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

zwiększania adekwatności programów nauczania w szkołach zawodowych do potrzeb rynku pracy i podniesienia renomy szkół zawodowych w oczach pracodawców. Działania takie mogą także prowadzić do wzrostu udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym oraz, co najważniejsze, do poprawy ich szans na lokalnym rynku pracy poprzez zapewnienie im wykształcenia zapewniającego sukces rekrutacyjny. Informacje zawarte w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego sugerują, że słabą stroną regionu jest niefunkcjonalność systemu nauczania. Wynika ona zarówno ze złego stanu wyposażenia placówek edukacyjnych, niedostatecznego dopasowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, jak i nierównego dostępu do edukacji¹⁶⁴. Taki stan rzeczy niekorzystnie wpływa na lokalną gospodarkę, nie pozwala na wykorzystanie w pełni jej potencjału. Zmiana tej sytuacji jest więc konieczna.

Niniejsza część opracowania bezpośrednio odnosi się przede wszystkim do kwestii równego dostępu do edukacji i składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy z nich został poświęcony ogólnemu omówieniu problemu dyskryminacji ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem nierównego traktowania w obszarze edukacji oraz na rynku pracy. Wymieniono jego główne przejawy, opisano również zjawisko segregacji pionowej oraz poziomej kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Podkreślono także znaczenie konsekwencji braku działań interwencyjnych i zapobiegających deprecjacji wartości osób ze względu na ich płeć. Kolejny rozdział przedstawia legislacyjne formy przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji w Polsce oraz w innych krajach europejskich. Wskazuje istotne z tego punktu widzenia regulacje prawne, a także strategie kierunkowane na wyrównywanie szans. W tym rozdziale wskazano również, jak ważnym narzędziem w walce z dyskryminacją jest Europejski Fundusz Społeczny, który przyczynia się do propagowania nowych wartości i idei – w tym zasady równości szans.

Kolejny rozdział porusza kwestię sytuacji kobiet w edukacji oraz na rynku pracy w województwie łódzkim, ze szczególnym uwzględnieniem problemów, przed którymi stają osoby związane zawodowo z przemysłem rolno-spożywczym. W tym rozdziale opisano dostępną ofertę edukacyjną szkół zawodowych w regionie łódzkim. Dodatkowo zawarto w nim informacje dotyczące udziału kobiet w klasach związanych z takim profilem edukacji.

Każdy z rozdziałów zawiera rekomendacje, odpowiadające na problemy zarysowane na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz dostępnych danych.

Ostatni rozdział omawia wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu w kontekście zarysowanej wcześniej problematyki. Obejmuje szczegółowe zalecenia, których wdrożenie może prowadzić do zwiększenia udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym w klasach związanych z branżą rolno-spożywczą oraz do poprawy ich pozycji na regionalnym rynku pracy w województwie łódzkim.

¹⁶⁴ *Strategia rozwoju województwa łódzkiego na lata 2007–2020*, Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego, Łódź 2006.

5. Zjawisko dyskryminacji ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć

Według definicji *Słownika języka polskiego PWN* dyskryminację należy rozumieć jako intencjonalne działanie na niekorzyść poszczególnych osób lub grup, prześladowanie ich bądź ograniczanie ich praw przez wzgląd na takie czynniki jak m.in.: płeć, wiek, narodowość, wyznanie¹⁶⁵. Pojęcie to rozpowszechniło się w publicznym dyskursie, co świadczy o społecznym uznaniu obecności tego problemu i podejmowaniu prób jego zwalczania. Aby starania te były skuteczne, istotne jest precyzyjne określenie typu dyskryminacji, z jaką można mieć do czynienia. Niniejszy rozdział ma na celu rozszerzenie sposobów pojmowania pojęcia dyskryminacji poprzez wyróżnienie jej odmian oraz wskazanie źródeł.

W związku z zainteresowaniem instytucji państwowych oraz pozarządowych przeciwdziałaniem problemowi nierównego traktowania ze względu na pozaracjonalne pobudki oraz z rosnącą społeczną świadomością szkodliwości dyskryminacji coraz rzadziej można się spotkać z przejawami dyskryminacji bezpośredniej. Oznacza ona gorsze traktowanie jednostki bądź grupy, wprost odwołujące się do uprzedzeń związanych z właściwościami takimi jak płeć, rasa, religia czy narodowość. Szczególnie palącą kwestią stają się natomiast pośrednie, ukryte formy dyskryminacji. Często są one trudne do wykazania i zweryfikowania – zatem w większym stopniu uykające sankcjom. Przykładem tego rodzaju działań jest przyjmowanie – między innymi w procesach rekrutacyjnych – kryteriów lub warunków nieodnoszących się wprost do tożsamości dyskryminowanej grupy, ale pośrednio stawiających w gorszej sytuacji jednych względem innych, bądź z założenia uniemożliwiających osiągnięcie celów wykluczonym podmiotom¹⁶⁶. Równie istotnym zjawiskiem często towarzyszącym dyskryminacji jest wiktymizacja, czyli mnożenie przeszkód na drodze zawodowej lub edukacyjnej oraz inne formy karania osób sprzeciwiających się doświadczanym przejawom nierównego traktowania¹⁶⁷.

Trudności w przeciwdziałaniu nierównemu traktowaniu kobiet oraz mężczyzn w sposób ukryty wiążą się zarówno z możliwością wielorakiego interpretowania tego rodzaju postępowania, jak i z brakiem świadomości u ofiar oraz świadków dyskryminacji. Nie zdają sobie oni sprawy z bezprawności działania na ich szkodę, jeśli nie odnosi się ono wprost do pozamerytorycznych przesłanek. Dowodem na niski poziom rozeznania Polaków w zakresie niedozwolonych przez prawo praktyk dyskryminacyjnych jest fakt, iż zarówno badane pracownice, jak i pracodawcy mają trudności z roz-

¹⁶⁵ www.sjp.pwn.pl/haslo.php?id=2555760 [data dostępu: 25.04.2012].

¹⁶⁶ www.siecrownosci.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec/ [data dostępu: 02.01.2013].

¹⁶⁷ *Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2011.

poznanie nieuprawnionych przejawów nierównego traktowania ze względu na płeć¹⁶⁸.

Sugerowanym sposobem walki z ukrytymi formami dyskryminacji jest nagłaśnianie ich jako istotnego problemu poprzez prezentowanie opinii publicznej przykładów tego rodzaju nagannych działań oraz opisywanie sposobów walki z nimi. Rekomenduje się realizację tego celu za pomocą upowszechniania publikacji zawierających studia przypadków osób, które doznały niesprawiedliwego traktowania ze strony przełożonych, współpracowników, środowiska szkolnego czy akademickiego lub innych grup społecznych. Opisowi konkretnych przykładów dyskryminacji powinny towarzyszyć informacje na temat możliwych wariantów dochodzenia sprawiedliwości. Ważnym elementem publikacji powinny być dane organizacji wspierających osoby dyskryminowane. Warto także prezentować dobre praktyki w zakresie zwalczania nierównego traktowania z pozamerytorycznych powodów oraz tworzyć rankingi pracodawców, którzy wdrażają dobre praktyki. Tego rodzaju działanie, oprócz zwiększenia świadomości odbiorców publikowanych treści, zmotywuje przełożonych do pozytywnego działania. Polecanym forum dla takiego dyskursu jest strona internetowa, o finansowanie której należałoby zabiegać poprzez udział w konkursach na dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Koordynacją projektu powinny zająć się organizacje pozarządowe właściwe do spraw pomocy dyskryminowanym, szczególnie kobietom, przy wsparciu urzędów marszałkowskich oraz szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a także organizacji pracodawców.

Źródłem praktyk dyskryminacyjnych jest negatywna stereotypizacja rodząca uprzedzenia. Stereotypy to schematy myślowe przekazywane w społeczeństwie jako integralny element systemu wartości wraz z innymi normami i schematami zachowań. Walka z nimi jest trudna, cechuje je bowiem uogólniony charakter, trwałość oraz odporność na zmiany. Weryfikacja stereotypów na podstawie informacji czy doświadczeń im przeczących nie przebiega na zasadzie jednorazowej rewolucji światopoglądowej społeczeństwa, ale jest długim procesem, ponieważ przyjmowane są za pewnik i nie wymagają odniesienia do rzeczywistości, aby być utrwalane. Stereotypy to uproszczenia, często niezgodne z prawdą lub zniekształcające prawdziwy obraz. Mimo wskazanych negatywnych konotacji działań stereotypizujących pełnią one funkcje, które zapewniają im ciągłość w kulturze, stanowią bowiem formę uporządkowania rzeczywistości, ułatwiają funkcjonowanie w niej. Korzystanie z nich sprowadza się do bazowania na wybranym, ograniczonym repertuarze skojarzeń z konkretnymi sytuacjami lub grupami. Wynika często z niechęci do wykazywania większego wysiłku poznawczego w celu modyfikacji raz utrwalonych wniosków wraz z nabywaniem nowych danych. Niejednokrotnie stanowi formę usprawiedliwienia nieracjonalnego zachowania. Obstawanie przy negatywnych schematach myślowych hamuje rozwój i czerpanie z doświadczenia, a przede wszystkim – w wielu przypadkach – wiąże się z pielęgnowaniem przekonań krzywdzą-

¹⁶⁸ *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – czy to zjawisko w ogóle istnieje?*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, www.asm-poland.com.pl/artykuly/Czy_dyskryminacja_w_ogole_istnieje.pdf [data dostępu: 02.01.2013].

cych dla osób, których stereotyp dotyczy¹⁶⁹. Społeczny charakter stereotypów przyczynia się do ich międzypokoleniowej reprodukcji.

W polskiej kulturze przez lata szczególnie pielęgnowane były schematyczne role płci. Związany jest z tym termin *gender*, czyli płci społeczno-kulturowej, która wyznacza charakterystyczne dla określonego społeczeństwa wzorce kobiety i mężczyzny¹⁷⁰. Role te są określane i podtrzymywane na zasadzie tzw. społecznego kontraktu płci – niepisanego przyzwolenia na określony sposób wzajemnego traktowania. Określa on działania właściwe kobietom i mężczyznom, ich powinności, obowiązki, a co za tym idzie – przypisuje im różny poziom prestiżu i wartości. Proces przygotowywania dziewczynek i chłopców do wypełniania tych ról różni się znacząco. Wychowanie ich koncentruje się na odmiennych celach jako przysposobieniu do wypełniania innych funkcji społecznych. Jest to podstawa utrwalania się odmiennego traktowania kobiet i mężczyzn. W opinii publicznej problem dyskryminacji ze względu na płeć jest szczególnie utożsamiany z dyskryminacją wobec kobiet. Nie jest to opinia bezpodstawna. Częściej bowiem negatywne konsekwencje istniejących stereotypów i barier mentalnych ukierunkowane są na deprecjonowanie możliwości i praw kobiet, co przejawia się między innymi w wyższej podatności pracownic niż pracowników na mobbing w miejscu zatrudnienia¹⁷¹. Problem dyskryminacji dotyczy jednak obu płci, co stale należy mieć na uwadze. Jego sedno tkwi przede wszystkim w mentalności społeczeństwa i głęboko zakorzenionych przekonaniach, chociaż konsekwencje obserwowalne są na wielu poziomach – jednostkowym, instytucjonalnym, ogólnospołecznym¹⁷². Biorąc pod uwagę podłoże dyskryminacji ze względu na płeć, przeciwdziałając jej należy odwoływać się zarówno do metod interwencyjnych, jak i prewencyjnych, przemawiających do kognitywnych oraz afektywnych aspektów przekonań potencjalnych odbiorców. **Dlatego też rekomenduje się między innymi przeprowadzanie kampanii informacyjnych sprzeciwiających się bezzasadnemu przypisywaniu określonych kompetencji osobom ze względu na płeć. Kampania powinna zawierać także przekaz dotyczący negatywnych konsekwencji dyskryminacji zawodowej kobiet oraz mężczyzn. Dokładna treść przekazu powinna zostać oparta na badaniach społecznych, których celem będzie identyfikacja obszarów funkcjonowania jednostek, w które najsilniej wpisane jest nierówne traktowanie. Formy oraz treść przekazu powinny być dobrane do charakteru zagadnień. Przykładowymi środkami przekazu mogłyby być broszury rozdawane uczniom i pracodawcom podczas targów edukacyjnych lub spoty na rekomendowanej już stronie internetowej. Tego rodzaju kampania powinna zostać zrealizowana pod auspicja-**

¹⁶⁹ D. Krzywoń, *Płeć a preferencje i zainteresowania zawodowe*, www.sbc.org.pl/Content/22116/krzyw-won.pdf [data dostępu: 27.04.2012].

¹⁷⁰ *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach programu operacyjnego kapitał ludzki. Poradnik. Aktualizacja*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

¹⁷¹ S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy – zapobieganie i leczenie*, Difin, Warszawa 2009.

¹⁷² *Sto hasel równości*, www.gender.umk.pl/artykulers/GenderM3.pdf [data dostępu: 11.05.2012].

mi i przy finansowaniu urzędu Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania przy zaangażowaniu dyrektorów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz organizacji pracodawców, a także związków zawodowych.

5.1. Dyskryminacja kobiet w edukacji

Edukacja to obszar, na którym paradoksalnie bardzo silnie zaznaczają się praktyki dyskryminacyjne. Istotne jednak, że nierówne traktowanie na poziomie edukacji staje się także przyczyną powtarzania niesprawiedliwych schematów zachowania w innych okolicznościach. Niniejszy rozdział ma na celu rozpoznanie najbardziej powszechnych lub dotkliwych przejawów nierównego traktowania w szkołach, wskazanie ich skutków oraz zarekomendowanie sposobów ich niwelowania.

Najbardziej powszechnie stosowanym „narzędziem” reprodukcji stereotypów (w tym negatywnych schematów płci) w procesie edukacji jest przemoc symboliczna, czyli przekazywanie uczniom zbioru wzorców i treści danej kultury, które przyjmowane są bezrefleksyjnie jako naturalne, uniwersalne reguły funkcjonowania świata społecznego, a w efekcie utrwalane¹⁷³. Jest to nieunikniony proces w ramach socjalizacji młodych ludzi, przyczynia się jednak do specyficznego ich traktowania ze względu na płeć. Wiąże się ono zarówno z określaniem pozycji uczniów i uczennic w środowisku szkolnym, jak i oczekiwanych zakresów ich kompetencji, na przykład poprzez różnicowanie przekazów zwrotnych, jakie otrzymują od nauczycieli. Chłopcy oceniani są głównie za merytoryczną stronę swojej pracy, dziewczynki także za formę (np. charakter pisma). O ile chłopcy uznawani są za uchylających się przed schematycznym działaniem i bardziej kreatywnych, dziewczętom przypisuje się rolę pilnych uczennic, odtwórczyń przyswojonych treści. Sadzanie chłopców i dziewcząt razem w ławkach „za karę” ma podkreślić przeciwny charakter ich natury oraz odmienność ról jakie pełnią: uczniowie są ruchliwi, sprytni i niesforni. Zadaniem uczennic jest równoważenie działań kolegów spokojem, biernością oraz „mądrością” pojmowaną jako swego rodzaju stateczność i posłuszeństwo regułom¹⁷⁴. Zatem cechy, które wzmacniane są u kobiet, nie sprzyjają sięganiu po stanowiska związane z władzą, odpowiedzialnością, brakiem pokory oraz sprzeciwianiem się narzucanym ograniczeniom. W przypadku mężczyzn jest przeciwnie. Dodatkowo od synów i podopiecznych opiekunowie oczekują uzdolnienia w kierunku przedmiotów ścisłych (które sprzyjają pozyskaniu dobrze płatnych, szanowanych profesji) oraz biegłości w „praktycznych” dziedzinach życia. Córki i uczennice to – w opinii rodziców oraz nauczycieli – raczej humanistki, uzdolnione artystycznie i konceptualnie. Nie bez powodu z ogólnym, humanistycznym wykształceniem wiążą się zawody niżej

¹⁷³ P. Bourdieu, *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2001.

¹⁷⁴ L. Kopiciewicz, *Grzeczne dziewczynki, niegrzeczni chłopcy — wytwarzanie różnic rodzajowych w dydaktyczno-wychowawczej pracy szkoły* [w:] *Wychowanie. Pojęcia. Procesy. Konteksty*, M. Dudzikowa, M. Czerepaniak-Walczak (red.), GWP, Gdańsk 2008.

płatne i częściej traktowane z pobłażaniem¹⁷⁵. Konsekwencją opisaną strategii wychowawczej jest zachęcanie chłopców do edukacji zawodowej. Dziewczynki z kolei kierowane są w stronę szkolnictwa ogólnokształcącego, na co – przyswoiwszy przypisane im kulturowo role – przystają, nie wierząc w swoje możliwości sukcesu na innych polach. W efekcie odsetek uczennic szkół zawodowych jest znacznie niższy niż uczniów. Ponadto dziewczęta, które zdecydowały się na naukę w zasadniczych szkołach zawodowych lub technikach, koncentrują się w klasach i na kursach przygotowujących do „kobięcych” zawodów. Dla przykładu w branży rolno-spożywczej będą to zawody związane z opieką nad zwierzętami czy gastronomią¹⁷⁶. Wspomnianą prawidłowość ilustruje porównanie wskaźnika skolaryzacji netto chłopców i dziewcząt w wieku 16–18 lat, przygotowujących się do życia zawodowego. Zarówno w latach 2005/2006, jak i 2011/2012 można zaobserwować, że wśród młodzieży więcej chłopców niż dziewcząt wybiera średnie szkoły techniczne lub zawodowe, podczas gdy dziewczynki preferują licea ogólnokształcące lub profilowane.

Tabela 5.1. Porównanie wskaźnika skolaryzacji netto dla kobiet i mężczyzn w latach 2005/2006 oraz 2011/2012

wykształcenie osób w wieku 16–18 lat	2005/2006		2011/2012	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
zasadnicze zawodowe	16,8	7,4	18,7	8,8
licea ogólnokształcące i profilowane	43,3	65,9	34,3	58,6
technika	28,2	19,2	33,7	24,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

W kontekście opisanych mechanizmów wdrażania stereotypowych schematów działania, które wiążą się z dyskryminacją, a także z autodyskryminacją, niezwykle ważne jest kierowanie młodzieży w stronę racjonalnego planowania przyszłej kariery zawodowej. Należy dążyć do weryfikowania i wykorzystania ich realnego potencjału, aby możliwy był dobór profesji, która nie tylko będzie odpowiadać prawdziwym predyspozycjom, możliwościom i talentom, ale także zapewni satysfakcję danej jednostce. **Odpowiedzialność za to spoczywa na rodzicach (zorganizowanych w komitetach rodzicielskich) oraz na szkołach gimnazjalnych i zawodowych. Te podmioty powinny organizować przeprowadzane przynajmniej raz do roku testy umiejętności oraz konsultacje z doradcami zawodowymi z poradni psychologiczno-pedagogicznych. Celem tych działań jest jak najpełniejsze wykorzystanie potencjału przyszłych pracowników. Takie działania powinny być finansowane z budżetu szkół**

¹⁷⁵ A. Ziółkowska, A. Zawadzka, *Bądźcie niegrzeczne, dziewczynki*, www.wyborcza.pl/1,79769,4044834.html [data dostępu: 09.11.2012].

¹⁷⁶ Zob. podrozdział 3.2.2.

oraz ze środków starostw powiatowych, ewentualnie wspierane nakładami finansowymi pochodzącymi ze składek rodziców. W przypadku braku możliwości zatrudnienia przez szkołę eksperta w tej dziedzinie należy wynająć go do analizy wyników pozyskanych w efekcie specjalistycznych badań np. Inwentarzem Preferencji Zawodowych J.L. Hollanda (można go przeprowadzać wśród osób, które ukończyły 14 lat – proponuje się więc objęcie badaniami uczniów ostatniej klasy gimnazjum). Test ten pozwala określić między innymi zakres zainteresowań jednostki, poziom jej aspiracji oraz możliwości w określonym typie zadań. Decyzja o wyborze zawodu jest wypadkową wielu czynników. Składa się na nią zarówno wewnętrzne przekonanie podyktowane cechami i doświadczeniami indywidualnymi, jak i społeczna presja, wpływ wychowania oraz uogólnione informacje dotyczące danej profesji. Proponowany test bierze pod uwagę różnice w preferencjach zawodowych wynikające z płci kandydata, których – ze względu na socjalizację jednostek w kulturze zakładającej zróżnicowanie w tym zakresie – nie sposób całkowicie zignorować. Jednoznacznie służy on funkcjonalnemu wskazaniu najodpowiedniejszej ścieżki profesjonalnej dla konkretnych jednostek, uwzględniając szeroką ich charakterystykę¹⁷⁷.

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadziło badania wśród uczniów i absolwentów szkół zawodowych na Mazowszu, z których wynika, że konsultacje z rodzicami stanowią jeden z czynników w najwyższym stopniu wpływających na decyzje edukacyjne i zawodowe młodych ludzi. Spośród badanych 22% zdecydowało się na wybór szkoły zawodowej pod wpływem rady rodziców¹⁷⁸. **Z tego powodu jednym z istotnych kroków w celu zapobiegania dyskryminacji oraz autodyskryminacji powinno być usprawnienie systemu bieżącego informowania rodziców o potencjale i zainteresowaniach dzieci oraz o możliwych opcjach kariery, jakie stwarzają predyspozycje ich wychowanków. Aby osiągnąć ten cel, rekomenduje się organizację indywidualnych spotkań nauczycieli oraz wychowawców z rodzicami. Standardowe, bieżące informowanie opiekunów o postępach w nauce ich podopiecznych należy wzbogacić o udostępnianie rodzicom broszur oraz ulotek opisujących oferty szkół ponadgimnazjalnych, a także wspólne omawianie możliwych wyborów edukacyjnych młodzieży. Sugeruje się również, aby oprócz rekomendowanych już konsultacji młodych ludzi z doradcą zawodowym, w tego rodzaju spotkaniach brał udział także rodzice, którzy zostaliby poinstruowani, w jaki sposób należy wspierać rozwój zainteresowań i umiejętności ich dzieci. Istotne, aby podczas tego rodzaju spotkań były prezentowane sposoby prowadzenia kariery uczniów w oparciu o edukację w szkołach kształcących pod kątem konkretnych zawodów.**

Wyrazem dyskryminacji ze względu na płeć, będącej konsekwencją wdrukowanych negatywnych schematów, jest stereotypizujący charakter programów i większo-

¹⁷⁷ D. Krzywoń, *Płeć a preferencje i zainteresowania zawodowe...*, op.cit.

¹⁷⁸ *Wybory zawodowe młodzieży a zapotrzebowanie na określone kwalifikacje*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Ostrołęka 2011, www.obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Prezentacja.pdf [data dostępu: 03.01.2013].

ści podręczników szkolnych, które hołdują uproszczonemu postrzeganiu męskich oraz kobiecych cech i powinności, a także zawodów dedykowanych głównie mężczyznom lub kobietom¹⁷⁹. Należy zatem zapobiec podświadomemu perswadowaniu chłopcom nieuniknionej kariery w zawodach związanych z technicznymi kierunkami kształcenia oraz utrwalaniu wśród dziewcząt przekonania o nienaturalności edukacji uczniów płci żeńskiej w szkołach zawodowych. **W tym celu istotne jest dokonywanie przez nauczycieli i dyrektorów szkół selekcji podręczników z uwzględnieniem kryterium ograniczenia stereotypizacji ról zawodowych. Jeśli natomiast w zestawie dostępnych materiałów dydaktycznych brakuje książek unikających schematycznego pojmowania roli kobiet i mężczyzn, nauczyciele powinni obligatoryjnie wprowadzać wątki równościowe w edukację uczniów. W ramach szkolnych planów nauczania należy uwzględniać wprowadzanie wolnych od dyskryminacji treści i przeprowadzać w szkołach zajęcia z tematów dotyczących tego problemu. Nadzór nad dopełnieniem tego obowiązku powinni pełnić dyrektorzy szkół. Ich zadaniem jest bowiem weryfikacja jakości oraz zatwierdzanie programów nauczania, którymi posługują się nauczyciele. Aby uwrażliwić dyrektorów i nauczycieli na zagadnienia równościowe, rekomenduje się także organizację przez ośrodki doskonalenia nauczycieli szkoleń poruszających tę tematykę. Celem zabiegów zmierzających do modyfikacji programów nauczania pod kątem idei równości płci powinno być nie tylko uwrażliwienie młodych na to zjawisko, ale także dostosowanie metod nauki do obu płci. Ważne, aby edukacja uwzględniała różnice między uczniami, ale nie czyniła ich podstawą do nierównego traktowania. Nauczyciele powinni wprowadzać atmosferę równości na zajęciach, a także wykazywać się wysoką czujnością wobec zachowań świadczących o dyskryminacji wśród swoich podopiecznych. Opiekunowie powinni w jednakowym stopniu zachęcać do samodzielności, by przygotowywać zarówno dziewczynki, jak i chłopców do radzenia sobie w przyszłości na rynku pracy. Nie należy na zajęciach wprowadzać podziału, w większym wymiarze wspomagając dziewczynki lub je wyręczając z wykonania niektórych zadań, chyba że takie działanie jest uzasadnione innymi (niż płeć) czynnikami.**

Problem dyskryminacji w szkołach wiąże się często z nierównym podejściem nauczycieli do uczniów różnej płci. Autorzy poradnika dla nauczycielek i nauczycieli *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji* wymieniają tutaj wiele przykładów, m.in.:

1. *preferowanie chłopców w sytuacjach, gdy zgłaszają się tak oni, jak i dziewczęta;*
2. *nieśluchanie dziewcząt do końca, przerywanie im;*
3. *mówienie w taki sposób, że komunikat ostatecznie odbierany jest jako skierowany do chłopców (na przykład zwracanie się do uczennic i uczniów wyłącznie w formach męskich);*
4. *pomijanie dziewcząt przy wyborach do ważniejszych funkcji lub do zadań wymagających siły, odwagi i odpowiedzialności;*

¹⁷⁹ *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa 2007.

5. różnicowanie zajęć WF dla chłopców i dziewcząt bez sprawdzenia, czy faktycznie grupom to odpowiada – różnicowanie takie wpływa negatywnie na późniejszą aktywność dziewcząt i kobiet w sporcie amatorskim i zawodowym;
6. lekceważenie takich sytuacji jak menstruacja (zwłaszcza w odniesieniu do zajęć WF)¹⁸⁰.

Skutkiem wyżej wymienionych dyskryminujących zachowań jest utrwalenie w przekonaniach uczniów poglądu o słuszności wydzielenia sfer aktywności kobiecych lub męskich. **Aby zapewnić młodym ludziom fachowe, wolne od uprzedzeń wsparcie ze strony kadry pedagogicznej, warto skupić się także na promowaniu równościowej postawy wśród nauczycieli oraz wychowawców. W tym celu rekomenduje się, aby dyrektorzy szkół (na wszystkich szczeblach kształcenia) organizowali spotkania kadry pedagogicznej, podczas których zostaną poruszone kwestie stereotypizacji ról zawodowych oraz omówione sposoby prowadzenia zajęć z uwzględnieniem zasady równości płci. Spotkania powinny przyjmować formę warsztatów. W szkołach zawodowych w ich ramach powinny zostać przeanalizowane wymagania wobec kandydatów na pracowników w wybranych zawodach. Następnie należałoby zweryfikować poglądy dotyczące tego, czy dane wymagania mogą być spełniane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Efektem warsztatów powinno być wspólne opracowanie przez nauczycieli gimnazjów i szkół zawodowych sposobów zrównania szans kobiet i mężczyzn w wybranych dziedzinach, niezbędnych do odnalezienia się na rynku pracy.**

Aby nadać właściwy priorytet kwestii ujednolicenia sposobów traktowania chłopców i dziewcząt zarówno w gimnazjach, jak i w szkołach zawodowych przygotowujących do wkroczenia na rynek pracy, należałoby do regulaminów placówek edukacyjnych wprowadzić zapisy dotyczące równouprawnienia oraz zapobiegania stereotypizacji ról życiowych i zawodowych ze względu na płeć. Takie działanie daje podstawę do wyciągania sankcji z poczynań noszących znamiona jawnej dyskryminacji. Wpaja ono także uczniom wysokie znaczenie zapobiegania nierównemu traktowaniu oraz daje do zrozumienia, że jest to sfera leżąca nie tylko w granicach dobrych obyczajów, ale również regulowana prawem¹⁸¹.

Szkoły, by osiągać jak najlepsze rezultaty swoich działań, muszą prowadzić umiejętną politykę personalną. Ważne jest zatem nie tylko dbanie o wysoką wrażliwość nauczycieli na kwestie równościowe, ale również pozyskiwanie odpowiednich kandydatów do nauki oraz zapewnienie im optymalnych warunków do rozwoju i pracy. W odniesieniu do szkół zawodowych o ściśle określonych profilach edukacji problem nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami rozpoczyna się już na etapie przyjmowania nowych uczniów. Etykieta „męskich” szkół, nadana technikom i zasadniczym szkołom zawodowym, zniechęca dziewczęta do udziału w rekrutacji do nich.

¹⁸⁰ E. Majewska, E. Rutkowska, *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2007.

¹⁸¹ Zob. rozdział 2.

Z kolei niewygórowane kryteria naboru oraz wizerunek szkół zawodowych jako placówek edukacyjnych dla mniej pojętnych uczniów przyciągają młodzież niechętną do dużego wysiłku poznawczego, niekiedy niedojrzałą społecznie, skłoną do posługiwania się szkodliwymi stereotypami. Może to zniechęcać do aplikowania do szkół zawodowych kandydatów niewpisujących się w stereotypowe role, nawet jeśli są oni zainteresowani wykonywaniem nauczanych w tychże szkołach profesji. **Aby uczynić rekrutację do techników oraz szkół zawodowych przyjazną dla wszystkich uczniów, należy zobligować dyrektorów szkół do tworzenia przemyślanych koncepcji marketingowych, opisujących racjonalny sposób wykorzystania zasobów ludzkich (nauczycieli), a także sposób rekrutacji uczniów oraz możliwości promocji szkolnictwa zawodowego w regionie. Ważne jest precyzyjne określenie grup docelowych promocji szkolnictwa zawodowego. Powinny obejmować uczniów obojga płci wykazujących predyspozycje do wykonywania w przyszłości określonych zawodów. Punktem wyjścia powinno być wypracowanie modelu kandydata do danego zawodu. Model powinien obejmować zbiór cech, predyspozycji i umiejętności charakteryzujących potencjalnych adeptów każdej z profesji. Takie narzędzie, obejmujące bazowe kryteria rekrutacyjne, powinno wspomagać proces naboru nowych uczniów do szkół zawodowych. Konstrukcja narzędzi powinna leżeć w gestii dyrektorów szkół przy współpracy merytorycznej z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, kuratoriami oświaty oraz związkami pracodawców pod auspicjami i przy wsparciu finansowym Ministerstwa Edukacji Narodowej.**

Dane dostarczone przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Łodzi odnośnie do wyników egzaminu gimnazjalnego uczniów w województwie łódzkim sugerują, że więcej dziewcząt osiąga wyższe wyniki testów zarówno w części humanistycznej, jak i matematyczno-przyrodniczej. W teście z historii i wiedzy o społeczeństwie różnica nie jest znacząca. Uczniowie zdobyli średnio 60% punktów, a uczennice 61,1%, przy czym na maksymalną liczbę punktów oceniono 58 chłopców i aż 81 dziewcząt. Większe dysproporcje zaobserwowano w obszarze języka polskiego. Chłopcy otrzymywali średnio 60,9% punktów, a dziewczynki 69,5%. Także w części matematyczno-przyrodniczej dziewczynki przewyższają chłopców wynikami egzaminów, choć dysproporcja nie jest znacząca. W sekcji przyrodniczej uczennice uzyskiwały średnio 50,6% punktu, a chłopcy 50%. Część matematyczna okazała się mocniejszą stroną chłopców. Otrzymywali oni średnio 48,1% punktów, o 0,3 p. proc. więcej niż dziewczynki¹⁸². Biorąc pod uwagę wyższe wyniki dziewcząt w egzaminach gimnazjalnych, można sądzić, że aspirują one do kontynuacji nauki w szkołach zapewniających wysoki poziom nauczania. Niska renoma szkół zawodowych nie sprzyja wybieraniu ich przez uczennice, należy zatem zadbać o podniesienie poziomu kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach oraz dostosowanie ich oferty do potrzeb rynku pracy. Pracę placówek edukacyjnych można rozpatrywać w sposób analogiczny do działań pod-

¹⁸² M. Majchrzak, E. Stożek, J. Kowalska, *Wyniki egzaminu gimnazjalnego uczniów województwa łódzkiego w roku 2012*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi, Łódź 2012.

miotów komercyjnych – z punktu widzenia zysków i strat. Celem zarówno podmiotów rynku pracy, jak i szkół, jest generowanie zysków wynikających z wykorzystania kapitału ludzkiego. Zyski te mają charakter społeczny (taką rolę i odpowiedzialność przyjmują szkoły) oraz ekonomiczny (na takich prawach funkcjonują przedsiębiorstwa). Mimo tego rozróżnienia priorytety placówek edukacyjnych i komercyjnych podmiotów ulegają przemieszaniu. W efekcie szkoły zawodowe otwieranie nowych kierunków kształcenia uzasadniają popytem na wybrane dziedziny wiedzy wśród uczniów. Preferencje młodych ludzi sporadycznie uwzględniają jednak zapotrzebowanie na rynku pracy na określone profesje oraz specjalizacje. W efekcie, mimo dużej podaży pracy, przedsiębiorcy mają trudności z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. W drugim kwartale 2011 roku zanotowano w Polsce 2,46 mln bezrobotnych oraz 1,2 mln osób zatrudnionych, poszukujących innej pracy¹⁸³. Mimo to trzecia edycja Bilansu Kapitału Ludzkiego dowiodła, że w 2012 roku nadal więcej niż 75% pracodawców zgłaszała trudności w pozyskaniu pracowników, którzy odpowiadaliby stawianym wymaganiom¹⁸⁴. **Zatem dobór przez placówki edukacyjne oferowanych przedmiotów i kierunków powinien opierać się na kryterium zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. Aby pozyskać informacje na ten temat, szkoły zawodowe powinny analizować lokalne strategiczne dokumenty rozwoju. Ważne jest także nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami funkcjonującymi na regionalnym rynku oraz z urzędami pracy celem pozyskania danych odnośnie do zakresu dostępnych ofert zatrudnienia. Niebagatelne znaczenie ma także monitorowanie losów absolwentów.**

Dużą przeszkodą dla wprowadzania jakościowych zmian w programach nauczania w szkołach zawodowych jest istniejący sposób finansowania placówek oświatowych¹⁸⁵. Wielkość subwencji przekazywanej na rzecz szkół uzależniona jest od liczby uczniów pobierających w nich naukę. Wpływa to niekorzystnie na jakość procesu rekrutacji oraz tworzenie oferty edukacyjnej. Miejsce w rankingach, a także możliwości pozyskania środków finansowych pozwalających na sprawne funkcjonowanie jednostek oświatowych, powinny wynikać z rzetelnej oceny efektywności edukacji w konkretnych szkołach – mierzonej np. liczbą absolwentów, którzy odnaleźli zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Rywalizacja o ucznia powinna zyskać nowy wymiar, sprzyjać budowaniu pozytywnego wizerunku szkół, osiągnięciu wymiernych korzyści ogólnospołecznych i gospodarczych¹⁸⁶.

Aby ograniczyć konieczność zabiegania o finansowanie z Ministerstwa Edukacji Narodowej kosztem jakości oferty edukacyjnej, szkoły powinny opracować bizne-

¹⁸³ A. Balcerzak-Raczyńska, *Recepta na niedopasowanie na rynku pracy*, www.rynekpracy.pl/artty-kul.php/wpis.557 [data dostępu: 07.12.2012].

¹⁸⁴ *Gospodarka – czyli jakich pracowników potrzebujemy?* Bilans Kapitału Ludzkiego – materiał prasowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.

¹⁸⁵ Zob. podrozdział 3.2.1.

¹⁸⁶ *Fenomen nierówności społecznych*, J. Klebaniuk (red.), ENETIA, Warszawa 2007.

splan. Poszukiwanie sponsorów i partnerów jest tutaj zalecanym działaniem. **W tym celu w placówkach edukacyjnych powinny zostać zatrudnione osoby odpowiedzialne za marketingowy aspekt zarządzania szkołami. Istnienie tych stanowisk powinno wynikać z dotacji Ministerstwa Edukacji Narodowej, uzależnionej od efektywności zatrudnionych na nich osób.** Ekonomiczne podejście do funkcjonowania szkolnictwa zawodowego wydaje się uzasadnione. Pozwala osiągnąć wyższy stopień funkcjonalności, przybliżyć profil działalności szkoły do rzeczywistych realiów rynku pracy. Wdrożenie polityki ekonomicznej w strategię funkcjonowania szkół zawodowych może stać się czynnikiem rozwoju gospodarczego, a także może przyczynić się do ograniczenia reprodukcji negatywnych stereotypów poprzez dobór uczniów do poszczególnych szkół w oparciu o ich realne predyspozycje¹⁸⁷.

5.2. Dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy

Niniejszy rozdział ma na celu analizę sytuacji kobiet na ogólnopolskim rynku pracy z perspektywy realizacji postulatu równego traktowania. Obejmuje on weryfikację wskaźników pozycji zawodowej kobiet w porównaniu z wartościami opisującymi status zawodowy mężczyzn, a także opis przyczyn dysproporcji oraz rekomendacje w zakresie ich niwelowania. W wyodrębnionej części rozdziału szczególną uwagę poświęcono zjawisku dyskryminacji w wymiarze poziomym oraz pionowym.

Trudna sytuacja kobiet na rynku pracy jest między innymi efektem podwójnego ich obciążenia: zadaniami zawodowymi a także odpowiedzialnością za prowadzenie domu oraz za opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny. W efekcie kobiety łączące aktywność zarobkową z obowiązkami domowymi na różnych formach pracy spędzają ilość czasu równą niemal dwóm etatom. Z badań wynika, że w przypadku kobiet prowadzących zamieszkiwane przez wielopokoleniową rodzinę gospodarstwa na wsiach, praca w domu zajmuje nawet 8 godzin dziennie. Mieszkanki miast, posiadające mniej liczne rodziny, na obowiązki domowe poświęcają około 4 godzin w ciągu dnia¹⁸⁸. Wiele kobiet utożsamia się ze stereotypem opiekunki i de facto przejmuje obowiązek sprawowania pieczy nad wymagającymi jej krewnymi lub bliskimi. W związku ze społecznym przypisywaniem im funkcji opiekuńczej panie postrzegane są jako pracownicy podwyższonego ryzyka, którzy są bardziej skłonni korzystać ze świadczeń urlopowych i robić przerwy w pracy¹⁸⁹. Z tego powodu są mniej chętnie zatrudniane, co uwidocznia się w statystykach. Wskaźnik zatrudnienia dla kobiet w skali kraju w drugim kwartale 2012 roku wynosił 43,6% i był o 16% niższy niż dla

¹⁸⁷ Ibidem.

¹⁸⁸ B. Mikuta, *Organizacja pracy kobiet w miejskich i wiejskich gospodarstwach domowych* [w:] „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny – część 2” 2005, nr 7.

¹⁸⁹ *Konferencja prasowa na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn*, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Warszawa 2012, rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/prezentacja_gender_paygap1.pdf [data dostępu: 13.11.2012].

mężczyzn (58,8%)¹⁹⁰. Podczas rozmów kwalifikacyjnych zadaje się im pytania o plany macierzyńskie i życie osobiste¹⁹¹. Jest to wyrazem dyskryminacji na rynku pracy już na etapie rekrutacji. Także ogłoszenia o pracy zawierają dyskryminujące treści, które sugerują możliwość wykonywania określonych profesji wyłącznie przez przedstawicieli wybranej płci. Tego rodzaju praktyki są powszechne, a jednak w sporadycznych przypadkach zgłaszane pod rozważę Pełnomocnikowi Rządu do spraw Równego Traktowania¹⁹².

Ograniczony dostęp do udogodnień w zakresie opieki nad niesamodzielnymi osobami (dziećmi, osobami starszymi, chorymi oraz niepełnosprawnymi) przyczynia się do spadku aktywności kobiet na rynku pracy, szczególnie jeśli chodzi o kobiety w wieku od 24 do 54 lat. Wiek produkcyjny jest bowiem nie tylko okresem rozwoju kariery zawodowej, ale także zakładania rodzin. Z tego powodu w grupie kobiet biernych zawodowo w tym przedziale wiekowym prawie połowę stanowią te, które opuściły rynek pracy ze względu na rodzinne powinności¹⁹³. Posiadanie potomstwa znacząco wpływa na zatrudnienie, czego dowodzi raport Komisji Europejskiej w sprawie równości kobiet i mężczyzn: w państwach Unii Europejskiej w 2009 roku stopa zatrudnienia matek była o 11,5 p. proc. niższa niż kobiet niewychowujących dzieci. Dla porównania grupę ojców charakteryzowała wyższa o 6,8 p. proc. stopa zatrudnienia niż mężczyźni nieposiadających potomstwa¹⁹⁴. Mimo ustawodawstwa gwarantującego urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop wychowawczy oraz możliwość zwolnienia uzasadnionego chorobą dziecka, niedobór placówek zapewniających opiekę nad dziećmi jest uzasadnieniem dla niższej aktywności zawodowej młodych rodziców. Zapobieganie obniżaniu aktywności kobiet na rynku pracy, oprócz zwiększania liczby placówek przedszkolnych i żłobków, powinno sprowadzać się także do promocji elastycznych form zatrudnienia. O zasadności tego rodzaju rozwiązania świadczy informacja Komisji Europejskiej dotycząca znaczącej różnicy pomiędzy udziałem procentowym kobiet oraz mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu. Dla państw Europejskich w 2008 roku odsetek kobiet z tej grupy wynosił 31%, w przypadku mężczyzn był on równy 7,9%. Dane dla kolejnych lat wskazują nieznaczne zmiany w tej

¹⁹⁰ *Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.

¹⁹¹ O doniosłości problemu nierównego traktowania podczas rekrutacji nowych pracowników i pracownic świadczą starania Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, które w 2011 roku przeprowadziło kampanię społeczną przeciwko dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć, www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/aktualnosci/Strony/Ruszakolejnyetapkampaniiopowieconejasadzierownosciszanskobietimezczyzn-narynkupraczy_22092011.aspx [data dostępu: 13.11.2012].

¹⁹² *Dyskryminacja w anonsie z ogłoszeniem o pracy*, Interwencje do Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, rownetraktowanie.gov.pl/interwencje/dyskryminacja-w-anonsie-z-ogloszeniem-o-pracy [data dostępu: 28.01.2013].

¹⁹³ *Kobiety w statystykach rynku pracy*, bezrobocie.org.pl/wiadomosc/628153.html [data dostępu: 13.11.2012].

¹⁹⁴ *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów. Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, Komisja Europejska, Bruksela 2009, analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Raport_rownosc_plci_w_UE_2010_25-01-10.pdf [data dostępu: 10.12.2012].

dysproporcji¹⁹⁵. Pomiary dla Polski wskazują, że w 2010 roku 12,7% pracowników, którzy posiadają pod opieką dziecko w wieku do 8 lat, zmniejszyło wymiar czasu pracy na okres nie krótszy niż 1 miesiąc. Zapotrzebowanie na możliwości ograniczania czasu pracy w związku z obowiązkami rodzinnymi wyraziło więcej kobiet (22,5%) niż mężczyzn (3,0%). Potrzeba ograniczenia obowiązków zawodowych jest szczególnie duża wśród kobiet pracujących w branży rolno-spożywczej, w grupie zawodowej rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Aż 46,6% kobiet zatrudnionych w tym dziale gospodarki musiało zmniejszyć wymiar czasu pracy, aby poświęcić się opiece nad dzieckiem¹⁹⁶.

Popularyzacja elastycznych form zatrudnienia w sektorze rolniczym i spożywczym mogłaby przyczynić się do wytworzenia jego wizerunku jako przyjaznego kobietom, co z pewnością sprzyjałoby kierunkowaniu wyborów zawodowych dziewcząt w stronę branży. **Sugeruje się zatem przeprowadzenie wśród pracodawców z branży kampanii społecznej mającej na celu zwiększenie poziomu wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia i uwypuklenie zalet ich stosowania. Tego rodzaju kampania mogłaby zostać zrealizowana przez powiatowe urzędy pracy oraz izby rzemiosła i przedsiębiorczości przy wsparciu finansowym Ministerstwa Pracy i Polityki społecznej oraz z ewentualnym wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W popularyzację treści kampanii powinny zostać zaangażowane także organizacje zrzeszające pracodawców oraz związki zawodowe. Grupą docelową kampanii powinni być przedsiębiorcy zgłaszający wakuujące stanowiska. Informacje na temat elastycznych form świadczenia pracy powinny znaleźć się na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy, a także zostać udostępnione w postaci broszur informacyjnych. Optymalną formą kampanii oraz treści, które powinny mieć charakter priorytetowy wśród przekazów kampanii, należałoby zidentyfikować za pomocą badań realizowanych na zlecenie powiatowych urzędów pracy we współpracy z izbami rzemieślniczymi.**

Nowe rozwiązania w Polsce spotykają się z dużym oporem i implementowane są wybiórczo ze względu na niską świadomość dotyczącą możliwych sposobów modyfikowania tradycyjnego modelu pracy. Uznawane są one za nieefektywne z punktu widzenia bilansu finansowego. Pracodawcy są w stanie wskazać jedynie nieliczne korzyści, jakie się z nimi wiążą. Niedoceniane jest znaczenie konsekwencji wdrożenia nietypowych form świadczenia pracy: ułatwień w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych przez pracowników oraz możliwości elastycznego zarządzania przez pracodawców zasobami ludzkimi. Odpowiedzialność społeczna polskiego biznesu utrzymuje się jeszcze na stosunkowo niskim poziomie. W krajach, w których elastyczne formy zatrudnienia odgrywają znaczącą rolę, wdrażany jest model *flexicurity*,

¹⁹⁵ Ibidem.

¹⁹⁶ *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012.

a także kładzie się nacisk na sprawny system opieki nad dziećmi, stopa zatrudnienia kobiet jest wyższa – podobnie jak wskaźniki urodzeń¹⁹⁷.

Najczęściej wybieranymi przez polskich przedsiębiorców nietypowymi formami zatrudnienia są: umowa o dzieło oraz umowa-zlecenie. Jednak szczególnie cenne z punktu widzenia pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi lub innymi niesamodzielnymi osobami są następujące formy¹⁹⁸:

1. Samozatrudnienie – odnosi się w Polsce do sytuacji prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Osoba taka ponosi całościową odpowiedzialność i ryzyko wynikające z tej działalności. Z drugiej strony zyskuje szansę na wzrost satysfakcji zawodowej oraz prawo do swobodnego planowania wykonywanych zadań, doboru zleceniodawców, a także rozkładu czasu poświęcanego pracy.
2. Telepraca – jej idea zakłada możliwość świadczenia pracy na rzecz pracodawcy poza siedzibą firmy, przy utrzymaniu kontaktu z przełożonymi i współpracownikami z wykorzystaniem technologii komunikacyjnych. Wiąże się z licznymi zaletami dla obu stron. Dla pracodawców korzystne jest obniżenie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, możliwość zatrudniania np. osób niepełnosprawnych i osób trakcie urlopu wychowawczego. Z punktu widzenia pracowników pozytywne aspekty to: elastyczność pracy, możliwość pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi i inne. Telepraca wymaga jednak pewnych predyspozycji psychicznych – m. in. samodyscypliny, obowiązkowości.
3. Praca nakładcza (chałupnictwo) – wykorzystywana często przy wykonywaniu prac prostych. Obejmuje wykonanie danego zadania po otrzymaniu koniecznych do tego materiałów. Jej zaletą jest możliwość swobodnego dysponowania czasem oraz brak konieczności opuszczania domu w celu wykonania obowiązków pracowniczych.
4. Systemy opierające się na elastycznym planowaniu czasu pracy.
5. System pracy weekendowej – świadczenie pracy w weekendy i święta jest możliwe po uprzednim pisemnym wniosku pracownika.
6. System skróconego tygodnia pracy – umożliwia pracę w wymiarze mniejszym niż 5 dni w tygodniu przy równoczesnym wydłużeniu dziennego dopuszczalnego czasu pracy do 12 godzin.
7. Przerwywany czas pracy – umożliwia wprowadzenie w uzasadnionych przypadkach systemu pracy uwzględniającego przerwę w wykonywaniu zadań stanowiskowych, która nie przekracza 5 godzin.

¹⁹⁷ *Najnowszy raport Komisji europejskiej w sprawie równości kobiet i mężczyzn*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, www.analizy.mpips.gov.pl/index.php/komunikaty-topmenu-49/63-rowno-kobiet-i-mczyzn.pdf [data dostępu: 08.05.2012].

¹⁹⁸ *Równość płci w biznesie*, www.vip.paip.pl/lubelskie/images/rokdownloads/pe%20w%20biznesie.pdf [data dostępu: 27.04.2012].

8. Zadaniowy czas pracy – polega na odejściu od sztywnego systemu godzinowego pracy dziennej. Czas pracy jest określany indywidualnie. Jego wymiar zależy od samodzielnej organizacji pracy.
9. *Job sharing* (dzielenie stanowiska pracy) – umożliwia podział pracy (ale również wynagrodzenia, odpowiedzialności) na danym stanowisku pomiędzy kilku pracowników.

Stosowanie takich rozwiązań mogłoby przyczynić się do wzrostu aktywności zawodowej kobiet, szczególnie tych wychowujących dzieci. Informacje dotyczące różnych form zatrudnienia powinny być zatem przekazywane uczniom szkół zawodowych. Świadomość możliwych sposobów świadczenia pracy poszerza zakres wyborów młodych ludzi dotyczących kariery. Część absolwentów założy własne firmy. Dzięki posiadaniu wiedzy na temat nietypowych form zatrudnienia wzrasta prawdopodobieństwo wdrażania ich do organizacji własnego przedsiębiorstwa. **Rekomenduje się zatem przeprowadzanie edukacji w zakresie elastycznych form świadczenia pracy przez wychowawców w ramach lekcji wychowawczych bądź nauczycieli o odpowiednich kompetencjach podczas zajęć z podstaw przedsiębiorczości, a także w czasie rekomendowanych już konsultacji z doradcami zawodowymi.** Warto dodać, że jest to istotny element wychowania młodzieży, uwrażliwia ją bowiem na ważne problemy społeczne.

Trudności, z jakimi spotykają się kobiety na rynku pracy wiążą się nie tylko z brakiem udogodnień w zakresie formy zatrudnienia. Okazuje się, że mimo braku logicznych ku temu przesłanek, panie doświadczają gorszego traktowania w sferze zawodowej zarówno ze strony kolegów, jak i innych przedstawicielek płci pięknej⁴¹. Tendencja ta przejawia się między innymi w zróżnicowaniu wynagrodzeń dla pracownic oraz pracowników zajmujących podobne lub takie same stanowiska. Z badań realizowanych w 2011 roku przez agencję Sedlak & Sedlak wynika, że wynagrodzenie kobiet zatrudnionych na szeregowych pozycjach stanowiło 90% zarobków ich kolegów po fachu. W przypadku pań na stanowiskach kierowniczych ich płace wynosiły 83% wynagrodzeń ich męskich odpowiedników¹⁹⁹. Według pomiaru z października 2010 roku, wykonanego przez GUS, przeciętna miesięczna pensja kobiet stanowiła 85% przeciętnej miesięcznej zapłaty dla mężczyzn²⁰⁰. Różnicowanie wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, czyli wykonywanej przez osoby o podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu oraz związanej ze zbliżonym zakresem odpowiedzialności jak i wysiłku²⁰¹, jest ze względu na niemerytoryczne pobudki nie-

¹⁹⁹ *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2011 roku. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń*, Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/kategoria_glowna/wpis.2421 [data dostępu: 13.11.2012].

²⁰⁰ *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011.

²⁰¹ B. Miszewski, *Zróżnicowanie wynagrodzeń a dyskryminacja w zatrudnieniu*, www.prawo.egospodarka.pl/56899,Zroznicowanie-wynagrodzenia-a-dyskryminacja-w-zatrudnieniu,1,34,3.html [data dostępu: 13.11.2012].

zgodne z prawem gwarantowanym przez Kodeks pracy²⁰². Jest to jednak realny problem, który wiąże się zarówno z trudnościami w udowodnieniu przyczyn dysproporcji wynagrodzeń wynikających z powodów niezwiązanych z efektywnością pracownika, jak i nieznamości prawa przez osoby zatrudnione.

W celu zapobieżenia temu oraz innym przejawom dyskryminacji (w tym ze względu na płeć), oprócz rekomendowanego już nagłaśniania negatywnych przykładów postępowania sprzeciwiającego się zasadzie równości oraz organizacji kampanii potępiających dyskryminację w edukacji i miejscu pracy, należy zadbać o wykształcenie młodych ludzi w zakresie prawodawstwa. **W tym celu dyrektorzy szkół wraz z przedstawicielami kuratoriów oświaty, przy wsparciu Ministerstwa Edukacji Narodowej, powinni wypracować program kursu obejmującego podstawowe prawa i powinności pracowników oraz pracodawców. W szczególności należy uwzględnić edukację w zakresie przepisów strzegących równouprawnienia. Szkoły zawodowe powinny zostać zobligowane do realizacji tego rodzaju kursów. W razie braku możliwości realizacji tego rodzaju zajęć jako samodzielnego przedmiotu, kurs z podstaw prawa pracy i przepisów chroniących przed dyskryminacją powinien zostać zrealizowany w ramach godzin wychowawczych. Aby zrealizować rekomendowany kurs, dyrektorzy placówek oświatowych powinni dążyć do nawiązania współpracy z uczelniami wyższymi, które stanowiłyby dla nich wsparcie merytoryczne. Zajęcia mogą być prowadzone przez wykwalifikowanych nauczycieli lub specjalistów oddelegowanych przez uczelnie wyższe. Szkoły, które nie są w stanie wygospodarować funduszy na stworzenie dodatkowych etatów nauczycielskich, powinny zabiegać o współpracę z uczelniami wyższymi oraz kołami naukowymi studentów, którzy – prowadząc lekcje dla młodszych kolegów – mieliby okazję zaliczyć praktyki studenckie. Tego rodzaju praktyki powinny podlegać finansowaniu z funduszy stypendialnych i szkoleniowych uczelni wyższych przy wsparciu starostw powiatowych lub odpowiednich ministerstw, odpowiedzialnych za finansowanie szkół zawodowych.**

5.2.1. Zjawisko segregacji poziomej i pionowej na rynku pracy

Z nierównego traktowania i praktykowania działań wynikających ze stereotypów płci wyrasta zjawisko segregacji zawodowej. Wiąże się ona z nierównomiernym rozlokowaniem na rynku pracy aktywnych zawodowo kobiet oraz mężczyzn. Oznacza to koncentrowanie się przedstawicieli poszczególnych płci w obrębie niektórych zawodów, branż, segmentów gospodarki, a także na poszczególnych pozycjach w strukturze firm. Zjawisko to jest opisywane przy użyciu dwóch wymiarów: poziomego oraz pionowego²⁰³.

²⁰² Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141).

²⁰³ M. Jonczy-Adamska, *Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn*, www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/371 [data dostępu: 14.11.2012].

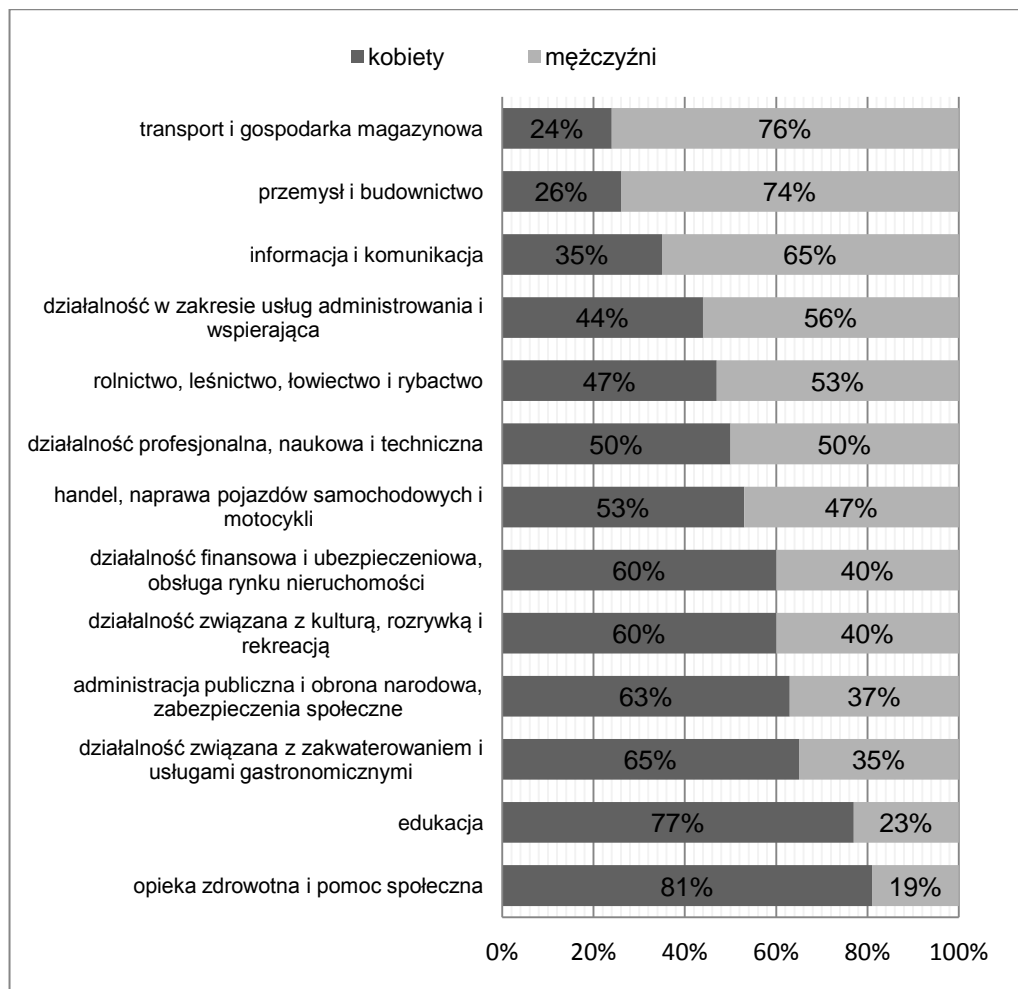
Segregacja horyzontalna (pozioma) wiąże się z podziałem na profesje sfeminizowane oraz zmaskulinizowane. Tego rodzaju segmentacja jest w pewnym stopniu pochodną procesów historycznych, które na przestrzeni dziejów w efekcie wojen, konfliktów i mobilizacji zbrojnej mężczyzn doprowadzały do koncentrowania się poszczególnych grup osób na określonych pozycjach zawodowych²⁰⁴. W ten sposób na przykład ukształtował się etos zawodu pielęgniarki i branży opieki zdrowotnej jako grupy profesji typowo kobiecych. Wśród innych sfeminizowanych sektorów wymienia się opiekę społeczną, edukację i inne humanistyczne oraz artystyczne zajęcia²⁰⁵. Z kolei mniejszy udział kobiet obserwuje się w górnictwie, budownictwie czy rolnictwie. Wynika to ze stereotypów, na mocy których płci żeńskiej przypisuje się mniejszą siłę fizyczną oraz wytrzymałość, a także wysoką opiekuńczość i wrażliwość. Wskazany zestaw cech, nawet gdyby był powszechny w populacji kobiet, nie powinien stanowić o wyodrębnianiu zawodów i branż im dedykowanych. W ramach nich istnieją bowiem zadania wymagające różnych zdolności i cech. Kobiety zatrudniane są także częściej w sektorze publicznym. Jest to wynik zarówno schematycznego podejścia do aktywności kobiet na rynku pracy, jak i stereotypowego pojmowania sektora publicznego jako zapewniającego większe bezpieczeństwo zatrudnienia, a także mniejsze prawdopodobieństwo doświadczenia działań dyskryminujących²⁰⁶. Trwałość stereotypów w zakresie wyboru kierunków kształcenia oraz karier uwidoczniła się w danych statystycznych, prezentujących procentowe zróżnicowanie koncentracji pracowników oraz pracownic w poszczególnych branżach według sekcji PKD.

²⁰⁴ A. Zygunt, *Postulat równości płci w sferze zatrudnienia i pracy w teorii i praktyce państw Unii Europejskiej i w Polsce*, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice 2006, www.sbc.org.pl/Content/4438/doktorat2665.pdf [data dostępu: 14.11.2012].

²⁰⁵ *Różnice w wynikach nauczania a płeć uczniów. Obecna sytuacja i działania podejmowane w Europie*, Eurydice, Warszawa 2010,

²⁰⁶ *Zawodowa rola kobiet...*, op.cit.

Wykres 5.1. Feminizacja i maskulinizacja zawodów w skali ogólnopolskiej – udział kobiet i mężczyzn w strukturze pracowników branż według sektora PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Sposoby wsparcia poszczególnych profili zawodowych powinny być dostosowane do różnych motywacji rezygnacji z pracy w danej branży oraz powinny poruszać temat zmiany podejścia do kultury danego zawodu, w którą wpisana jest większa dostępność dla kobiet.

W celu popularyzacji szkolnictwa zawodowego w dziedzinach niedoreprezentowanych przez jedną z płci rekomenduje się wprowadzenie systemów stypendialnych przeznaczonych dla dziewcząt, które odnoszą ponadprzeciętne sukcesy edukacyjne w odpowiednich szkołach zawodowych. W przypadku braku funduszy w budżetach szkół ponadgimnazjalnych na tego rodzaju nagrody finansowe inną formą gratyfikacji zdolnych uczennic mogłaby stać się gwarancja płatnych praktyk finansowanych przez powiatowe urzędy pracy w wybranych przez

szkoły zakładach pracy. Ważne, aby prestiż przedsiębiorstwa oraz zakres zadań objętych praktykami był dostosowywany do potencjału, możliwości oraz dotychczas uzyskiwanych przez uczniów wyników w nauce. Konkursowa forma doboru praktyk zagwarantuje pracodawcom pozyskanie pracowników odpowiadających wymaganiom firmy. Dla uczniów będzie stanowiła motywację do poszerzania własnej wiedzy. W celu realizacji praktyk należy nawiązać współpracę między szkołami zawodowymi oraz pracodawcami. Wsparcia w tym zakresie należałoby szukać w lokalnych związkach i organizacjach zrzeszających pracodawców.

Z segregacją poziomą na rynku pracy bezpośrednio wiąże się nierówna dystrybucja prestiżu i finansów pomiędzy zawodami zmaskulinizowanymi oraz sfeminizowanymi. Zróżnicowanie to działa przede wszystkim na niekorzyść kobiet, które zajmują zwykle gorzej opłacane pozycje charakteryzujące się niższym społecznym uznaniem oraz ograniczające możliwości awansu i profesjonalnego rozwoju²⁰⁷. Mechanikę kształtowania się tego układu sił na rynku pracy opisał między innymi E. Sullerot, formułując zależność pomiędzy degradacją zawodu na skali społecznego uznania oraz rentowności finansowej a jego feminizacją. Oznacza to, że wraz ze spadkiem znaczenia danej profesji obserwować można ucieczkę mężczyzn do innych branż. Braki kadrowe rekompensuje napływ pracownic²⁰⁸.

W celu zapobieżenia tego rodzaju fluktuacjom zaleca się uwzględnianie w ramach nauki zawodu kształtowania umiejętności podnoszenia własnych kwalifikacji oraz elastycznego reagowania na zmiany rynku pracy. Ważne jest zatem położenie nacisku na naukę bieżącego analizowania kierunków rozwoju branży. Tego rodzaju kwalifikacje należałoby przekazywać uczniom szkół zawodowych w ramach zajęć z przedsiębiorczości lub godzin wychowawczych. Oprócz wiedzy technologicznej rekomenduje się także przekazywanie młodzieży informacji dotyczących możliwych ścieżek kariery w danym zawodzie. Istotne, aby nauczyciele podczas zajęć podkreślali możliwości rozwoju zawodowego zarówno chłopców, jak i dziewcząt w wybranej branży.

Nierówne traktowanie w wymiarze pionowym oznacza ograniczanie możliwości awansu kobiet na stanowiska kierownicze oraz preferowanie mężczyzn na pozycjach zawodowych związanych z dużą odpowiedzialnością, decyzyjnością i władzą²⁰⁹. Dyskryminacja wertykalna jest problemem, który dotyczy także sfeminizowanych zawodów. Przykładem jest branża edukacyjna. W szkołach, których pracownicy to w większości kobiety, stanowiska dyrektorskie często powierzane są mężczyznom.

²⁰⁷ J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć* [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

²⁰⁸ J. Klimczak-Ziółek, *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki* [w:] *Rola biblioteki naukowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielarska (red.), Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2005.

²⁰⁹ B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

Mimo szeroko podejmowanego dyskursu równościowego, zarówno w Polsce, jak i w wielu innych krajach Europy, problem dyskryminacji pionowej pozostaje nierozwiązany. Najsilniej zaznacza się on w sferze gospodarki. W polityce udział kobiet w 2009 roku wzrósł do poziomu 35%, wśród członków zarządów najważniejszych firm europejskich było ich zaledwie 10%, wśród prezesów zarządu – jedynie 3%²¹⁰. Mechanizmy napędzające dyskryminację w wymiarze wertykalnym zostały rozpoznane, poddane społecznym analizom oraz opatrzone terminem „szklanych zjawisk”.

„Szklany sufit” to ograniczenia awansu kobiet na najwyższe stanowiska kierownicze. W efekcie pracownice mogą pięć się po szczeblach kariery do pewnego poziomu w hierarchii przedsiębiorstw. Najwyższe stanowiska są bowiem zarezerwowane dla mężczyzn, mimo że adekwatne kompetencje kobiet nie uzasadniają tego monopolu. „Szklane ruchome schody” odnoszą się do nieuzasadnionej wyższymi umiejętnościami łatwości awansu mężczyzn, szczególnie w sfeminizowanych branżach. Pracownicy popychani są ku górze hierarchii władzy i prestiżu przez czynniki niewynikające z formalnych i proceduralnych ustaleń. Kobiety często trafiają na stanowiska o charakterze peryferyjnym, pomocniczym, z których niezwykle trudno jest awansować na pozycje związane z odpowiedzialnością, władzą i większym prestiżem. W takich sytuacjach rozwój kariery zawodowej pracownic blokuje „szklane ściany”, ograniczające mobilność zawodową pań. Kobiety dominują liczebnie również w zawodach związanych z bardzo niskim prestiżem społecznym i niewielkimi zarobkami. „Lepka podłoga” nie pozwala na awans i podniesienie swego statusu przez wykonujące te profesje pracownice²¹¹.

Powtarzająca się metafora szkła obrazuje trudne do uchwycenia bariery, niewynikające z proceduralnych ograniczeń, zakorzenione w uprzedzeniach bazujących na stereotypowym postrzeganiu kobiety jako pracownika. Ze względu na niejasną naturę przeszkód, jakie są stawiane przed kobietami na ich drodze zawodowej, trudno jest je jednoznacznie wyeliminować. Jednak wzrost społecznej świadomości w tym zakresie oraz rosnąca samoświadomość i asertywność pań zwiększa szanse na przebicie się przez metaforyczne szkło²¹².

Specyfiką polskiego rynku pracy jest wysokie znaczenie dokumentów formalnych potwierdzających posiadanie określonych umiejętności, w tym m.in. świadectw ukończenia szkół, referencji potwierdzających umiejętności potencjalnego pracownika – również w odniesieniu do kompetencji zawodowych i technicznych²¹³. Coraz częściej jednak to kompetencje miękkie są czynnikiem decydującym o otrzymaniu za-

²¹⁰ *Najnowszy raport Komisji...*, op.cit.

²¹¹ *Zasada równości szans...*, op.cit.

²¹² A. Titkow, *Dlaczego wiele Polek nie robi karier. Szklany sufit* [w:] „Academia: Magazyn Polskiej Akademii Nauk” 2005, nr 2.

²¹³ G. Firlit-Fesnak, *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet. Raport syntetyczny z badań empirycznych*, Warszawa 2007, www.ptps.org.pl/data/pdf/raport_wyksztalcenie.pdf [data dostępu: 14.05.2012].

trudnienia – niewielu polskich absolwentów cieszy się zadowalającym ich poziomem, pracodawcy natomiast wysoko je sobie cenią²¹⁴. Aby zniwelować efekt płci²¹⁵ należy zatem do edukacji zawodowej wprowadzić kursy w zakresie kompetencji miękkich, skierowane w szczególności do kobiet.

W tym celu rekomenduje się wprowadzenie zajęć z negocjacji, autoprezentacji, komunikacji biznesowej, zarządzania czasem oraz organizacji pracy w ramach przedmiotu przedsiębiorczość w szkołach zawodowych lub podczas godzin wychowawczych. Tego rodzaju zajęcia można także wpisać w zakres materiału realizowanego w ramach kół zainteresowań lub zajęć pozalekcyjnych organizowanych w szkołach zawodowych, a także międzyszkolnych kursów. Wsparciem dyrektorom szkół w zakresie realizacji rekomendowanych zajęć powinny służyć poradnie doradztwa zawodowego i pomocy psychologiczno-pedagogicznej, a także organizacje pracodawców. Organizacją tego rodzaju zajęć poza strukturami szkół powinna zająć się Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przy współpracy z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Aby zadbać o przyszłość zawodową uczennic, warto rozważyć również prowadzenie dodatkowych warsztatów dedykowanych, które będą skierowane do dziewczynek i pomogą im jeszcze lepiej przygotować się do przyszłej pracy w warunkach silnej konkurencji oraz wpływu „szklanych zjawisk” na karierę pracownic. Zajęcia powinny być prowadzone przez specjalistów z dziedziny HR lub przy współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi zajmującymi się doradztwem zawodowym. Organizacja takich zajęć powinna przebiegać przy wykorzystaniu kontaktów biznesowych szkół zawodowych oraz przy wsparciu władz powiatu. Inicjatywa ta powinna zostać wpisana w stałe wydatki szkolne i finansowana z przydzielonego szkole budżetu, z pomocą władz powiatowych oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej. Dobrym sposobem pozyskiwania funduszy jest również szukanie wsparcia finansowego wśród lokalnych przedsiębiorców czy organizacji pozarządowych wspierających kobiety na rynku pracy, a także korzystanie z dotacji Europejskiego Funduszu Społecznego.

²¹⁴ K. Pawłowska-Salińska, *Jak praca, to tylko z miękkimi umiejętnościami*, www.wyborcza.pl/1,75478,11663891,Jak_praca_to_tylko_z_miekkimi_umiejtnosciami.html [data dostępu: 02.01.2013].

²¹⁵ Efektem płci określa się zależność, zgodnie z którą wzrostowi pozycji stanowiska w hierarchii prestiżu towarzyszy wzrost liczby mężczyzn, a co za tym idzie – spadek liczby kobiet je zajmujących [w:] M. Branka, M. Dymowska, K. Sekutowicz, *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2008.

6. Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć, w krajach Unii Europejskiej oraz w Polsce

Zasada równości szans ma służyć ograniczaniu zjawisk dyskryminacji na rynku pracy. Zapewnia możliwość dokonywania autonomicznych wyborów życiowych. Przeciwdziała presji stereotypów w momentach podejmowania decyzji zawodowych lub edukacyjnych²¹⁶. Powinna ona obowiązywać we wszystkich praktykach społecznych, politycznych i gospodarczych państw europejskich oraz zrzeszonych w Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ). Wiąże się ona z naturalnymi prawami człowieka do wolności i równości. Mimo to nad respektowaniem równouprawnienia de facto czuwa zastaw regulacji prawa ponadnarodowego, europejskiego i krajowego. Najistotniejsze spośród regulacji z punktu widzenia polskiej polityki zostały ustanowione w ramach działalności Organizacji Narodów Zjednoczonych, wspólnej polityki państw Unii Europejskiej oraz w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i w poszczególnych ustawach regulujących funkcjonowanie państwa. Niniejszy rozdział ma na celu przegląd wybranych legislacyjnych sposobów przeciwdziałania dyskryminacji.

6.1. Przegląd światowych, europejskich i krajowych zapisów legislacyjnych chroniących zasadę równości szans

Jeśli chodzi o działalność ONZ, pierwszym istotnym z punktu widzenia problemowej tematyki zbiorem zapisów jest Krata Narodów Zjednoczonych. Zawiera ona zapisy, które gwarantują, że dążenie do zrównania praw kobiet i mężczyzn stanowi jeden z zasadniczych celów funkcjonowania Organizacji. W dokumencie tym znalazły się także zapisy zmierzające do ujednoczenia szans kobiet oraz mężczyzn w dostępie do stanowisk w obrębie samej Organizacji²¹⁷.

Jednak zasadniczym punktem wyjścia do dyskusji na temat przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka podpisana przez Organizację Narodów Zjednoczonych w grudniu 1948 roku²¹⁸. Deklaracja potwierdza fundamentalny wymiar wolności i równości wszystkich istot ludzkich

²¹⁶ *Zasada równości szans...*, op.cit.

²¹⁷ K. Sękowska-Kozłowska, *Kontrola implementacji konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)* [w:] *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego*, vol. VII, A.D. MMIX Numer specjalny – ochrona praw człowieka, www.europeistyka.uj.edu.pl/documents/3458728/a42b18ae-4024-4c51-a7ca-6981e1ca49e1 [data dostępu: 04.01.2013].

²¹⁸ *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka: Magna Carta dla całej ludzkości*, Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie, Warszawa 2003, www.unic.un.org.pl/prawa_czlowieka/przemowienia_pd-magnacarta.php [data dostępu: 04.01.2013].

(niezależnie od płci). Zapewnia uniwersalność praw do: życia, bezpieczeństwa osobistego, własności, uczciwego sądu, korzystania z prawnej opieki państwa, ubiegania się o azyl oraz obywatelstwa. Dokument zastrzega niezbywalność godności i prywatności każdego człowieka. Zapewnia prawo do wpływu na funkcjonowanie własnej wspólnoty (w tym państwowej), pracy, nauki, uczestnictwa w życiu kulturalnym i ochrony własnych interesów. Nakłada na ludzi także obowiązek poszanowania wolności i równości innych²¹⁹. Jako rezolucja nie ma charakteru prawa międzynarodowego wiążącego państwa sygnatariuszy, uznawana jest jednak za prawo zwyczajowe i wyznacza kierunki kształtowania krajowych zapisów legislacyjnych. Zapisy Deklaracji zostały potwierdzone w Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka, które miały charakter umów obowiązujących objęte nimi państwa. Zapisy te rozwinięto i uściślono między innymi w Konwencji w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW)²²⁰, uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w grudniu 1979 roku. Akt ten wszedł w życie 3 września 1981 roku, po uzyskaniu ratyfikacji przez 20 państw-stron. Wśród sygnatariuszy znalazła się też Polska, która przystąpiła do Konwencji w 1980 roku. Ratyfikując Konwencję, określaną także jako Międzynarodowa Karta Praw Kobiet, państwa zobowiązały się do potępienia wszelkich przejawów dyskryminacji oraz do sprawnego wdrożenia niezbędnych środków ustawodawczych i innych działań mających na celu eliminację nierównego traktowania ze względu na płeć. Aby osiągnąć te zamierzenia, sygnatariusze zadeklarowali, że będą podejmowali działania w celu zapewnienia kobietom możliwości rozwoju oraz zagwarantowania im realnego korzystania z praw człowieka, a także podstawowych zasad wolności i równości ludzi. Konwencja zapowiedziała globalne zmiany w sferze politycznej, społecznej, obyczajowej, gospodarczej oraz kulturowej²²¹.

Założenia polityki uwzględniającej wymogi równościowe, w tym kwestie *gender*, zostały uznane za szczególnie istotne także przez instytucje europejskie: Radę Europy oraz Unię Europejską.

Zakaz dyskryminacji (w tym ze względu na płeć) znalazł się między innymi wśród wymogów nakładanych na państwa Rady Europy przez Europejską Konwencję Ochrony Praw Człowieka²²², której Polska stała się sygnatariuszem wraz ze wstąpieniem do Rady w 1991 roku. Zakres praw i wolności gwarantowanych przez jej zapisy jest szeroki i ma ogólny charakter, zbliżony do obszaru chronionego przez Powszech-

²¹⁹ *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, Paryż 1948, libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html [data dostępu: 04.01.2013].

²²⁰ *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka...*, op.cit.

²²¹ Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 (Dz.U. 1982 Nr 10, poz. 71).

²²² Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, (Dz.U. 1993 Nr 61, poz. 284).

ną Deklarację Praw Człowieka. Konwencję Europejską w pierwotnym kształcie poszerzają kolejne protokoły²²³.

Już w 1957 roku traktaty rzymskie – należące do zapisów fundamentalnych dla ustanowienia Wspólnoty Europejskiej – w artykule 119. zakładały równość wynagrodzeń i świadczeń przysługujących osobom wykonującym ten sam rodzaj pracy niezależnie od płci²²⁴. Jednym z najistotniejszych dokumentów chroniących równe prawa kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej jest traktat amsterdamski, który do założycielskiego Traktatu o Unii Europejskiej wprowadza zmiany podkreślające znaczenie polityki równościowej państw członkowskich²²⁵. Zmiany do artykułu 2. traktatu amsterdamskiego zobowiązują państwa-sygnatariuszy do wzajemnego przystosowywania rozwiązań legislacyjnych, aby możliwe było realizowanie wspólnoty rynku, a także koordynowanie polityki zatrudnienia, społecznej i ekonomicznej. Celem częściowego ujednoczenia ustawodawstwa jest między innymi współpraca w celu osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn, która umieszczona została wśród priorytetów polityki wspólnotowej. Zapis wprowadzony do artykułu 3., precyzującego sposoby realizacji założeń przyświecających funkcjonowaniu Unii Europejskiej, podkreśla znaczenie zniesienia nierówności oraz wspierania równouprawnienia płci. Do części Traktatu o Unii Europejskiej zawierającej zasady jej funkcjonowania traktat amsterdamski dodał zapis dostarczający zrzeszonym państwom podstawy do podejmowania kroków zwalczających dyskryminacyjne działania. W artykule 141. traktat amsterdamski wprowadza zapisy gwarantujące kobietom i mężczyznom równe traktowanie na rynku pracy, w tym jednakowe wynagrodzenia dla przedstawicieli obu płci wykonujących taki sam zakres obowiązków. Przepisy wprowadzone przez niniejszy artykuł umożliwiają wdrażanie działań zmierzających do wyrównania proporcji między aktywnymi zawodowo kobietami i mężczyznami, nawet jeśli wiąże się to z wdrażaniem działań o charakterze preferencyjnym dla słabiej reprezentowanej grupy²²⁶.

Postanowienia traktatu amsterdamskiego są wdrażane z wykorzystaniem licznych dyrektyw odnoszących się między innymi do zasad równouprawnienia. Dyrektywa z 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy jest najnowszym tego

²²³ *Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 2000 roku*, www.ptpa.org.pl/public/files/akty_prawne/Protokol_nr_12_do_KwSLWFDK.pdf [data dostępu: 11.01.2013].

²²⁴ H. Calers, *Równość mężczyzn i kobiet*, circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/social-employ/article_7290_pl.htm [data dostępu: 11.01.2013].

²²⁵ *Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty Ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty*, polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Traktat_amsterdamski.pdf [data dostępu: 11.01.2013].

²²⁶ *Dyskryminacja ze względu na płeć*, www.rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec [data dostępu: 11.01.2013].

rodzaju zapisem regulującym rynek pracy²²⁷. Zapis ten, podobnie jak poprzednie odnoszące się do kwestii równości, oprócz ustaleń definicyjnych dotyczących zasad równego traktowania opisuje konkretne środki ich wdrażania. Należą do nich: zapewnienie ofiarom dyskryminacji prawa do dochodzenia zadośćuczynienia za doznane krzywdy na drodze sądowej oraz nałożenie ciężaru dowodowego na stronę oskarżoną o nierówne traktowanie. Dyrektywa ta chroni również pracowników przed wiktyimizującymi działaniami, zmierzającymi do ukarania ich za dochodzenie swych praw do niedyskryminacji. Zalecane jest również pielęgnowanie w państwach członkowskich dialogu społecznego między pracownikami i pracodawcami w celu promocji przeciwdziałania nierównemu traktowaniu. Sugeruje się także zawieranie między pracodawcami i pracownikami umów gwarantujących równouprawnienie płci na zasadach określonych prawem krajowym i wspólnotowym.

Część dyrektywy o nowatorskim brzmieniu odnosi się do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz awansu. Ujednolica ona także warunki pracy, między innymi zarobków przedstawicieli obu płci piastujących te same stanowiska, a także wyrównuje prawa do korzystania z systemu społecznego zabezpieczenia osób czynnych zawodowo. Dyrektywa ta chroni również bezpieczeństwo zawodowe osób korzystających z urlopów macierzyńskich, ojcowskich oraz adopcyjnych.

Zakazu dyskryminacji przedstawielek płci żeńskiej na polskim rynku pracy chronią także ratyfikowane konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy²²⁸ podpisane przez polską stronę. Konwencja nr 100 dotyczy prawa do równego wynagrodzenia za pracę o takiej samej wartości, niezależnie od tego, jakiej płci jest wykonujący ją pracownik. Z kolei konwencja nr 111 zobowiązuje sygnatariuszy do podjęcia wszelkich działań zgodnych z okolicznościami oraz obyczajami panującymi w danym kraju, zmierzających do realizacji polityki równych szans i jednakowego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia²²⁹.

W zakresie prawa krajowego nadrzędne znaczenie, między innymi w odniesieniu do tematyki dyskryminacyjnej, ma Konstytucja RP. W rozdziale poświęconym wolnościom, prawom i obowiązkom człowieka i obywatela, w artykule 32. zapisano gwarancje równości wszystkich obywateli oraz niedyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym lub politycznym. Artykuł 33. precyzuje zasadę powszechnej równości, wskazując na sprawiedliwe traktowanie kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia rodzinnego, społecznego, gospodarczego oraz politycznego. Szczególną uwagę w omawianej części ustawy zasadniczej objęto równe prawo przedstawicieli obu płci

²²⁷ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana), (Dz.U. 2008 Nr 223, poz. 1460).

²²⁸ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – równouprawnienie czy dyskryminacja?*, temida.free.ngo.pl/rownoupr.htm [data dostępu: 14.01.2013].

²²⁹ *Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy Dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz Działania Uzupełniające i Konwencje MOP Objęte tą Deklaracją*, www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf [data dostępu: 14.01.2013].

do kształcenia się oraz funkcjonowania na rynku pracy według jasnych, uczciwych zasad, w tym do jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie takich samych obowiązków²³⁰. W przypadku naruszania praw – w tym działań dyskryminujących – Konstytucja gwarantuje ofiarom takich aktów opiekę Rzecznika Praw Obywatelskich, jak i inne procedury dochodzenia sprawiedliwości.

Równouprawnienia na rynku pracy strzeże także Kodeks pracy, który ustala reguły dotyczące procesów rekrutacji, nawiązywania stosunku pracy, jej warunków, w tym związanych z wynagrodzeniem, awansem i rozwojem kompetencji zawodowych, a także reguluje okoliczności zrywania stosunku pracy²³¹. Wytyczne dotyczące równego traktowania pracowników zawiera Rozdział IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu, należący do działu opisującego ogólne przepisy prawa pracy²³². W zapisach prawa pracy dyskryminację opisano jako różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na pozamerytoryczne czynniki²³³, w szczególności w zakresie:

1. odmowy nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy;
2. różnicowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcia przy awansowaniu bądź przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
3. pominięcia przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami²³⁴.

Prawo pracy stanowi o nagannym charakterze dyskryminacji zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, uściślając jednocześnie, iż zakazem objęte jest także namawianie innych do działań dyskryminujących oraz mobbing i molestowanie, w tym na tle seksualnym. Kodeks pracy zabrania działań wiktyimizujących osoby, które skorzystały ze swych praw w celu przeciwstawienia się nierównemu traktowaniu.

Kodeks pracy jest napisany w sposób bezosobowy, co ma podkreślać adresowanie przekazu do reprezentantów obu płci. Reguła ta nie obowiązuje w kilku zapisach, gdyż dotyczą one bezpośrednio kobiet. Kodeks uwzględnia różnicowanie traktowania pracowników odmiennej płci przez pracodawców w ściśle określonych okolicznościach, uzasadnionych *rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi lub ochroną rodzicielstwa*²³⁵. Dział 8. Kodeksu pracy, określający uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, zakazuje zatrudniania kobiet na

²³⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 (Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483).

²³¹ *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla instytucji Rynku Pracy*, M. Borowska, M. Branka (red.), Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.

²³² Kodeks pracy, stan prawny na 1 stycznia 2012, Art. 18^{3a}–18^{3e}.

²³³ Ibidem. Art. 18^{3a}. §1. mówi o czynnikach, które nie mogą stać się powodem do podejmowania przez pracodawcę kroków różnicujących sytuację danego pracownika. Są to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna.

²³⁴ Ibidem, Art. 18^{3b} § 1.

²³⁵ Ibidem, Art. 18^{3b} § 2.

stanowiskach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych stanowisk określa rozporządzenie Rady Ministrów²³⁶. W aktualnie obowiązującym rozporządzeniu (z 10 września 1996) zawody, których nie powinny wykonywać kobiety, podzielono na grupę odnoszącą się do wszystkich przedstawicielek płci żeńskiej oraz tylko do kobiet w ciąży i w okresie karmienia. Do pierwszej, szerszej stosowalnej grupy, zaliczono profesje, których wykonywanie wymaga przebywania pod ziemią lub na bardzo dużej wysokości, także dużego wysiłku fizycznego, wymuszonej pozycji ciała, pracy w obszarze hałaśliwym i objętym wysokim poziomem drgań. Grupa zakazów odnosząca się do kobiet w ciąży i karmiących matek opisuje profesje, do których zastosowanie również mają wyżej wymienione elementy pracy zawodowej. Ze względu na ochronę macierzyństwa dla tej grupy obniżono poziomy tolerowanych wartości, jakie przyjmują te czynniki. Dodatkowo zakazuje się paniom kwalifikującym się do tej grupy wykonywania czynności zarobkowych w zimnym, gorącym lub zmiennym mikroklimacie, w otoczeniu o zbyt niskim lub podwyższonym ciśnieniu, a także w okolicznościach narażających pracownicę na działanie promieniowania jonizującego, nadfioletowego oraz pól elektromagnetycznych, jak również na działanie szkodliwych substancji biologicznych i chemicznych²³⁷.

Zasadność części wspomnianych regulacji oraz ich rzeczywisty pozytywny wpływ na pozycję przedstawicielek płci żeńskiej na rynku pracy poddawane są w wątpliwość²³⁸. Ich przeciwnicy utrzymują, że przepisy zakazujące wszystkim kobietom pracy w ciężkich warunkach bądź pracy na stanowiskach wymagających dużego wysiłku fizycznego są oznaką dyskryminacji i stereotypowego postrzegania ról płci oraz ograniczają one prawo kobiet do dokonywania wyboru drogi życiowej²³⁹. Oprócz wspomnianych regulacji, Kodeks pracy zapewnia bezpieczeństwo zatrudnienia kobietom w ciąży oraz rodzicom pozostającym na urlopie wychowawczym. Zakazuje także wymuszania na nich wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w nocy oraz w delegacji. Zapisy regulujące wymiar i okoliczności uprawniające rodziców do skorzystania z urlopu wychowawczego także poddawane są dyskusji, zmierzającej do ograniczenia możliwości do nadużyć na rynku pracy. Kodeks pracy uwzględnia zarówno matczyny, jak i ojcowski obowiązek sprawowania opieki nad dzieckiem, umożliwiając obojgu rodzicom korzystanie z urlopu wychowawczego²⁴⁰. W przypadku naruszenia zasady równości w jakimkolwiek zakresie na rynku pracy, Kodeks pracy daje poszkodowanym prawo do ubiegania się o odszkodowanie²⁴¹.

²³⁶ Ibidem, Art. 176.

²³⁷ U. Nowakowska, A. Swędrowska, *Kobiety na rynku pracy* [w:] *Kobiety w Polsce w latach 90.*, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.

²³⁸ Ibidem.

²³⁹ Ibidem.

²⁴⁰ Kodeks Pracy, Art. 180–186⁸

²⁴¹ Ibidem, Art. 18^{3d}.

Ważnym przełomem w kwestii przeciwdziałania nierównemu traktowaniu kobiet i mężczyzn był rok 2001. Od tego momentu funkcjonuje specjalna komórka – Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Została ona powołana w celu wypełniania ważnych celów społecznych, a także – co w tamtym okresie było istotne – pozwalała Polsce na zbliżenie się do standardów i wymogów prawa unijnego. Sam fakt powołania takiego stanowiska wynikał jednoznacznie z obowiązku narzucanego przez Wspólnotę na kraje kandydujące. W 2008 roku, na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 22 kwietnia 2008 roku, powołano stanowisko Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, które uznać można umownie za kontynuację idei wcześniej opisanego stanowiska. Do zadań Pełnomocnika wpisane jest prowadzenie polityki antydyskryminacyjnej, w tym opracowywanie i opiniowanie programów, kontrola nad rozwiązaniami prawnymi pod kątem wolności od treści dyskryminacyjnych, a także wsparcie podmiotów poszkodowanych w wyniku zjawiska nierównego traktowania. Dodatkowo odpowiada za przeprowadzanie akcji prorównościowych. Działania te przebiegają we współpracy z krajowymi organizacjami i instytucjami (m.in. organami administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego, organizacjami pozarządowymi), a także są wynikiem międzynarodowych konsultacji (jak np. Unia Europejska, Rada Europy, ONZ)²⁴². **Ze względu na rosnące znaczenie zabiegania o równość płci warto rozważyć powołanie stanowiska odpowiedzialnego za pełnienie obowiązków opiekuna placówek szkolnych do spraw równouprawnienia. Jego zadaniem byłby nadzór nad przestrzeganiem podstawowych zasad równego traktowania w ramach kształcenia zawodowego oraz wspieranie nauczycieli w zakresie wprowadzania równościowych treści do programów nauczania. Taką funkcję powinien pełnić wyznaczony pracownik kuratorium oświaty. Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu poszerzenia zakresu obowiązków wybranego do rekomendowanej roli pracownika lub utworzenia dodatkowego etatu powinno podlegać refundacji Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania. Celem powołania funkcji opiekuna placówek szkolnych do spraw równouprawnienia jest świadome podejście do organizacji działań edukacyjnych, tak aby były one wolne od przekazów dyskryminacyjnych. Właściwie prowadzone nauczanie powinno uwrażliwiać młodych ludzi na pożądane wartości, czyniąc z nich odpowiedzialnych obywateli.**

Kolejnym istotnym zapisem prawnym traktującym o niedyskryminacji jest ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania²⁴³, która weszła w życie 1 stycznia 2011 roku²⁴⁴. Zobowiązuje ona do przeciwdziałania nierównemu traktowaniu ze względu na płeć w zakresie kształcenia zawodowego, działalności gospodarczej i zawodowej oraz aktywności w organizacjach

²⁴² *Kompetencje*, www.rownetraktowanie.gov.pl/kompetencje [data dostępu: 15.01.2013].

²⁴³ Ustawa z dnia 2 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, (Dz.U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700).

²⁴⁴ *Kompetencje...*, op.cit.

zawodowych (w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców i samorządach zawodowych). Podkreśla także prawo ofiar dyskryminacji do dochodzenia roszczeń oraz określa okoliczności postępowania w tym zakresie. Wskazuje, że samo zgłoszenie naruszenia zasady równego traktowania na rynku pracy uprawdopodobnia jego wystąpienie i implikuje konieczność przeprowadzenia dowodu niewinności przez oskarżonego. Ustawa także dookreśla zakres obowiązków i odpowiedzialności Rzecznika Praw Obywatelskich oraz redefiniuje kompetencje Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Dużym problemem polskiego społeczeństwa jest niska świadomość legislacyjna. Obywatele nie umieją poruszać się w świecie przepisów prawnych. Jest to zjawisko niepożądane, skutkuje bowiem niską skutecznością kontroli nad niepełnym przestrzeganiem Kodeksu pracy, trudnościami w przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz brakiem społecznego wsparcia dla tych, którzy walczą o swoje prawa. Aby ograniczyć niekompetencję młodzieży w zakresie obowiązujących zapisów legislacyjnych, szkoły zawodowe powinny w program nauczania włączyć rekomendowany już kurs z podstaw prawa. Osoby wyposażone w wiedzę z zakresu prawa pracy, a w szczególności zagadnień odnoszących się do przepisów dotyczących równego traktowania, z większą pewnością siebie wkraczają na rynek pracy i są w stanie walczyć o poszanowanie ich godności. Co więcej, wiedza ta jest niezbędna dla wszystkich, którzy w przyszłości założą własne przedsiębiorstwa i będą zatrudniać innych. Nieznajomość prawa może przyczyniać się do popełniania przez nich czynów z nim niezgodnych, narażając ich tym samym na nieprzyjemne konsekwencje prawne, moralne, a nawet ekonomiczne (niższa wydajność pracy, zła reputacja, problem z pozyskaniem pożądanych pracowników)²⁴⁵.

6.2. Strategie mające na celu wyrównanie szans

Niniejszy rozdział ma na celu przybliżenie najistotniejszych zapisów prawnych o charakterze międzynarodowym, opisujących długoterminowe plany wdrażania zasady równości płci. Uwaga zostanie zatem skupiona na:

1. postanowieniach Deklaracji Pekinńskiej,
2. losach wdrażania koncepcji *gender mainstreaming* do powszechnej polityki,
3. znaczeniu Wspólnotowych Strategii Ramowych na Rzecz Równości Płci ze szczególnym odniesieniem do działań wynikających z zapisów Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn.

Za źródło szczególnie istotnych zapisów z punktu widzenia strategicznego planowania polityki dotyczącej równouprawnienia kobiet uznaje się czwartą konferencję ONZ w Pekinie, która odbyła się w 1995 roku. Dokument końcowy konferencji, czyli Deklaracja Pekinńska, a także plan działania (Platforma Działania) w sposób kluczowy

²⁴⁵ *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, U. Feltynowska (red.), Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawniczej, Warszawa 2005.

wpłynęły na zarządzanie kwestiami równościowymi na arenie międzynarodowej (w tym w Unii Europejskiej) oraz krajowej każdego z państw-sygnatariuszy²⁴⁶. Wyznaczyła ona dwanaście istotnych obszarów, w obrębie których należało podjąć działania w celu poprawienia sytuacji kobiet i uwłasnowolnienia ich. Pojęcie „uwłasnowolnienie” stanowiło jedno ze słów-kluczy Deklaracji, podkreślające znaczenie podniesienia poziomu decyzyjności kobiet w sferze publicznej i możliwości dokonywania przez nie samodzielnych wyborów w kwestiach własnego losu²⁴⁷. Wśród newralgicznych aspektów polityki zmierzającej do równouprawnienia i zwiększenia możliwości stanowienia i samostanowienia przez kobiety Deklaracja wymieniała następujące:

1. **Ubóstwo kobiet** – często o charakterze strukturalnym, wynikające z przeobrażeń w globalizującym się świecie. Postanowienia czwartej konferencji ONZ w Pekinie zobowiązały państwa-uczestników do podejmowania działań w zakresie makroekonomii i makropolityki, a także prawa w celu poprawy sytuacji ubogich kobiet. Istotnym celem stało się również udostępnianie kobietom mechanizmów oszczędzania oraz zwrócenie uwagi na kulturową tożsamość płci i pogłębienie badań dotyczących feminizacji ubóstwa.
2. **Edukacja kobiet** – mimo wzrostu poziomu wykształcenia kobiet uczestnicy konferencji dostrzegli problem w ograniczeniach w zakresie wyboru drogi edukacyjnej przez kobiety i mężczyzn. Dlatego wśród innych istotnych celów w dziedzinie edukacji kobiet sygnatariusze Deklaracji Pekinńskiej postawili sobie zadanie ułatwienia kobietom dostępu do szkolenia w zakresie matematyczno-przyrodniczym, technicznym, do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Do innych priorytetów zaliczono między innymi: zwiększenie dostępu kobiet do oświaty, ograniczenie wśród nich analfabetyzmu oraz ograniczenie dyskryminacji w procesach edukacyjnych.
3. **Kobiety i zdrowie** – w tym zakresie zwrócono uwagę na brak danych dotyczących zdrowia kobiet w niektórych rejonach świata. W związku z tym podjęto zobowiązania do zapewnienia kobietom szerszego dostępu do ochrony zdrowia, w tym profilaktyki zdrowotnej (także we wrażliwym na kulturowe postrzeżenie płciowości zakresie zdrowia seksualnego). Duże znaczenie nadano także promocji badań oraz informowaniu o możliwych sposobach zasięgnięcia przez kobiety informacji dotyczących ich zdrowia.
4. **Przemoc wobec kobiet** – uznano za szeroki, wieloaspektowy problem obejmujący akty przymusu i zadawana cierpienia zarówno fizycznego, jak i psychicznego na wielu poziomach funkcjonowania społeczeństw. Zdecydowano zatem o podjęciu działań w celu identyfikacji przyczyn i skutków przemocy wobec kobiet i eliminowania jej – między innymi poprzez walkę z handlem kobietami.

²⁴⁶ A. Zygmunt, *Postulat równości płci w sferze zatrudnienia i pracy...*, op.cit.

²⁴⁷ *15-lecie Pekinńskiej Platformy Działania*, Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Broszura%20Pekin+15%20j.polski.pdf [data dostępu: 15.01.2013].

5. **Kobiety a konflikt zbrojny** – ten obszar ustaleń ma swoje źródło w trosce o losy kobiet zamieszkujących tereny dotknięte wojną oraz uchodźczyń. Zobowiązano się zatem do kroków zmierzających do pokojowego rozwiązywania konfliktów, a także ograniczania działań zbrojnych i zapewnienia pomocy kobietom, które doświadczyły wojny.
6. **Kobiety i gospodarka** – ten zakres tematyczny odnosi się do całego spektrum problemów związanych z dyskryminacją kobiet na rynku pracy oraz nadmiernym obciążeniem przedstawicielek płci żeńskiej obowiązkami domowymi, co utrudnia im podejmowanie działalności zarobkowej. Wśród strategicznych celów, jakie obrano dla tego obszaru, znalazło się zapobieganie segregacji zawodowej oraz promocja niezależności ekonomicznej kobiet i ich praw – między innymi do dogodnych warunków pracy czy sprawowania kontroli nad zasobami finansowymi. Postanowiono rozpowszechnić także model harmonijnego łączenia życia zawodowego i prywatnego. Priorytetowe znaczenie ma również udostępnienie kobietom zatrudnienia na zasadach równych mężczyznom oraz pełni praw na rynku pracy. Za istotne uznano doradztwo zawodowe i dostęp dla kobiet do podnoszenia kwalifikacji.
7. **Kobiety u władzy i biorące udział w procesach decyzyjnych** – zdaniem uczestników konferencji kobiety nie posiadają pełni autonomii i dostępu do procesów decyzyjnych. Uniemożliwia to harmonijny rozwój społeczeństw. Celami państw sygnujących postanowienia konferencji w Pekinie są: zwiększenie udziału płci żeńskiej w strukturach władzy oraz zwiększenie decyzyjności przedstawicielek płci żeńskiej.
8. **Mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet** – sygnatariusze Deklaracji Pekinńskiej uznali istotną rolę instytucji wspierających równouprawnienie, a także awans społeczny, ekonomiczny i polityczny kobiet. W związku z tym zadeklarowano ich wzmocnienie na poziomie krajowym oraz zaangażowanie wątku kulturowej tożsamości płci we wszystkie obszary polityki państw – uczestników konferencji.
9. **Prawa kobiet jako prawa człowieka** – to obszar uwrażliwiający na powszechny i niezbywalny wymiar praw kobiet. Aby wzmocnić jego znaczenie, zobowiązano się do promocji i ochrony praw przedstawicielek płci żeńskiej. Postanowiono także przeciwdziałać dyskryminacji z użyciem wszelkich dostępnych instrumentów na poziomie krajowym i międzynarodowym. Uwzględniono również potrzebę upowszechniania wiedzy w zakresie prawa wśród obywateli państw-sygnatariuszy, aby dostarczyć im podstaw do samodzielnego dochodzenia własnych przywilejów.
10. **Kobiety i media** – to zakres tematyczny odnoszący się do roli środków masowego przekazu w reprodukowaniu negatywnego stereotypu kobiet oraz w utrwalaniu ograniczeń wpisanych w kulturowe pojmowanie płci żeńskiej. Aby zapobiec działaniu mediów na niekorzyść kobiet, zadeklarowano podję-

cie kroków w kierunku zwiększenia udziału pań w procesach decyzyjnych i zarządczych w tym zakresie. Ponadto zobowiązano się do zwiększenia dostępu kobiet do nowych technologii komunikacyjnych oraz promowania zrównoważonego obrazu płci żeńskiej.

11. Kobiety i środowisko – obszar ten podnosi kwestię prekursorskiej roli kobiet w zakresie etyki ekologicznej i zrównoważonego oraz przyjaznego środowisku gospodarowania. Z tego powodu deklaracje w tym zakresie obejmują zaangażowanie kobiet w działania i procesy decyzyjne związane z polityką środowiskową, a także rewidowanie wpływu polityki rozwojowej i środowiskowej na prawa i interesy kobiet.

12. Dziewczęta – obszar ten odnosi się do konieczności zabiegania o równe traktowanie wszystkich dzieci, niezależnie od płci. Opisuje także konieczność ochrony dziewcząt, szczególnie w państwach, w których uwarunkowania kulturowe plasują kobiety nisko w społecznej hierarchii. Celami strategicznymi jest zatem likwidacja wszelkich przejawów nierównego traktowania dziewczynek, a także walka ze stereotypami i poglądami poniżającymi je. Za szczególnie ważne uznano również zapobieganie ekonomicznemu wyzyskowi dzieci oraz inne formy przemocy wobec nich. Uznano istotną rolę równouprawnienia dzieci w zakresie dostępu do edukacji, opieki społecznej i pożywienia. Zadeklarowano podnoszenie świadomości młodzieży w zakresie praw i możliwości wynikających z równouprawnienia.

Konferencja ONZ w sprawach kobiet w Pekinie przyczyniła się do rozpowszechnienia strategii *gender mainstreaming*, jednak pełna implementacja tej strategii do polityki uczestniczących w niej 198 państw nie była bezpośrednim następstwem sygnowania Deklaracji Pekinńskiej. Okazało się bowiem, że zintegrowane działania polityczne na rzecz równouprawnienia kobiet zeszły na dalszy plan wśród innych zadań, szczególnie tych stojących przed państwami rozwijającymi się lub silnie konserwatywnymi²⁴⁸. Zabiegi działaczy na rzecz praw kobiet i równouprawnienia stopniowo doprowadziły jednak do przyjęcia tej strategii jako obowiązującej również w polityce państw Unii Europejskiej na mocy zapisów traktatu amsterdamskiego. Strategia miała uzupełnić dotychczas realizowaną politykę równości szans. W efekcie kwestia równouprawnienia miała przyświecać wszelkim działaniom politycznym, począwszy od etapu planowania z uwzględnieniem systematycznych badań, a skończywszy na weryfikacji efektów realizowanej polityki²⁴⁹. Także Rada Europy uznała *gender mainstreaming* za wiążącą państwa członkowskie strategię oraz zobowiązała je do włączania kwestii równości szans kobiet i mężczyzn do swoich działań i postanowień. Sformu-

²⁴⁸ *Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?*, A. Grzybek (red.), Przedstawicielstwo Fundacji im. Henryka Bölla, Warszawa 2008.

²⁴⁹ *Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Dział G1, Luksemburg 2008.

łowała także jej definicję, określając *gender mainstreaming* jako *reorganizację, poprawę, rozwój i ewaluację procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci biorącym udział w życiu politycznym równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach*²⁵⁰.

U podstaw tej strategii leży założenie antydyskryminacyjnych działań o charakterze holistycznym, obejmujących całość polityki krajowej i międzynarodowej. Idea równouprawnienia powinna integrować działalność państwa o charakterze politycznym, społecznym, gospodarczym, kulturowym oraz prawnym. W efekcie dążenie do ujednolicenia praw i statusu kulturowej roli obu płci powinno stać się jedną z myśli przewodnich polityki państwa, a zasada równouprawnienia powinna zostać włączona do głównego nurtu rozważań w ramach w każdej z istotnych dziedzin. Ważną charakterystyką *gender mainstreaming* jest również uwzględnianie dwóch aspektów równości płci: kobiecego i męskiego. Zasada ta kładzie ciężar na wątku relacji równowagi między dwiema płciami, choć dopuszcza preferencyjne traktowanie poszkodowanej płci w celu zbalansowania szans i możliwości wszystkich ludzi²⁵¹.

Polityka Unii Europejskiej związana z realizacją idei równych szans opiera się na Wspólnotowych Strategiach Ramowych na Rzecz Równości Płci (*Community Framework Strategies on Gender Equality*). W ich obrębie realizowane są przedsięwzięcia i wykorzystywane są narzędzia wyznaczane przez programy działania przyjmowane przez państwa członkowskie. Dotąd zrealizowano sześć tego rodzaju programów, w latach: 1982–1985, 1986–1990, 1991–1995, 1996–2000, 2001–2005, 2006–2010²⁵². Pierwsze cztery programy skupiały się na częściowej realizacji postulatu równości płci. Przełomowe, holistyczne podejście do kwestii równouprawnienia zadecydowało o kształcie strategii z czerwca 2000 roku. Dostarczyła ona narzędzi do realizacji polityki w duchu *gender mainstreaming*. Podzielono je na środki reaktywne, czyli konkretne działania, które miały przyczynić się do wprowadzenia równości szans niezależnej od płci, oraz środki aktywne, czyli przystosowanie polityki Wspólnoty we wszystkich obszarach do realizacji zasady *gender mainstreaming*. Kolejny plan na lata 2006–2010 został zbudowany na zasadzie całościowego podejścia do problemu nierówności kobiet i mężczyzn oraz czerpał z poprzednich zapisów, stanowiąc ich kontynuację. Szczególnie duży nacisk położono w nim na zwiększenie zakresu wpływów kobiet do poziomu wyrównującego kobietą i męską decyzyjność, szczególnie w sferze polityki. Szczególną rolę nadano Komisji Europejskiej, której zadaniem stało się tworzenie środowiska przyjaznego powstawaniu sieci kontaktów między obywatelkami Wspólnoty, umożliwiając im wzajemną wymianę doświadczeń oraz informacji²⁵³.

²⁵⁰ *Czym jest gender mainstreaming?*, www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxPO/5PO_Materialien/PDF_pl/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_pl.pdf [data dostępu: 15.01.2013].

²⁵¹ *Ibidem*.

²⁵² A. Zygmunt, *Postulat równości płci...*, *op.cit.*

²⁵³ O. Barburska, *Polityka Unii Europejskiej w zakresie zrównoważonego udziału kobiet w strukturach decyzyjnych (część 2)* [w:] „*Studia Europejskie*” 2007, nr 4.

Realizowana obecnie strategia działania na lata 2010–2015 opiera się na sygnowanej 8 marca 2010 roku Europejskiej Karcie Równości Kobiet i Mężczyzn. Jest to dokument upamiętniający uprawomocnienie dokumentów szczególnie istotnych dla przeciwdziałania dyskryminacji (w tym zawodowej): Deklaracji Pekinńskiej oraz konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet²⁵⁴. Karta została skierowana do europejskich samorządów lokalnych i regionalnych. Zobowiązuje je do podjęcia działań na lokalnym szczeblu, zmierzających do upowszechnienia równouprawnienia²⁵⁵. Strategia precyzująca obszary i działania, w ramach których realizowane są postanowienia Karty, obejmuje 5 obszarów tematycznych:

1. *równa niezależność ekonomiczna;*
2. *równa płaca za tę samą pracę i praca równej wartości;*
3. *równość w procesach decyzyjnych;*
4. *godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej;*
5. *równość płci w polityce zewnętrznej*²⁵⁶.

O znaczeniu ochrony sytuacji ekonomiczno-zawodowej kobiet świadczy fakt, że spośród powyższych zakresów interwencji aż 2 ze szczególną troską pochyłają się bezpośrednio nad równością płci na rynku pracy.

Zakres odnoszący się do równej niezależności ekonomicznej kieruje uwagę w stronę zwiększenia zatrudnienia i aktywności ekonomicznej kobiet. Zapisy strategii dowodzą, że wraz ze wzrostem zatrudnienia kobiet gospodarka państwa podlega rozwojowi, konkurencyjność wzmocnieniu, a zasoby ludzkie wzbogaceniu. Wspieranie aktywności kobiet na rynku pracy w efekcie prowadzi również do ograniczenia wydatków finansów publicznych oraz w ramach systemu opieki społecznej.

Mimo dążeń do wyrównania szans kobiet i mężczyzn na harmonijne łączenie życia zawodowego z rodzinnym, liczne obowiązki domowe wciąż należą do istotnych przyczyn braku aktywności ekonomicznej przedstawicielek płci żeńskiej. Aby zniwelować tę trudność, strategia zobowiązuje sygnatariuszy do rewizji dysproporcji między kobietami i mężczyznami w dostępności do urlopu wychowawczego. Państwa, które podpisały postanowienia strategii, zadeklarowały także poprawę jakości instytucji opieki nad małymi dziećmi i usprawnienie systemu wspierania rodzin w obowiązkach rodzicielskich.

Na drodze do pełnej równości w zakresie niezależności ekonomicznej kobiet stoi także niski udział kobiet wśród przedsiębiorców. Z tego powodu konieczne jest podejmowanie działań w zakresie wspierania przedsiębiorczości (w tym akademickiej).

Inne działania, do których zobowiązuje strategia na lata 2010–2015, mają na celu poprawienie sytuacji migrantek na rynku pracy poprzez edukację oraz zwiększenie do-

²⁵⁴ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015*, Komisja Europejska, Bruksela 2010.

²⁵⁵ *Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, www.rp.pl/artukul/443828.html [data dostępu: 16.01.2013].

²⁵⁶ *Komunikat [...] Strategia na rzecz równości...*, op.cit.

stępności opieki zdrowotnej. Jako istotny obszar wymieniono również politykę zmierzającą do zapewnienia godziwych warunków życia kobietom przechodzącym na emeryturę, zwłaszcza tym, które należą do grup narażonych na wyższe ryzyko ubóstwa.

Obszar tematyczny dotyczący problemu poziomu płac odnosi się do różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn. W Unii Europejskiej dysproporcja ta utrzymuje się na poziomie 17%, mimo sprzeciwiającym się jej zapisom unijnych traktatów. Taki stan rzeczy zdaniem Komisji Europejskiej wiąże się z funkcjonującą nieprzystawalnością poziomu wykształcenia do zajmowanej pozycji zawodowej przez wiele kobiet. Czynniki negatywnie wpływające na osiągnięcie stanu równości płci w tym obszarze wynikają z segregacji poziomej, która wiąże się z kumulacją kobiet w mniej płatnych branżach. Na niekorzyść kobiet działa również społeczne deprecjonowanie wartości pracy na stanowiskach zajmowanych częściej przez panie, nawet w intratnych branżach. Nierówne wynagrodzenia są także efektem częstszego świadczenia przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin, co nie sprzyja awansowi i wysokim zarobkom.

Wobec opisanych przeszkód zobowiązano się do podjęcia działań polegających na weryfikacji przejrzystości reguł decydujących o różnicowaniu wynagrodzeń oraz do sprawdzenia wpływu elastycznych form zatrudnienia na sytuację materialną kobiet. Komisja Europejska zadeklarowała również wspieranie działań w miejscach pracy, zmierzających do wyrównania zarobków. Celem Komisji jest także zachęcanie kobiet do planowania karier w zmaskulinizowanych, wyżej cenionych sektorach. Wśród postanowień znalazła się także promocja idei równości płac poprzez ustanowienie Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń.

Obszar odnoszący się do równości w procesach decyzyjnych obejmuje postulaty, których część nawiązuje do sytuacji kobiet na rynku pracy. Główny problem w tym zakresie to niewielki udział przedstawicielek płci żeńskiej w gremiach decyzyjnych i na stanowiskach kierowniczych, szczególnie w sferze gospodarki i w sektorze naukowo-badawczym. Wśród działań zaradczych wymieniono monitorowanie postępów w zakresie wzrostu udziału kobiet na kierowniczych stanowiskach oraz wspieranie akcji propagujących decyzyjność kobiet w życiu publicznym.

6.3. Europejski Fundusz Społeczny jako narzędzie w walce o równe prawa

Wśród priorytetów Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) znajduje się promocja zatrudnienia. Równość praw i szans – między innymi kobiet i mężczyzn – stanowi z kolei jeden z nadrzędnych celów polityki europejskiej. Dokumenty regulujące zasady wdrażania projektów i działań w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego zawierają zatem wymogi:

1. promowania równouprawnienia na rynku pracy,
2. pomocy i aktywizacji grup mających utrudniony dostęp do zatrudnienia,

3. wspierania krajowych polityk w zakresie zatrudnienia – szczególnie elementów zgodnych z celem przeciwdziałania dyskryminacji, a także upowszechniania podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zaangażowanie EFS we wdrożenie zasady równości płci do głównego nurtu polityki poszczególnych państw wiąże się z planowaniem i realizacją inicjatyw poświęconych tej zasadzie w ramach priorytetowych osi Funduszu, na które w okresie programowania 2007–2013 przeznaczono 65,9 mld euro²⁵⁷. Działania istotne z punktu widzenia przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej, finansowane przez EFS, realizowane są głównie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). W projektach dofinansowanych z EFS od 2004 roku wzięło udział już ponad 3,6 mln kobiet, z czego 2,6 mln w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w perspektywie na lata 2007–2013. Zgodnie ze stanem z marca 2012 projekty pozwoliły znaleźć pracę 38% kobiet i 56% mężczyzn pozostających bez pracy, przy czym wsparcie w ramach priorytetu VI PO KL otrzymało 42% pochodzących z terenów wiejskich²⁵⁸.

Zasada równości szans należy do jednej z polityk horyzontalnych realizowanych w każdym z priorytetów PO KL, co oznacza, że powinna być uwzględniana zarówno na poziomie planowania, jak i wdrażania projektów oraz ich oceny. Każdy z realizowanych projektów powinien wynikać z potrzeb zidentyfikowanych na podstawie badania sytuacji obu płci w danym zakresie. Za istotny wymóg uznano także opracowywanie wskaźników realizacji konkretnych działań i celów, które dostarczą danych statystycznych uwzględniających podział na płeć. Możliwa jest wówczas ewaluacja trwających oraz zakończonych projektów pod kątem realnej poprawy sytuacji w zakresie równości płci²⁵⁹.

Wdrażanie polityki równości szans zgodnie z zaleceniami unijnymi powinna przebiegać poprzez²⁶⁰:

1. Rozpowszechnianie polityki równości płci (*gender mainstreaming*) – czyli uwzględnianie jej założeń na wszystkich etapach procesów politycznych i związanych z realizacją priorytetów PO KL. W efekcie wszelkie kroki podejmowane w ramach realizacji projektów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki mają mieć na względzie hamowanie zjawisk negatywnie oddziałujących na warunki życia kobiet i mężczyzn oraz zapewnienie obu płciom równych korzyści. Jest to strategia działania zapewniająca osiągnięcie rzeczywistej równości płci, czyli zniesienie wszelkich (od lat utrwalonych) stereotypów prowadzących do

²⁵⁷ *Europejski Fundusz Społeczny i wymóg uwzględniania problematyki równości*, Komisja Europejska, Belgia 2010.

²⁵⁸ *Dotacja jest kobietą, czyli jak Polki korzystają z Funduszy Europejskich*, Informacja prasowa Ministerstwa Rozwoju Regionalnego z 12.03.2012 r., Warszawa 2012, www.mrr.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie_2007_2013/Documents/Informacjaprasowa_Jakkobie_tyzozyskuafundusze_12032012.pdf [data dostępu: 27.01.2013].

²⁵⁹ *Dotacja jest kobietą, czyli jak Polki korzystają z Funduszy Europejskich*, Broszura Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, www.efs.lubelskie.pl/front/page/get/231/ [data dostępu: 16.01.2013].

²⁶⁰ *Zasada równości szans...*, op.cit.

nierównego traktowania mężczyzn i kobiet. Projekty odpowiadające na postulat *gender mainstreaming* mogą mieć wymiar ingerujący – zmieniający istniejącą sytuację występowania nierówności, albo promujący – zwiększający świadomość i zakres niedyskryminujących działań.

2. Podejmowanie konkretnych działań ukierunkowanych na wspieranie równości przedstawicieli obu płci (*specific action*). Ich zadaniem jest zwiększanie dynamiki przemian celowych i zmniejszenie efektów oddziaływania negatywnych czynników poprzez szczególnie wspieranie grup objętych dyskryminacją. Realne efekty faworyzowania grup podlegają jednak ambiwalentnej ocenie. Z jednej strony sprzyjają wyrównywaniu poziomu praw i możliwości obu płci, z drugiej strony przyczyniają się do utrwalania stereotypu kobiet – jeśli wobec nich stosowane są specjalne warunki jako wobec płci słabszej, wymagającej wsparcia.

W praktyce projekty realizowane w ramach PO KL na rzecz wyrównania możliwości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do rynku pracy obejmują działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej oraz zwiększenia szans na działalność zarobkową osób (szczególnie kobiet) pozbawionych zatrudnienia. Realizacja tego celu może odbywać się poprzez skupienie się na niektórych polach funkcjonowania jednostek na rynku pracy, które wymagają interwencji. Projekty mogą skupiać się zatem na: zwalczaniu bezrobocia, w tym bezrobocia długotrwałego, przeciwdziałaniu segregacji pionowej i poziomej, wyrównywaniu różnicy wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami, zwalczaniu stereotypów płci, w tym utrwalających pojmowanie nieodpłatnej pracy kobiet w domach jako oczywistego następstwa ich niezbywalnej roli społecznej i biologicznej. Projekty mogą także dotyczyć otwierania placówek opieki nad dziećmi (przedszkolnej lub żłobkowej) oraz organizacji innych rozwiązań sprzyjających godzeniu aktywności zawodowej i rodzicielskiej. W ramach PO KL organizowane są także akcje szkoleniowe, informacyjne i promujące realizację postulatu równości płci w praktyce wśród kobiet i mężczyzn, w tym pracowników, pracodawców i innych.

7. Sytuacja kobiet w województwie łódzkim: edukacja i rynek pracy

7.1. Czynniki kształtujące położenie kobiet na regionalnym rynku pracy

Dane systematycznie wprowadzane w poprzednich rozdziałach pozwoliły nakreślić niekorzystne położenie kobiet na rynku pracy w skali kraju. Niniejszy rozdział ma na celu zawężenie optyki do obszaru województwa łódzkiego. Zaprezentuje on analizę wskaźników związanych z ich aktywnością ekonomiczną oraz poziomami wynagrodzeń. Uwzględni również rozważania dotyczące stanu branży rolno-spożywczej w regionie i jej znaczenia dla sytuacji zawodowej kobiet.

W województwie łódzkim kobiety stanowią 52% wszystkich mieszkańców i dokładnie taki sam odsetek populacji osób w wieku produkcyjnym, czyli liczących od 15 do 59 lat (w przypadku kobiet) oraz do 64 lat (w przypadku mężczyzn)²⁶¹. Spośród przedstawicielek płci żeńskiej nieco ponad jedna trzecia (35%) zamieszkuje wieś, stanowiąc połowę mieszkańców terenów wiejskich²⁶². Kobiety są wykształcone nieco lepiej niż mężczyźni.

Tabela 7.1. Poziom wykształcenia mieszkańców Polski i województwa łódzkiego według płci

Poziom wykształcenia	Mieszkańcy Polski w wieku 13 lat i więcej [w %]		W województwie łódzkim	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
wyższe	14,8%	19,0%	14,6%	20,3%
policealne	1,5%	3,6%	2%	4%
średnie zawodowe	18,7%	15,9%	20,8%	17,5%
średnie ogólnokształcące	9,0%	14,3%	13,7%	24,7%
zasadnicze zawodowe	27,9%	15,9%	28%	16,6%
gimnazjalne	5,5%	4,4%	3,5%	3%
podstawowe ukończone	16,4%	20,0%	12,6%	10,8%
pozostałe	6,2%	6,8%	4,8%	3,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych, oraz Przybylski B., *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w województwie łódzkim. Wzory karier pracowniczych kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach produkcyjnych*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2012.

²⁶¹ Dane za IV kwartał 2011 roku. Ludność w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym wg płci. Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

²⁶² Dane z 31 XII 2011 roku, prezentujące liczbę osób faktycznie zamieszkujących (niezameldowanych) wsie. Ludność wg miejsca zameldowania/zamieszkania i płci. Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

Charakterystyczne i znaczące różnice można zaobserwować w zakresie typów wykształcenia preferowanych przez każdą z płci, głównie w obszarze edukacji na poziomie średnim: szkoły o profilu zawodowym częściej niż przez kobiety wybierane są przez mężczyzn, natomiast w przypadku liceów ogólnokształcących tendencja związana z wyborem tej ścieżki nauki przez osoby różnej płci jest odwrotna. Jest to zjawisko charakterystyczne nie tylko dla województwa łódzkiego, ale także dla całego kraju. Powyższa tabela prezentuje dane dotyczące poziomu wykształcenia łódzian i łódzianek na tle poziomu edukacji kobiet i mężczyzn w skali całego kraju.

Mimo że kobiety stanowią większość mieszkańców województwa, nie można mówić o ich dominacji na lokalnym rynku pracy. Wskaźniki dekompozycji zarobków, aktywności zawodowej, poziomu bezrobocia, w tym szczególnie bezrobocia długotrwałego, prezentują niekorzystny dla nich obraz.

Pierwsza z płaszczyzn, definiująca pozycję kobiet na rynku pracy województwa łódzkiego, odnosi się do ekonomicznego aspektu zatrudnienia. Okazuje się, że mimo przeciętnego wyższego wykształcenia, kobiety mogą spodziewać się niższych pensji niż panowie. Różnica średnich wysokości płac dla pracowników odmiennej płci w województwie łódzkim plasuje się na poziomie 58% na korzyść mężczyzn. Bardziej obrazowych informacji dostarczają jednak dane, które prezentują zróżnicowanie wynagrodzeń z uwzględnieniem znaczenia czynników istotnych z punktu widzenia rynku pracy. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi na podstawie dekompozycji Oaxaca-Blindera, gdyby odmienne wynagrodzenie warunkowane było wyłącznie charakterystykami kluczowymi dla efektywnej realizacji zadań zawodowych, mężczyźni powinni zarabiać średnio o 9,7% mniej od swoich koleżanek ze względu na przeciętnie niższe wykształcenie oraz mniejsze doświadczenie. Zatem nieuzasadniona obiektywnymi czynnikami różnica w poziomie wynagrodzeń mieszkańców województwa łódzkiego płci męskiej oraz płci żeńskiej wynosi 75% na niekorzyść pań²⁶³. Powodem tego zjawiska może być opisany już negatywny wpływ segregacji zawodowej – zarówno poziomej, jak i pionowej, na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy. Panie częściej pracują w mniej prestiżowych branżach i zajmują nisko płatne stanowiska o ograniczonych możliwościach rozwoju. Dodatkowo opisywane już szklane zjawiska, w rodzaju „szklanego sufitu”, „szklanych ścian” czy „lepkiej podłogi” utrudniają awans zawodowy, a co za tym idzie – podnoszenie poziomu zarobków²⁶⁴.

Także dane ilustrujące poziom zatrudnienia przedstawicielek płci żeńskiej wybierają niższe niż w przypadku mężczyzn wartości, mimo że na tle innych województw wskaźnik bezrobocia wśród kobiet w województwie łódzkim nie jest szczególnie wysoki. Pod tym względem region łódzki w 2011 roku plasował się dopiero na 11. miejscu (razem z województwem lubuskim). Dokładne wyniki obrazuje tabela 7.2.

²⁶³ P. Kubiak, *Równość Kobiet i Mężczyzn na rynku pracy w województwie łódzkim i jego powiatach*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2012, www.kls.uni.lodz.pl/download/62/ [data dostępu: 18.01.2013].

²⁶⁴ Zob. podrozdział 1.2.1.

Tabela 7.2. Stopa bezrobocia dla osób w wieku produkcyjnym w 2011 roku w poszczególnych województwach

Województwa	Bezrobotne kobiety	Bezrobotni mężczyźni	Bezrobotni ogółem
podkarpackie	14,7%	11,8%	13,1%
świętokrzyskie	14,5%	12,4%	13,5%
kujawsko-pomorskie	13,3%	9,4%	11,1%
zachodniopomorskie	12,0%	11,9%	12,1%
warmińsko-mazurskie	11,7%	8,1%	9,7%
śląskie	11,0%	7,8%	9,2%
wielkopolskie	10,8%	7,3%	8,8%
małopolskie	10,7%	8,8%	9,6%
dolnośląskie	10,6%	10,9%	10,7%
lubelskie	10,6%	10,6%	10,7%
lubuskie	10,0%	9,2%	9,5%
łódzkie	10,0%	9,0%	9,5%
podlaskie	9,6%	9,3%	9,5%
pomorskie	9,4%	7,9%	8,6%
mazowieckie	8,1%	8,0%	8,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Stopa bezrobocia w województwie łódzkim, mimo sinusoidalnych zmian w ciągu roku (wzrost wartości w miesiącach zimowych oraz spadek w wiosenno-letnim okresie prac sezonowych), od końca roku 2008 poddaje się tendencji wzrostowej. W 2012 roku najwyższy poziom (13,8%) wskaźnik stopy bezrobocia osiągnął w lutym oraz marcu, zaś najniższy (13%) w lipcu oraz sierpniu, aby w końcu roku sięgnąć wartości 13,5%. Jeśli chodzi o bezrobocie wśród kobiet, to zarówno w 2011, jak i 2012 roku mieszkanki województwa łódzkiego zarejestrowane jako bezrobotne stanowiły blisko 50% wszystkich pozbawionych pracy w regionie, w grudniu 2012 liczba przedstawicielek płci żeńskiej bez zatrudnienia wynosiła 74 865 osób. Dla porównania w tym czasie zarejestrowano 76 171 bezrobotnych mężczyzn²⁶⁵. Zaprezentowane dane, jakkolwiek pozwalają dostrzec niekorzystną dla płci żeńskiej różnicę w liczbie kobiet i mężczyzn zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne i bezrobotni, nie sugerują znaczących dysproporcji. Nie oznacza to jednak, że tego rodzaju nierówności nie występują lub ich skala jest niezauważalna. Dotkliwy charakter różnicy w położeniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy wynika z jej jakościowego wymiaru.

Istotnym zagrożeniem dla kobiet jest bowiem zjawisko bezrobocia długotrwałego, które często wiąże się z wykluczeniem społecznym i długotrwałymi sytuacjami stresowymi. Mogą one mieć negatywne konsekwencje dla zdrowia bezrobotnego,

²⁶⁵ www.wup.lodz.pl/index.php/statystyka [data dostępu: 23.01.2013].

a także skutkują utratą poczucia podmiotowości oraz wiary w możliwość odnalezienia się na rynku pracy, apatią i poczuciem odrzucenia, jak również dezorganizacją związaną z zachwianiem rytmu dnia. W efekcie spada aktywność w zakresie poszukiwania zatrudnienia²⁶⁶. Zgodnie z danymi na rok 2011 przedstawicielki płci żeńskiej stanowiły 54,5% osób pozostających bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, przy czym wskaźnik długotrwałego bezrobocia w odniesieniu do wszystkich bezrobotnych kobiet przyjmuje wartość 37,3% (dla porównania – w odniesieniu do mężczyzn wynosi on 32,8%) i od 2009 roku pozostaje w tendencji wzrostowej²⁶⁷. Najwyższe dysproporcje w liczbie długotrwale bezrobotnych różnej płci rejestruje się dla osób w wieku od 25. do 34. roku życia, jest to bowiem okres, w którym młodzi ludzie najczęściej decydują się na zakładanie rodziny. Kobiety często rezygnują z zatrudnienia z powodu obowiązków związanych z opieką nad dziećmi lub innymi krewnymi. Niejednokrotnie w ogóle nie podejmują działań zarobkowych przed rozpoczęciem życia rodzinnego. Obecność w rejestrze bezrobotnych gwarantuje im świadczenia społeczne. Dodatkowo powrót na rynek pracy po dłuższym okresie braku zatrudnienia jest szczególnie trudny ze względu na dezaktualizację kwalifikacji zawodowych²⁶⁸. W przypadku młodych kobiet dodatkowym utrudnieniem jest niewielkie w porównaniu do mężczyzn doświadczenie, dla których wiek między 25 a 34 rokiem życia wiąże się głównie z rozwojem zawodowym. Także utrudnienia spowodowane stereotypowym myśleniem o roli kobiet oraz segregacją zawodową przyczyniają się do długotrwałych problemów z odnalezieniem się na rynku pracy przez bezrobotne i wydłużania okresu braku zatrudnienia. Przeszkody na drodze do wychodzenia z bezrobocia pojawiają się także w przypadku kobiet zamieszkujących tereny wiejskie. Mimo ich dużej zaradności i determinacji, w mniejszym stopniu są one przygotowane do konieczności zabiegania o satysfakcjonującą pozycję zawodową, w czym nie pomagają im ograniczony zakres wsparcia instytucjonalnego na obszarach wiejskich oraz mniejsza liczba zlokalizowanych tam wakujących miejsc pracy. Zdecydowana większość ofert w województwie łódzkim dotyczy zatrudnienia w miastach – ponad 90%²⁶⁹. Choć statystyki wskazują, że na obszarach wiejskich aktywność ekonomiczna i współczynnik zatrudnienia są wyższe niż w miastach, to nie zmienia to faktu, iż w rzeczywistości trudniej kobietom na wsi o spełniającą wszystkie oczekiwania pracę. Wiele kobiet posiada niskie wykształcenie (wśród mieszkańców wsi ponad dwukrotnie mniej osób legitymuje się wykształceniem wyższym²⁷⁰, w woj. łódzkim 60% bezrobotnych ze wsi stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gim-

²⁶⁶ M. Goszczyńska, *Transformacja ekonomiczna w umysłach i zachowaniach Polaków*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

²⁶⁷ *Rynek pracy w województwie łódzkim w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012.

²⁶⁸ E. Wielgórska, *W pułapce bezrobocia długotrwałego*, ekonomia24.pl/artikel/810080.html [data dostępu: 27.01.2013].

²⁶⁹ *Analiza treści ofert pracy zamieszczonych w internecie kierowanych do mieszkańców województwa łódzkiego*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2011.

²⁷⁰ *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych*, GUS, Warszawa 2012.

najjalnym lub niższym²⁷¹). Specyfika prac na obszarach wiejskich sprawia, że osobom niewykształconym łatwiej znaleźć zajęcie zarobkowe poza miastami. Dlatego w województwie łódzkim na wsi wysokie wartości przyjmują współczynniki zatrudnienia (wyższe o 3,6 pkt. proc. niż w mieście²⁷²) i niższa niż na terenach miejskich stopa bezrobocia (o 1,9 pkt. proc.²⁷³). Wartość tych wskaźników podnoszona jest jednak sztucznie poprzez fakt deklarowania pracy w gospodarstwie rolnym, nawet w wymiarze 1 godziny w tygodniu, co zgodnie z obowiązującą nomenklaturą jest już spełnieniem kryterium zaliczenia do grupy aktywnych i zatrudnionych. Dodatkowo kobiety w branży rolniczej niejednokrotnie spychane są na margines aktywności zawodowej – wykonują liczne prace pomocnicze związane z rodzinną działalnością rolną, którą łączą z nieodpłatną pracą w gospodarstwie domowym. Sytuacja bezrobocia agrarnego, które opiera się na braku formalnego zatrudnienia, a także braku rejestracji tego stanu, utrudnia im podjęcie aktywnych poszukiwań pracy²⁷⁴.

Kwestia bezrobocia długotrwałego w mniejszym stopniu dotyczy mężczyzn, którzy – choć również zmagają się z tym zjawiskiem – to wynika ono zwykle z innych przyczyn, wydaje się być łatwiejsze do pokonania i częściej dotyka ich u schyłku wieku produkcyjnego. Ilustracją różnic w tym zakresie jest wzrost wartości stosunku liczby kobiet do liczby mężczyzn wraz ze zwiększeniem się długości okresu bezrobocia. W 2011 roku dla osób niezatrudnionych przez okres od 6 do 12 miesięcy stosunek ten wynosił 1,11, przez okres od 12 do 24 miesięcy wzrósł on do 1,18, aby osiągnąć poziom równy 1,23 dla bezrobotnych przez ponad 24 miesiące²⁷⁵.

Wśród gałęzi przemysłu dominujących w województwie łódzkim znajdują się: rolnictwo i związane z nim przetwórstwo spożywcze, które pełni niebagatelną rolę także w gospodarce krajowej. W 2010 roku w skali kraju zatrudnionych w sektorze spożywczym było 425 tys. osób i była to jedna z najwyższych wartości w skali Europy. Dla porównania w Hiszpanii przemysł spożywczy zatrudniał 445 tys. osób, we Włoszech 406 tys., zaś najmniejszy bezwzględny rozmiar zatrudnienia w tym sektorze odnotowały: Estonia (13,7 tys.) i Słowenia (13 tys.)²⁷⁶. Użytki rolne obejmują niemal 59% powierzchni kraju i 70% ogólnej powierzchni województwa łódzkiego. W 2010 r. w regionie odnotowano 167 929 zarejestrowanych indywidualnych gospodarstw rolnych. Niemal 19% mieszkańców regionu łódzkiego zatrudnionych było w rolnictwie²⁷⁷.

²⁷¹ *Wzory aktywności zawodowej ludności wiejskiej województwa łódzkiego oraz ich społeczne i ekonomiczne uwarunkowania*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2012.

²⁷² Dane Urzędu Statystycznego w Łodzi za III kwartał 2012 r.

²⁷³ Ibidem.

²⁷⁴ E. Psyk-Piotrowska, *Kobiety wiejskie w literaturze i badaniach socjologicznych* [w:] *Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich w Polsce*, J. Krzyszkowski (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

²⁷⁵ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

²⁷⁶ *Raport z analizy desk-research. Sektor spożywczy*, www.ebenchmarking.pl/wp-content/uploads/Raport-z-analazy-desk-research-spo%C5%BCywczy.pdf [data dostępu: 23.01.2013].

²⁷⁷ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

Na drodze do prężnej ekspansji tej branży stoi jednak wiele negatywnie oddziałujących na nią czynników, jak np. niskie rozpowszechnienie w gospodarstwach wiejskich nowoczesnych technologii produkcji rolnej oraz zaawansowanych technicznie narzędzi i maszyn rolniczych, a także stosunkowo niewielki poziom ogólnej modernizacji gospodarstw. Mimo to Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego sugeruje, że dziedzina nowoczesnych technologii w rolnictwie charakteryzuje się bardzo wysokim potencjałem rozwoju.

W strukturze gospodarstw rolnych w województwie dominują małe i mikro gospodarstwa o niewyspecjalizowanych profilach produkcji i tradycyjnych metodach, co utrudnia sprostanie silnej konkurencji ze strony zagranicznych producentów rolnych na zewnętrznych rynkach. Jednak charakterystyka działalności rolnej w województwie może stanowić podstawę do rozwoju ekoroelnictwa. Zapewni to regionowi konkurencyjność o zasięgu ponadnarodowym. Dlatego też rozwój obszarów wiejskich został wpisany w zakres celów strategicznych wyszczególnionych dla województwa łódzkiego w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020²⁷⁸. Jest to krok ważny zarówno z punktu widzenia wsparcia działalności rolniczej, jak i stymulowania przemysłu spożywczego oraz lokalnego rynku pracy. Inwestowanie w wyższą jakość przemysłu rolno-spożywczego jest drogą do osiągnięcia korzyści ogólnoeconomicznych oraz dla pojedynczych jednostek – mieszkańców regionu. W zakres strategii obejmującej wspomniane wyżej cele wchodzi wiele działań opartych na identyfikacji szczegółowych obszarów sektora rolno-spożywczego, wymagających interwencji²⁷⁹:

1. działania na rzecz wzrostu konkurencyjności gospodarstw rolnych poprzez nawiązywanie współpracy z instytucjami naukowymi służącymi wsparciem merytorycznym, wspieranie rozwoju technologicznego gospodarstw i infrastruktury technicznej wsi oraz stymulowanie rolnictwa ekologicznego;
2. wspieranie przedsiębiorczości i współpracy podmiotów działających w przemyśle rolnym i spożywczym, traktowanie współdziałania branż: rolnej i spozywczey jako podstawy do generowania jakościowych zmian w ich ramach oraz wzrostu ich efektywności economicznej;
3. dążenie do uczynienia obszarów wiejskich bardziej atrakcyjnymi poprzez wykorzystanie szans rozwoju związanych z rosnącą popularnością turystyki wiejskiej, agroturystyki i ekoturystyki;
4. podniesienie jakości i efektywności produkcji rolnej poprzez pełniejsze wykorzystanie najlepszych z punktu widzenia warunków przyrodniczych obszarów oraz poprzez restrukturyzację wsi, ograniczanie rozdrobnienia gospodarstw poprzez koncentrację ziemi oraz wspieranie specjalizacji gospodarstw, a także przystosowania zakresu produkcji rolnej do zapotrzebowania na rynku.

Potencjał rozwojowy sektora rolniczego i branży przetwórstwa spożywczego staje się zatem szansą dla dyskryminowanych na rynku pracy kobiet oraz absolwentek gim-

²⁷⁸ *Strategia rozwoju województwa łódzkiego...*, op.cit.

²⁷⁹ *Ibidem*.

nazjów decydujących się na wybór szkoły zawodowej. Mimo obserwowanego zmniejszenia udziału sektora rolnego w gospodarce kraju i województwa w okresie między 2003 a 2007 rokiem, wskaźniki zatrudnienia w tych sektorach utrzymywały się na wysokich poziomach²⁸⁰. W skali całego kraju w 2010 roku zarejestrowano 2376,1 tys. rolników, w tym aż 1118,9 kobiet, co stanowiło blisko 48% rolników. Wśród nich przeważająca większość, bo aż 95% (2216,2 osoby), pracowało na własny rachunek. Wśród rolniczek odsetek pracujących we własnym gospodarstwie wyniósł 97%. Pozostała grupa osób pracujących w sektorze rolniczym dzieli się na zatrudnionych na umowie pracowników oraz członków spółdzielni produkcji rolnej²⁸¹. Ze względu na specyfikę sektora rolniczego w województwie łódzkim, wynikającą z przewagi mikro i małych gospodarstw, można sądzić, że ogólnopolska tendencja dominacji samodzielnych rolników, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, wśród osób pracujących w tej branży, może zostać przeniesiona na skalę regionalną. W 2011 roku w województwie łódzkim 13,6% mężczyzn i 12,5% kobiet było zatrudnionych w sektorze rolniczym²⁸². Niestety, zarówno kobiety wykonujące pracę w sektorze rolniczym, jak i w branży przetwórstwa spożywczego, przeważają na stanowiskach pomocniczych i są bardzo obciążone. W gospodarstwach rolnych, oprócz wykonywania prac związanych z działalnością rolniczą, to one są dodatkowo odpowiedzialne za rodzinę. Zajmują się często prowadzeniem spraw urzędowych i finansowych gospodarstw. Są bardziej narażone na zagrożenia w wykonywanej pracy fizycznej²⁸³. Branże te mają charakter zmaskulinizowany, a potencjał oraz wkład kobiet w ich rozwój pozostają niedocenione²⁸⁴. Dane z 2010 roku wskazują, że zbiorowość kierujących gospodarstwami rolnymi w skali kraju liczyła zaledwie 625,9 tys. kobiet i aż 1261,0 tys. mężczyzn²⁸⁵. Kwestie konieczności docenienia kobiet w sektorze rolno-spożywczym podnoszono na forum Europejskim, czego owocem jest między innymi Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 5 kwietnia 2011 roku. Podkreśla ona wagę kobiet w rolnictwie i zobowiązuje państwa Europejskie do zapewnienia im szans na karierę i sukces równy mężczyznom²⁸⁶.

Aby ograniczyć bezrobocie (szczególnie długotrwałe) przedstawicielek płci żeńskiej na wojewódzkim rynku pracy oraz pobudzić aktywność kobiet w branży rolniczej sugerowana jest modyfikacja postawy bezrobotnych, zwiększenie ich potencjału, a także kształtowanie pozytywnego stanowiska pracodawców wobec zatrudniania

²⁸⁰ *Raport z analizy desk-research. Sektor spożywczy...*, op.cit.

²⁸¹ *Rocznik statystyczny rolnictwa*, GUS, Warszawa 2011.

²⁸² Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

²⁸³ *Sprawozdanie w sprawie roli kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich*, Komisja Rolnictwa i Rozwoju Wsi 2011, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0016+0+DOC+XML+V0//PL [data dostępu: 27.01.2013].

²⁸⁴ *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005 [data dostępu: 23.04.2012].

²⁸⁵ *Pracujący w gospodarstwach rolnych. Powszechny Spis Rolny 2010*, GUS, Warszawa 2012.

²⁸⁶ *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie roli kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich*, eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:296E:0013:0019:PL:PDF [data dostępu: 23.01.2013].

długotrwale nieobecnych na rynku pracy kobiet. W tym celu należy podjąć wielotorowe działania skupiające się na trzech grupach docelowych:

1. kobietach (szczególnie zamieszkujących obszary wiejskie) już dotkniętych zjawiskiem długotrwałego bezrobocia,
2. uczennicach szkół ponadgimnazjalnych (ze szczególnym uwzględnieniem szkół zawodowych w zakresie branży rolno-spożywczej),
3. potencjalnych pracodawcach.

Rekomenduje się koncentrację tych działań się wokół trzech głównych projektów. Pierwszy z nich obejmuje programy aktywizujące zawodowo długotrwale bezrobotne kobiety. Kobiety z obszarów wiejskich oraz wykształcone w kierunkach rolno-spożywczych powinny uzyskać dostęp do nich na preferencyjnych warunkach. W zakres programów należy włączyć konsultacje psychologiczne niwelujące negatywne skutki wykluczenia z rynku pracy oraz warsztaty z psychologami podnoszące u uczestniczek umiejętność autoprezentacji oraz oceny własnych predyspozycji zawodowych. Oprócz tego program powinien obejmować zajęcia z doradztwa zawodowego, obejmujące diagnozę mocnych i słabych stron uczestniczek oraz ich szans zaistnienia na rynku pracy. Istotnym ich elementem jest także pomoc w odnalezieniu i aplikacji na szkolenia podnoszące kwalifikacje w zakresach zdiagnozowanych jako słabe strony oraz wsparcie w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych i pośrednictwo zawodowe. Duże znaczenie należy nadać także zajęciom z indywidualnej przedsiębiorczości, możliwości wkraczania na rynek pracy poprzez samozatrudnienie oraz prezentujących możliwe ścieżki karier w branży rolno-spożywczej.

Drugi projekt powinien obejmować realizację rekomendowanych już zajęć z przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych²⁸⁷. W ich ramach należałoby wprowadzać zagadnienia związane z wymaganiami rynku pracy i sposobami na sprostanie im. Sugeruje się wprowadzenie tematyki elastyczności zawodowej oraz metod jej osiągnięcia, a także dotyczącej przedsiębiorczych inicjatyw zapewniających samozatrudnienie. Należy uwzględnić kursy z podstaw zarządzania, księgowości, marketingu, tworzenia biznesplanów i prawa pracy. Ważne jest, aby ich absolwenci byli przygotowani do realizacji działań zawodowych w roli przedsiębiorcy. Podczas zajęć należy podkreślać znaczenie ekorolnictwa dla rozwoju województwa łódzkiego oraz współpracy sektora rolno-spożywczego z ośrodkami naukowymi. Poruszanie takich wątków uwrażliwi osoby w przyszłości wkraczające na rynek pracy na kierunki rozwoju regionu stwarzające szansę na wzrost jego konkurencyjności na krajowym i światowym rynku produktów rolnych i spożywczych.

Ostatni (fragmentarycznie już rekomendowany) projekt skierowany jest do pracodawców i dotyczy działań promujących elastyczne formy zatrudnienia²⁸⁸. Kampania promocyjna powinna zostać uzupełniona o wsparcie finansowe pracodawców w postaci dotowania wynagrodzenia dla kobiet wcześniej długotrwale bezrobotnych, szczególnie w wieku 25–34 lat, a także pomoc w organizacji elastycznych form pracy.

²⁸⁷ Zob. podrozdział 1.2.

²⁸⁸ Ibidem.

Program ten powinien być realizowany przez Powiatowe Urzędy Pracy we współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi. W celu sfinansowania projektu należy starać się o wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez udział w konkursach systemowych organizowanych z podziałania 6.1.3. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a także konkursach otwartych w ramach Poddziałania 6.1.1. do końca 2013 roku i w ramach innych instrumentów dostępnych w nowym okresie programowania 2014–2022.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że statystyki opisujące liczbę osób pozostających bez zatrudnienia opierają się na danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego, zatem nie prezentują pełnej skali problemu dotyczącego ograniczonej aktywności zawodowej płci żeńskiej na rynku pracy. W 2011 roku odsetek bezrobotnych w wieku produkcyjnym w skali całego województwa wynosił zaledwie 5,7% mieszkańców (w 2012 roku wzrósł do 6,9%). Dla porównania osoby biernie zawodowo stanowiły wówczas aż 42,3%²⁸⁹ (w 2012 roku 42,9%²⁹⁰). Zbiorowość kobiet nieaktywnych zawodowo liczyła w 2011 roku 637 tys., a w 2012 roku wzrosła do 647 tys., stanowiąc 62% osób biernych zawodowo zarówno w 2011, jak i w 2012 roku. Oznacza to, że kobiety często nie zgłaszają swego braku zatrudnienia, a aktywność na łódzkim rynku pracy jest w większym stopniu domeną mężczyzn (na 1340 tys. osób pracujących lub poszukujących zatrudnienia 731 tys. to mężczyźni)²⁹¹.

Powyżej przytoczone dane nie odbiegają znacznie od tendencji, jakie obrazują badania realizowane w skali ogólnopolskiej. Zgodnie z wynikami BAEL kobiety są grupą mniej aktywną zawodowo niż mężczyźni. Stanowią one 52% ludności powyżej 15. roku życia. Niestety, mniej niż połowa, czyli 45%, jest aktywna zawodowo. Niepokojącym zjawiskiem jest to, że aż 61% kobiet jest biernych zawodowo. Warto zauważyć, że bezrobotne kobiety przeciętnie są lepiej wykształcone od mężczyzn. Aż 63% z nich posiada wykształcenie wyższe, policealne lub średnie (stan na IV kwartał 2010 roku), podczas gdy wśród mężczyzn jedynie 44% charakteryzował taki poziom wykształcenia²⁹².

7.2. Edukacyjne czynniki wpływające na zawodową sytuację kobiet w województwie łódzkim

Sprzeczność związana ze znacznym bezrobociem wśród kobiet, mimo ich wysokiego poziomu wykształcenia, może zostać uzasadniona doбором kierunków kształcenia przez kobiety. W znacznej mierze zawody wybierane przez panie należą do grupy profesji nadwyżkowych, a zawody deficytowe przyciągają przeważnie mężczyzn. Niniejszy rozdział ma na celu analizę edukacyjnej sytuacji kobiet w województwie łódzkim.

²⁸⁹ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.

²⁹⁰ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.

²⁹¹ *Ibidem*.

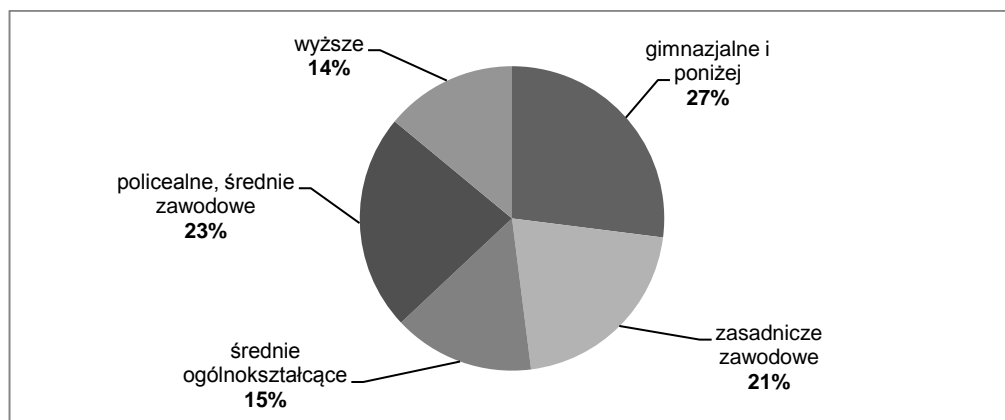
²⁹² *Sytuacja kobiet na rynku pracy w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010, www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy/ [data dostępu: 27.04.2012].

W 2011 roku aż 61 989 osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym oraz zasadniczym zawodowym pozostawała bez pracy w województwie łódzkim. Ponad połowę, bo aż 31 557 z nich, stanowiły kobiety²⁹³. Dane te potwierdzają trudną sytuację kobiet na rynku pracy w województwie łódzkim. Odsetek płci żeńskiej w szkołach zawodowych jest znacznie niższy niż płci męskiej. Tak duża liczba kobiet pozostających bez pracy po ukończeniu edukacji zawodowej świadczy o tym, że ich umiejętności nie są wysoce cenione przez pracodawców oraz że trudniej jest im znaleźć zatrudnienie w porównaniu z mężczyznami z takim samym poziomem wykształcenia.

Prognozy aktywności zawodowej w 2015 roku przeprowadzone przez Uniwersytet Łódzki sugerują najwyższe wskaźniki dla osób z wykształceniem zawodowym. Wśród wykształconych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej prognozy odnośnie do odsetka aktywnych zawodowo wahają się od 28,1% do 25,5%, a w przypadku absolwentów szkół policealnych i techników od 27,4% do 30%. Nieco mniejszego udziału aktywnych zawodowo należy spodziewać się wśród łódzian z wykształceniem wyższym, bo od 23,9% do 26,3%. Najniższą aktywność prognozuje się w stosunku do absolwentów średnich szkół ogólnokształcących (od 10% do 9%) oraz legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym i niższym (od 0,6% do 9%)²⁹⁴.

W związku z tym, że zapotrzebowanie na fachowców wykształconych na poziomie zawodowym wzrasta wśród pracodawców, należy dążyć do zmiany istniejącej sytuacji niechęci kobiet do pobierania nauki w szkołach zawodowych. Analiza struktury bezrobotnych kobiet w województwie łódzkim pokazuje, że większy odsetek stanowią absolwentki szkół zawodowych niż osoby płci żeńskiej posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące lub wyższe. Poniższy wykres prezentuje te dane:

Wykres 7.1. Struktura bezrobocia kobiet w województwie łódzkim w roku 2011 według posiadanego wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

²⁹³ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

²⁹⁴ S. Roszkowska, *Prognoza wielkości i struktury podaży pracy w województwie łódzkim na lata 2012–2015*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2012.

Mimo to przekonanie, że ukończenie liceum ogólnokształcącego zwiększa ich szansę na otrzymanie zatrudnienia, jest błędne. Analiza składu procentowego grupy bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym dostarcza informacji o tym, że przeważają w nim kobiety i stanowią blisko $\frac{2}{3}$ (odpowiednio 69% i 66% każdej z grup), podczas gdy odsetek ten jest nieco niższy wśród bezrobotnych z wykształceniem średnim zawodowym (spośród nich 58% stanowią kobiety) i zasadniczym zawodowym (43% kobiet)²⁹⁵. Oznacza to, że kobiety, które ukończyły uczelnie wyższe oraz szkoły średnie o profilu ogólnym, są bardziej narażone na trudności w zatrudnieniu niż mężczyźni spełniający te same kryteria.

Powyższe dane wskazują, że kobiety znajdują się w gorszej sytuacji niż mężczyźni na rynku pracy. Dowodzą, że moda na rekrutowanie dziewczynek do liceów ogólnokształcących nie sprzyja ich powodzeniu na rynku pracy, gdyż nie wiąże się z pozyskaniem kompetencji poszukiwanych przez pracodawców²⁹⁶.

7.2.1. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim ze szczególnym uwzględnieniem sektora przetwórstwa rolno-spożywczego

Jak wykazano, pracodawcy wyrażają zapotrzebowanie na fachowców wykształconych na poziomie szkolnictwa zawodowego. Równocześnie wskaźniki bezrobocia wśród osób, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe, wciąż są zbyt wysokie²⁹⁷. Ta tendencja wynika z niewystarczającego dostosowania oferty szkolnictwa zawodowego do zapotrzebowania na rynku pracy, a także rekrutacji do placówek edukacyjnych nieadekwatnej do wymagań danej branży. Wynika to między innymi z systemu subwencjonowania szkolnictwa, wymuszającego na dyrektorach maksymalizowanie liczby uczniów w szkołach. Wysokość subwencji oświatowej zależy od liczby uczniów, zatem placówki kształcące niewielką liczbę młodych ludzi nie są w stanie zarobić na siebie. Gdy powiat nie jest w stanie utrzymać niepozyskującej subwencji placówki, zwykle jest ona zamykana²⁹⁸. Z tego powodu procedura przyjmowania adeptów profesji kształconych w ramach szkolnictwa zawodowego w mniejszym stopniu polega na realnej weryfikacji ich predyspozycji i selekcjonowaniu uczniów przystających do danego profilu zawodowego, a w większym stopniu sprowadza się do merkantylnie uzasadnionych zabiegów mających na celu przyciągnięcie jak największej liczby uczniów – na przykład poprzez otwieranie popularnych kursów, nawet jeśli ich zakres nie odpowiada zapotrzebowaniu rynku pracy. Niedopasowanie we wspomnianych zakresach owocuje kształceniem fachowców, którzy nie spełniają

²⁹⁵ Dane GUS, Bank Danych Lokalnych.

²⁹⁶ *Sytuacja kobiet na rynku pracy...*, op.cit.

²⁹⁷ Zob. podrozdział 3.1.

²⁹⁸ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.

wymagań rynku pracy oraz zniechęceniem młodych ludzi wobec zawodowej oferty edukacyjnej.

Niniejszy rozdział ma na celu przedstawienie ogólnego zarysu systemu szkolnictwa zawodowego oraz przegląd oferty edukacyjnej w województwie łódzkim pod tym kątem. Zawiera też dane dotyczące liczby tego rodzaju placówek oraz osób pobierających w nich naukę. W rozdziale w sposób szczególny uwzględniono możliwości kształcenia się młodzieży w kierunku zawodów rolniczych oraz związanych z przetwórstwem spożywczym w województwie. Dodatkowo zaprezentowano dane informujące o popularności tego rodzaju profilu edukacji zawodowej wśród uczniów.

Na aktualny kształt, w jakim funkcjonuje kształcenie zawodowe w województwie, istotny wpływ miały dwie reformy modyfikujące system edukacji w Polsce. Pierwsza z nich w 1999 roku wprowadziła trójstopniowy system szkolnictwa, obejmujący szkoły podstawowe, gimnazja oraz szkoły ponadgimnazjalne. Pozyskanie umiejętności zawodowych w założeniu miały umożliwiać:

1. trzy- lub czteroletnie technika, których ukończenie umożliwiało podejście do egzaminu maturalnego, a także egzaminu zawodowego;
2. dwu- lub trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe, realizujące program przysposabiający do wykonywania określonej profesji. Po ich ukończeniu możliwe było przystąpienie do nieobowiązkowego egzaminu potwierdzającego kompetencje zawodowe.

Reforma ta zaproponowała także naukę w trzyletnich liceach profilowanych. Zasady ich funkcjonowania łączyły elementy szkół zawodowych i liceów ogólnokształcącymi. Oprócz ogólnej podstawy programowej wprowadzały elementy specjalizacyjne z zakresu czternastu możliwych profili. Nie gwarantowały one jednak formalnego potwierdzenia umiejętności zawodowych. Naukę w tych placówkach wieńczyło przystąpienie do egzaminu maturalnego. Zarysowane zmiany stanowiły próbę zaradzenia znacznemu bezrobociu wśród osób wykształconych zawodowo, które było skutkiem ograniczenia gospodarki ekstensywnej, a co za tym idzie – zatrudnienia, na rzecz wdrażania nowych technologii do procesów produkcji²⁹⁹. Reformie towarzyszyły starania o przewartościowanie społecznego odbioru różnych poziomów edukacji, czego efektem miało być zachęcenie młodzieży do pobierania nauki w szkołach średnich ogólnokształcących oraz kontynuowania ścieżki edukacyjnej na studiach wyższych. Celem tych zabiegów było pozyskanie wysoko wykwalifikowanych kadr odpowiadających nowym rodzajom zapotrzebowania i ograniczenie liczby absolwentów szkół zawodowych. Nieefektywność rozwiązań, które przedłożyły strukturalne przekształcenia nad rzetelną refleksję dotyczącą podstaw programowych i relacji między zdobywaniem umiejętności fachowych a zapotrzebowaniem rynku pracy, doprowadziła do konieczności wdrożenia dalszych zmian. Efektem była Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw³⁰⁰

²⁹⁹ Ibidem.

³⁰⁰ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206).

oraz towarzyszące jej rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, przekształcające system szkolnictwa zawodowego. Istotnym elementem nowej reformy z perspektywy modyfikacji oferty edukacyjnej na poziomie zawodowym jest rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z grudnia 2011 roku, które weszło w życie we wrześniu roku następnego³⁰¹. W jego efekcie system szkolnictwa zawodowego jest realizowany w ramach dwóch typów placówek oświatowych:

1. czteroletnich techników, których ukończenie uprawnia do przystąpienia do egzaminu maturalnego oraz egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i wiąże się z pozyskaniem wykształcenia średniego;
2. trzyletnich zasadniczych szkół zawodowych, które gwarantują pozyskanie zasadniczego wykształcenia zawodowego. Podniesienie kwalifikacji może odbywać się w liceach ogólnokształcących dla dorosłych – do poziomu wykształcenia średniego – lub w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W efekcie likwidacji poddane zostały technika uzupełniające dla młodzieży oraz licea uzupełniające dla młodzieży³⁰². Reforma odpowiedziała także na porażkę liceów profilowanych, których ukończenie nie dawało uprawnień do wykonywania zawodu, a niski poziom kształcenia uniemożliwiał ich absolwentom pozyskanie wyników egzaminu maturalnego wystarczających do podnoszenia kwalifikacji na publicznych uczelniach wyższych³⁰³. We wrześniu 2012 roku zaprzestano naboru do tego rodzaju placówek, jednak aż do ukończenia edukacji w ich ramach przez ostatnie roczniki (czyli do 2014 roku) funkcjonują one na rynku szkół ponadgimnazjalnych.

Istotną zmianą wpływającą na możliwość zdobywania kompetencji wchodzących w zakres profesji spisanych w nowej Klasyfikacji zawodów i specjalności jest wprowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, których realizację pracodawcy mogą polecać szkołom. Kursy te są dostępne także dla uczestników systemu szkolnictwa nieobjętych reformą. Poświadczenie o uprawnieniach do wykonywania zawodu można pozyskać w efekcie pomyślnego przejścia egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wchodzące w zakres danej profesji³⁰⁴.

W województwie łódzkim w roku szkolnym 2011/2012 do dyspozycji młodzieży, która ukończyła gimnazja, pragnącej pobierać naukę w szkołach zawodowych, pozostawało 29 szkół specjalnych przysposabiających do pracy, 109 zasadniczych szkół zawodowych, 6 techników uzupełniających i 117 techników, zaś absolwenci szkół średnich mogli uczyć się zawodu w 183 szkołach policealnych. Uczniowie placówek edukacyjnych przygotowujących do wykonywania zawodu nie przeważają w strukturze osób

³⁰¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 7).

³⁰² A. Grześkowiak, *Zmiany, zmiany, zmiany...*, www.cdzdm.pl/pdf/Zmiany_w_szkolnictwie_ponadgimnazjalnym.pdf [data dostępu: 26.01.2013].

³⁰³ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego...*, op.cit.

³⁰⁴ J. Ksieniewicz, *Zmiany w szkolnictwie zawodowym od 1 września 2012*, www.ksztalcaniemodulowekoweziu.pl/o-ksztalcaniu-modulowym/publikacje-i-artykuly/111-zmiany-w-szkolnictwie-zawodowym-od-1-wrzesnia-2012.html [data dostępu: 25.01.2013].

uczących się na szczeblu ponadgimnazjalnym, co jest konsekwencją polityki edukacyjnej z okresu między 1999 a 2012 rokiem. Jednak popularność niektórych form kształcenia zawodowego wzrosła w ciągu ostatnich sześciu lat³⁰⁵. Poniższa tabela prezentuje liczbę uczniów (oraz uczennic) i absolwentów (oraz absolwentek) zawodowych szkół ponadgimnazjalnych i policealnych oraz liceów profilowanych w województwie łódzkim, z wyłączeniem szkół specjalnych. W nawiasie podano wartość ich procentowego przyrostu lub ubytku w stosunku do ich liczby w roku szkolnym 2005/2006.

Tabela 7.3. Liczba uczniów i absolwentów szkół zawodowych oraz liceów profilowanych w województwie łódzkim w roku szkolnym 2011/2012

		Szkoły zasadnicze zawodowe	Licea profilowane	Technika (w tym technika uzupełniające)	Szkoły policealne
Uczniowie/ studenci	mężczyźni	7417 (-6,03%)	759 (-84,91%)	18701 (0,93%)	9124
	kobiety	2653 (2,03%)	1451 (-75,83%)	11665 (3,13%)	14621
Absolwenci	mężczyźni	2545 (3,41%)	428 (-74,86%)	4093 (1,13%)	–
	kobiety	1074 (11,64%)	688 (-65,23%)	2669 (-0,37%)	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2012*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.

Aby zinterpretować powyżej zaprezentowane dane, należy wziąć pod uwagę także zmianę liczby poszczególnych typów placówek edukacyjnych i umieścić je w kontekście specyfiki nauki w poszczególnych rodzajach szkół oraz trybów kształcenia, jakie w nich przyjęto. Znaczny spadek liczby uczniów i absolwentów liceów profilowanych oraz związane z nim ograniczenie liczebności tego rodzaju szkół o 64 placówki wiąże się ze szczególnie niekorzystnym postrzeganiem jakości kształcenia przez nie oferowanego. Specyfika tego rodzaju placówek była atrakcyjna dla młodych ludzi, którzy po ukończeniu gimnazjum nie byli gotowi na jednoznaczny wybór kształcenia ogólnego lub zawodowego. Jednak wobec porażki dydaktycznej liceów profilowanych grupa młodzieży, która chciała umożliwić sobie zarówno udział w egzaminie maturalnym, jak i nabycie kwalifikacji zawodowych, zdecydowała się na wybór techników. Uznawane były one bowiem za placówki oferujące wyższy poziom nauczania niż szkoły zasadnicze zawodowe, dostarczające potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, a jednak nie ograniczające absolwentom możliwości kontynuowania nauki na studiach wyższych. Przyrost liczby młodych ludzi pobierających naukę w technikach, mimo zmniejszenia liczby szkół ją oferujących o 76 placówek w ciągu

³⁰⁵ *Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2012*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.

ostatnich sześciu lat, można w dużej mierze przypisać zatem wzrostowi zainteresowania edukacją tego typu i prawdopodobną koncentracją uczniów w najlepszych technicach. Tendencja zmniejszania liczby placówek szkolenia zawodowego po wprowadzeniu reformy w 1999 roku nie objęła tylko zasadniczych szkół zawodowych w województwie łódzkim, których w roku 2011/2012 było o 5 więcej niż 6 lat wcześniej. Mimo to nie można mówić o radykalnym przyroście liczby uczniów pobierających w nich naukę³⁰⁶. Zatem na podstawie dostępnych danych nie można także sądzić o znaczącej zmianie zainteresowania edukacją na tym poziomie w ciągu ostatnich lat.

W związku z ambicjami województwa łódzkiego dotyczącymi rozwoju i modernizacji rolnictwa oraz przetwórstwa rolno-spożywczego pojawia się konieczność zagospodarowania potencjału młodzieży ponadgimnazjalnej w sposób adekwatny do oczekiwań i możliwości lokalnego rynku pracy w tych branżach. Warto zatem dokonać przeglądu profesji związanych z rolnictwem i przetwórstwem spożywczym, w obrębie których prowadzone są zajęcia w szkołach zawodowych w regionie.

Rozwój branży rolno-spożywczej przy wsparciu ośrodków naukowych wymaga silnego zaplecza wyszkolonych kadr. Na terenie Polski edukację na szczeblu wyższym we wskazanym obszarze uzyskać można na 9 uczelniach³⁰⁷:

1. Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie,
2. Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie,
3. Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu,
4. Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie,
5. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu,
6. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie,
7. Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy,
8. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie,
9. Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach.

Na obszarze województwa łódzkiego funkcję przygotowania wysoko wyspecjalizowanych kadr, które mogłyby służyć wsparciem naukowym przemysłowi przetwórstwa spożywczego, pełnią Wydział Biotechnologii i Nauk o Żywności na Politechnice Łódzkiej oraz Wydział Biologii i Ochrony Środowiska na Uniwersytecie Łódzkim. Sektor rolno-spożywczy nie jest jednak głównym przedmiotem badań prowadzonych w ramach tych jednostek, dlatego niszę w zakresie przygotowania kompetentnych pracowników dla tego sektora wypełniają szkoły zawodowe. Od tego, w jakim stopniu ich oferta stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie na konkretnych specjalistów, zależy powodzenie całego systemu rolno-spożywczego. Odgrywają więc one ważną społeczno-gospodarczą rolę.

³⁰⁶ Ibidem.

³⁰⁷ Jednostki organizacyjne podległe i nadzorowane przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, www.min-rol.gov.pl/pol/Informacje-branzowe/Katalog-instytucji/ [data dostępu: 24.04.2012].

W województwie łódzkim funkcjonują cztery centra kształcenia zawodowego w kierunku rolno-spożywczym, nadzorowane przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi³⁰⁸. Należą do nich:

1. Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Władysława Stanisława Reymonta w Dobroszycach, który obejmuje: technikum dla młodzieży, zasadniczą szkołę zawodową, a także szkołę policealną dla dorosłych oraz kursy zawodowe³⁰⁹;
2. Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Mieczysławowie, obejmujący liceum profilowane, technikum oraz zasadniczą szkołę zawodową³¹⁰;
3. Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. mjr pil. Władysława Szcześniewskiego w Widzewie, oferujący naukę w technikum, zasadniczej szkole zawodowej oraz w szkole policealnej dla dorosłych, a także udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych³¹¹;
4. Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Jadwigi Dziubińskiej w Zduńskiej Dąbrowie, który oferuje naukę w czteroletnim technikum oraz na kursach kwalifikacji zawodowych³¹².

Ze względu na swoją specyfikę podlegają one nadzorowi ministra właściwego ds. rolnictwa³¹³. Przejęcie przez niego bezpośredniej opieki nad szkołami ma służyć podniesieniu efektywności i jakości kształcenia w ramach prowadzonych specjalizacji. Opieka nad szkołami oznacza wsparcie organizacyjne i materialne z jego strony. Przejęcie tej funkcji od władz powiatu (to do nich należy prowadzenie szkół ponadgimnazjalnych) ma służyć kontrolowaniu równego poziomu wszystkich polskich szkół zajmujących się kształceniem na rzecz rolnictwa³¹⁴. Wskazuje to na szczególną dbałość o rozwój tej gałęzi gospodarki i znaczenie, jakie przypisuje się podniesieniu kwalifikacji potencjalnych pracowników.

³⁰⁸ Termin „szkoły rolnicze” należy rozumieć jako szkoły ponadgimnazjalne, w których ofercie edukacyjnej dostępne są jedynie kierunki związane z edukacją w zawodach uwzględnionych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego na rzecz sektora rolniczego. Odpowiedzialny za ich funkcjonowanie jest minister właściwy do spraw rolnictwa, minister właściwy do spraw rozwoju wsi lub minister właściwy do spraw rynków rolnych [za:] Ustawa z dnia 07.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 Nr 95, poz. 425).

³⁰⁹ Strona internetowa zespołu szkół, www.zsckrdobryszyce.pl/?page=viewpage&id=2 [data dostępu: 25.01.2013].

³¹⁰ Profil Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego na portalu szkolnictwo.pl, www.szkolnictwo.pl/szko%C5%82a,zawodowa,Wa%C5%82y+B,M01916,Zesp%C3%B3l%C5%82+Szk%C3%B3l%C5%82+Centrum+Kszta%C5%82cienia+Rolniczego [data dostępu: 25.01.2013].

³¹¹ Strona Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Widzewie, www.zsr-widzew.pl/ [data dostępu: 25.01.2013].

³¹² Strona Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Jadwigi Dziubińskiej w Zduńskiej Dąbrowie, www.zspzd-technikum.pl/ [data dostępu: 25.01.2013].

³¹³ Wykaz szkół rolniczych www.minrol.gov.pl/pol/Informacje-branzowe/Szkoly-rolnicze/Wykaz-szkol-rolniczych/ [data dostępu: 18.05.2012].

³¹⁴ Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 6117 w sprawie funkcjonowania szkół rolniczych przejętych przez ministra rolnictwa i rozwoju wsi, www.orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/14D189C0 [data dostępu: 18.05.2012].

Nauka zawodów rolno-spożywczych odbywa się także w obrębie placówek edukacji zawodowej, niespecjalizujących się wąsko wyłącznie w tych dziedzinach. Niżej zaprezentowano ofertę edukacyjną dotyczącą zawodów związanych z przemysłem spożywczym oraz rolnictwem wraz z listą podstawowych kwalifikacji, które są nabywane przez adeptów danej profesji.

Tabela 7.4. Oferta edukacyjna szkół zawodowych dla sektora przetwórstwa rolno-spożywczego z uwzględnieniem dostępności określonych kwalifikacji w województwie łódzkim, stan na wrzesień 2011 roku³¹⁵

Zawód	Kwalifikacje	Liczba szkół w woj. łódzkim
technik mechanizacji rolnictwa	K1. Użytkowanie pojazdów, maszyn urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	7 szkół (w tym 1 technikum uzupełniające)
	K2. Obsługa techniczna oraz naprawa pojazdów, maszyn i urządzeń stosowanych w rolnictwie	
	K3. Organizacja prac związanych z eksploatacją środków technicznych w rolnictwie	
technik hodowca koni	K1. Organizowanie chowu i hodowli koni	1 szkoła
	K2. Szkolenie i używanie koni	
technik architektury krajobrazu	K1. Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu	16 szkół (w tym 3 policealne szkoły zawodowe)
	K2. Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu	
technik ogrodnik	K1. Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	8 szkół (w tym 1 technikum uzupełniające)
	K2. Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	
technik pszczelarz	K1. Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	brak
	K2. Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej i pszczelarskiej	
technik przetwórstwa mleczarskiego	K1. Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń	brak
	K2. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów mleczarskich	
technik technologii żywności	K1. Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń albo produkcja wyrobów piekarskich albo produkcja wyrobów cukierniczych albo produkcja wyrobów mięsnych i tłuszczowych	12 szkół (w tym 4 technika uzupełniające i 3 policealne szkoły zawodowe)
	K2. Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	
technik weterynarii	K1. Prowadzenie chowu, hodowli i inseminacji zwierząt	6 szkół (w tym 2 policealne szkoły zawodowe)
	K2. Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu usług weterynaryjnych	

³¹⁵ W związku z czasem aktualizacji zaprezentowanych danych obejmują one licea profilowane, technika uzupełniające oraz ogólnokształcące szkoły uzupełniające dla młodzieży. Ze względu na to, że zmiana z 2012 roku, polegająca na likwidacji wspomnianych placówek, przeprowadzana jest stopniowo, pomimo braku naboru do klas pierwszych, instytucje te nadal funkcjonują na rynku – aż do ukończenia nauki przez uczniów ostatniego rocznika.

	K3. Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu realizacji zadań inspekcji weterynaryjnej	
technik agrobiznesu	K1. Prowadzenie produkcji rolniczej	14 szkół (w tym 5 szkół policealnych)
	K2. Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	
technik leśnik	K1. Ochrona i zagospodarowanie zasobów leśnych	2 szkoły
	K2. Używanie zasobów leśnych	
technik rybactwa śródlądowego	K1. Wykonywanie prac rybackich w akwakulturze	brak
	K2. Organizacja prac rybackich w akwakulturze	
technik rolnik	K1. Prowadzenie produkcji rolniczej	33 szkoły (w tym 14 szkół policealnych i 4 technika uzupełniające)
	K2. Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	
ogrodnik	K1. Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	8 szkół (w tym 3 zasadnicze szkoły zawodowe specjalne)
pszczelarz	K1. Prowadzenie produkcji rolniczej	brak danych
rolnik	K1. Prowadzenie produkcji rolniczej	4 szkoły
wędliniarz	K1. Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych	brak informacji ³¹⁶
cukiernik	K1. Produkcja wyrobów cukierniczych	40 szkół (w tym 6 zasadniczych szkół zawodowych specjalnych)
piekarz	K1. Produkcja wyrobów piekarskich	40 szkół (w tym 8 zasadniczych szkół zawodowych specjalnych)
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	K1. Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń	1 szkoła
mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	K1. Użytkowanie pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	10 szkół
	K2. Obsługa techniczna oraz naprawa pojazdów, maszyn i urządzeń stosowanych w rolnictwie	
operator maszyn leśnych	K1. Obsługa maszyn stosowanych do prac leśnych	brak

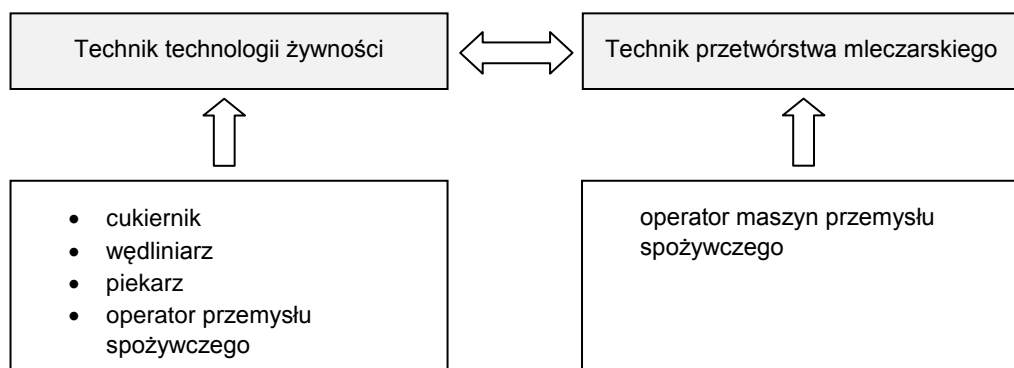
Źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzenia ministra edukacji narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7). oraz wyszukiwarki zawodów KOWEZiU.

³¹⁶ Z listy specjalizacji, w ramach których można prowadzić rekrutacje uczniów na pierwszy rok nauczania w szkołach zawodowych w Polsce wykreślono zawód rzeźnik-wędliniarz. Zastąpiono go zawodem wędliniarza. Dane opublikowane przez SIO pochodzą z września 2011 roku, dlatego nie zawierają informacji dotyczących możliwości kształcenia w tym zakresie.

Wśród wymienionych zawodów należy dokonać rozgraniczenia na zawody związane z przemysłem spożywczym i rolniczym. Do pierwszej grupy należy zaliczyć: cukiernika, operatora maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, piekarza, wędliniarza i technika przetwórstwa mleczarskiego oraz technika technologii żywności. Zakresy kompetencji przyswajane w obrębie tych zawodów pozostają w relacji pozwalającej zdobywającym je uczniom modyfikować kierunek swego wykształcenia. Osoby przygotowujące się do wykonywania pracy w zawodach związanych z przemysłem rolnym także mają określony zakres podstawowych umiejętności dla sprawnego wywiązywania się z powierzanych im obowiązków. Tu także zaprojektowano zakresy kwalifikacji, przyporządkowane do różnych zawodów tego sektora. Poza oczywistymi relacjami pomiędzy pszczelarzem i technikiem pszczelarzem, ogrodnikiem i technikiem ogrodnikiem oraz rybakim śródlądowym i technikiem rybactwa śródlądowego, zakresy umiejętności, jakie powinien posiadać rolnik, są związane z tymi, które przypisane są technikom rolnictwa, ale i technikom agrobiznesu.

Kwalifikacje w zakresie niektórych z wyżej zaprezentowanych zawodów nabywane są na różnych poziomach (część w ramach nauki w zasadniczych szkołach zawodowych, inne w ramach kształcenia w technikach lub w policealnych szkołach zawodowych) i nie mają charakteru unikalnego dla danej profesji. Oznacza to, że planując karierę zawodową, możliwe jest płynne jej modyfikowanie w zależności od potrzeb. Może ono opierać się na pionowej mobilności, która wiąże się z podnoszeniem kwalifikacji w zawodzie. Przykładem jest relacja między zawodem ogrodnika i technika ogrodnika. Możliwa jest także pozioma mobilność oparta na poszerzaniu kompetencji poprzez doksztalcanie się w ramach zawodów tego samego szczebla o wspólnych zakresach kwalifikacji.

Rysunek 7.1. Przykład wspólnych kwalifikacji w zawodach szkolnictwa zawodowego na rzecz branży spożywczej



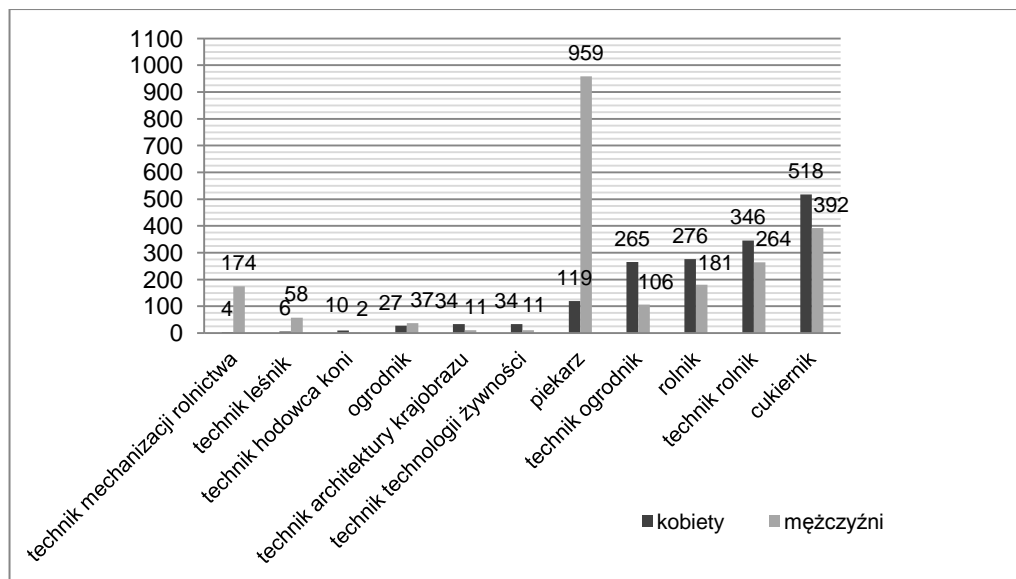
Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Obidniak, A. Pfeiffer, M. Suliga, *Przewodnik po zawodach*, KOWEZiU, Warszawa 2011.

7.2.2. Udział kobiet w szkolnictwie zawodowym w województwie łódzkim ze szczególnym uwzględnieniem sektora przetwórstwa rolno-spożywczego

Jak już wspomiano³¹⁷, sytuacja mieszkanek województwa łódzkiego na lokalnym rynku pracy, choć nie jest jeszcze alarmująca, pozostawia bardzo wiele do życzenia. Wysokie wskaźniki bezrobocia i zaniżone w stosunku do wynikających z kwalifikacji średnie wartości zarobków powinny pełnić wobec kobiet funkcję mobilizującą do poszukiwania nowych możliwości zatrudnienia i poprawienia własnego bytu materialnego, jak również nisz dla indywidualnych inicjatyw gospodarczych. Jednocześnie akcent, jaki ostatnimi czasy został położony na rozwój obszarów rolniczych w województwie łódzkim sugeruje, że branża rolno-spożywcza stanowi szansę dla kobiet wykluczonych zawodowo. Niniejszy rozdział ma za zadanie zaprezentować poziom zainteresowania kobiet szkolnictwem zawodowym, zwłaszcza w zakresie rolno-spożywczym.

Mimo istnienia dużego zakresu możliwości pobierania nauki zawodów związanych z przemysłem spożywczym oraz rolnictwem w województwie łódzkim nie są one w pełni wykorzystywane przez młodzież płci żeńskiej kończącą szkoły gimnazjalne. Odstraszającą wartość mają wskaźniki bezrobocia wśród kobiet legitymujących się kierunkowym wykształceniem w tym zakresie oraz znikoma liczba ofert pracy. Poniższy wykres ukazuje poziom bezrobocia kobiet i mężczyzn, którzy pozytywnie zdali egzaminy zawodowe z niektórych kompetencji właściwych dla sektorów: rolnego oraz spożywczego.

Wykres 7.2. Liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn wśród przedstawicieli profesji z branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim (dane na 2011 rok)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

³¹⁷ Zob. podrozdział 3.1.

Wśród bezrobotnych w zawodach związanych z branżą rolno-spożywczą znaczną grupę stanowią kobiety. Znacząca przewaga liczby mężczyzn wśród osób nieposiadających zatrudnienia w zawodach takich jak: technik mechanizacji rolnictwa, technik leśnik oraz piekarz wynika z silnej maskulinizacji tych profesji. Analogicznie – sfeminizowane zawody implikują większą liczbę bezrobotnych kobiet. W efekcie branża rolno-spożywcza jest dość rzadko wybierana zarówno przez uczniów, jak i uczennice szkół zawodowych.

Z danych Systemu Informacji Oświatowej wynika, że w grupie mieszkańców województwa łódzkiego aktualnie pobierających naukę na poziomie zawodowym zaledwie 8% stanowią uczniowie kursów o profilach rolno-spożywczych, a spośród uczniów tej branży 41% to kobiety. Tabela 7.5. prezentuje liczbę uczennic pobierających naukę w ramach dostępnych w województwie łódzkim kursów zawodowych z branży rolnej i spożywczej.

Tabela 7.5. Uczniowie szkół zawodowych kształcących w kierunkach związanych z branżą rolno-spożywczą (dane na II kwartał 2012 roku)

Nazwa zawodu	Uczniowie	W tym kobiety	% kobiet
technik mechanizacji rolnictwa	736	8	1,1
technik ochrony środowiska	239	167	69,9
technik hodowca koni	76	63	82,9
technik leśnik	107	16	15,0
technik ogrodnik	175	68	38,9
technik rolnik	1669	463	27,7
technik architektury krajobrazu	753	580	77,0
technik technologii żywności	357	218	61,1
technik weterynarii	403	290	72,0
technik agrobiznesu	323	143	44,3
rolnik	9	0	0,0
ogrodnik	122	43	35,2
cukiernik	466	275	59,0
piekarz	232	15	6,5
rzeźnik-wędliniarz	36	0	0,0
operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	5	1	20,0
wędliniarz	8	0	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Jak wskazują powyższe dane, w grupie zawodów z problemowych sektorów można wyodrębnić profesje wyraźnie sfeminizowane. Technik hodowca koni to najpopularniejszy wśród dziewcząt z województwa łódzkiego zawód rolniczy. Spośród uczniów opuszczających szkoły zawodowe w województwie łódzkim w 2012 roku z uprawnieniami do jego wykonywania kobiety stanowiły 100% (21 osób). Dalsze miejsca w rankingu najwyższej liczby kobiet wśród absolwentów kierunków rolni-

czych i spożywczych zajęły zawody: technik architektury krajobrazu (79% kobiet), technik weterynarii (77%), technik ochrony środowiska (74%), technik technologii żywności (72%) oraz cukiernik (58%).

Deficyty w liczbie młodych ludzi chętnych do podjęcia nauki w szkołach zawodowych związanych z sektorami rolnym oraz spożywczym dodatkowo wiążą się z ogólną obawą młodzieży przed wyborem edukacji zawodowej, szczególnie niektórych jej form (jak zasadnicze szkoły zawodowe czy też szkoły policealne), jako ograniczających możliwości rozwoju. Reformowanie systemu oświaty, szczególnie na poziomie szkół zawodowych, a także wdrażanie mechanizmów przystosowania programów nauczania do zapotrzebowania rynku pracy, ma szansę pozytywnie wpłynąć na popyt na pracę tego rodzaju w województwie łódzkim, a co za tym idzie – na aktywność zawodową absolwentów klas rolnych i spożywczych. Jednak ulepszeniu oferty edukacyjnej musi towarzyszyć przełamywanie uprzedzeń młodzieży wobec szkolnictwa zawodowego, tak aby jego wybór nie był oczywisty – głównie w przypadku adeptów nauki na poziomie ponadgimnazjalnym o niskim potencjale intelektualnym i niegotowych na konsekwentne planowanie kariery.

Należy więc zabiegać o popularyzację informacji na temat szerokiej możliwości podnoszenia i modyfikowania kompetencji, jakie daje system szkolnictwa zawodowego. Istotne jest także zwiększanie wiedzy gimnazjalistów dotyczącej własnych predyspozycji, umiejętności i oczekiwań. Należy także zwiększać ich wiedzę odnośnie do możliwych wyborów zawodowych, w których ów potencjał może zostać wykorzystany.

Aby osiągnąć zarysowane cele, rekomenduje się rozpowszechnianie w gimnazjach broszur wyjaśniających sposób funkcjonowania systemu edukacji (w tym edukacji zawodowej) oraz wariantów, spośród których młodzi ludzie mogą wybierać. Ważne, aby publikacje te zawierały obrazowe opisy i rzetelne informacje dotyczące możliwości poruszania się po rynku pracy, co wiąże się z wyborem danej alternatywy. Przykładem podobnego działania może być publikacja *Przewodnik po zawodach*, wydana pod auspicjami Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Broszurę taką należy wzbogacić o aktualne informacje dotyczące zapotrzebowania na pracę danego typu, średniego wynagrodzenia w danej branży oraz perspektyw z nią związanych w poszczególnych województwach (lub tylko województwa łódzkiego, jeśli publikacja miałaby zasięg regionalny). Tego rodzaju dane podniosą świadomość młodych ludzi na temat tendencji na lokalnym rynku pracy. Będą także stanowiły pomoc dla rodziców, których opinia w zakresie wyboru drogi życiowej jest jednym z czynników determinujących działania ich podopiecznych. Aby zachęcić dziewczęta do planowania własnej kariery na bazie szkolnictwa zawodowego, w broszurze należy zawrzeć część stanowiącą studium przykładów karier kobiet (lub zarówno kobiet, jak mężczyzn) w zawodach nietypowych dla tej płci – zatem również w branży rolniczej i spożywczej. Istotne jest także zadbanie o neutralny ich język, czy wręcz – w przypadku opisów karier kobiet – o formułowanie wypowiedzi sugere-

rujących dziewczęta jako ich adresatki. Publikacje te powinny być wznawiane w każdym roku szkolnym i udostępniane młodzieży najpóźniej do końca pierwszego semestru nauczania. W celu ograniczania kosztów wiążących się z tego rodzaju wydawnictwami mogą one być publikowane w formie elektronicznej pod auspicjami Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz organizacji i związków zrzeszających pracodawców, a następnie propagowane przez dyrektorów oraz wychowawców w szkołach gimnazjalnych. Finansowanie tego rodzaju przedsięwzięcia leży w przeważającej części po stronie Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Z badań nad aspiracjami zawodowymi oraz potencjałem kobiet zamieszkujących wsie wynika, że aż 14% przedstawicielek płci żeńskiej w wieku produkcyjnym, zamieszkujących obszary wiejskie, zamierza wyjechać do miast. Wśród pozostałych badanych tylko 66,2% zadeklarowało pewność dotyczącą braku planów emigracyjnych. Czynniki przyciągającymi młode kobiety do ośrodków miejskich są między innymi możliwości rozwoju zawodowego czy samodoskonalenia. Można zatem sądzić, że ważnym argumentem na rzecz pracy w sektorze rolniczym i spożywczym na terenach wiejskich województwa łódzkiego może być kształtowanie środowiska społecznego i instytucjonalnego sprzyjającego rozwojowi indywidualnej przedsiębiorczości. Niebagatelne znaczenie może mieć także stwarzanie pracodawcom z branży rolno-spożywczej warunków do planowania karier pracownic³¹⁸. Z przytaczanych danych dotyczących udziału dziewcząt w strukturze uczniów szkół zawodowych kształcących w kierunkach rolno-spożywczych jasno wynika, że nie chcą one podejmować pracy w tym sektorze. Jedną z prawdopodobnych przyczyn może być kojarzenie jej z silnie eksploatującymi pracami fizycznymi o charakterze pomocniczym. Z drugiej strony obrazu kobiet wykonujących czynności drugoplanowe w omawianych branżach dopełniają panie prowadzące własne gospodarstwa i przedsiębiorstwa. Co trzecia osoba prowadząca własną działalność gospodarczą w Polsce to kobieta. Kobiety będące przedsiębiorcami działają głównie w rolnictwie (510 tys.), handlu (203 tys.), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (54 tys.). Aby wykorzystać dla rozwoju branży rolno-spożywczej w województwie potencjał ambitnych, przedsiębiorczych, młodych dziewcząt, szczególnie zamieszkujących tereny wiejskie, należy zmodyfikować wizerunek tego sektora gospodarki i powszechną opinię dotyczącą mało ambitnej, trudnej pracy, jaka czeka wybierające ten sektor panie.

W tym celu w szkołach gimnazjalnych w województwie należy zrealizować kampanię promocyjną propagującą wizerunek kobiet funkcjonujących na rynku pracy jako osób prowadzących nowoczesne przedsiębiorstwa o charakterze rolno-spożywczym. Przekaz kampanii powinien zawierać odniesienia do rozwoju technicznego branży oraz jej współpracy z zapleczem naukowym, a także do rolniczego potencjału regionu. Dyskurs „swojskości” należy zastąpić dyskursem

³¹⁸ *Raport z badania. Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania*, Konsorcjum Badawcze Focus Group i Centrum Rozwoju Społeczno Gospodarczego Sp. z o.o., 2012.

„postępu”. Nośnikami kampanii powinny być ulotki oraz plakaty dystrybuowane w szkołach gimnazjalnych. Ważnym jej elementem powinny być także prezentacje poszczególnych szkół zawodowych w regionie organizowane w gimnazjach oraz na targach edukacyjnych. W ich ramach nauczyciele oraz uczniowie powinni przedstawiać ofertę edukacyjną placówek, zaś pozytywnie wyróżniający się osiągnięciami naukowymi uczniowie i uczennice mieliby za zadanie podzielenie się z młodszymi kolegami swymi planami dotyczącymi kariery zawodowej osadzonej w regionie. Koordynacją kampanii powinny się zająć szkoły zawodowe, przy wsparciu finansujących je władz powiatowych oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej we współpracy z gimnazjami.

Szkoły zawodowe powinny również angażować się w akcje na rzecz rozpoznania polskich produktów rolno-spożywczych, również z uwzględnieniem produktów regionalnych. Działania te powinny towarzyszyć lokalnym wydarzeniom promującym region. Forma inicjatyw powinna być efektem ustaleń dyrektorów szkół z gronem pedagogicznym oraz uczniami. Zaangażowanie w życie społeczności lokalnej zwiększa rozpoznawalność placówki edukacyjnej w regionie. Przybliżyła to jej ofertę zarówno potencjalnym uczniom, jak i przedsiębiorcom działającym w danej branży. Elementy te pozwalają na rozwój relacji zwrotnej pomiędzy wszystkimi zaangażowanymi podmiotami (szkoły, przedsiębiorstwa, instytucje odpowiedzialne za regulowanie równowagi na rynku pracy).

Zadaniem szkół zawodowych jest wyposażenie jej uczniów w wiedzę i umiejętności pozwalające na swobodne poruszanie się po rynku pracy w danej branży. Jak już wspomniano, konsekwencją realizacji programów nauczania nieadekwatnych do oczekiwań pracodawców są trudności w pozyskiwaniu do lokalnych firm pracowników o optymalnym przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania na powierzonych im stanowiskach. Za tym zjawiskiem podąża wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół przygotowujących do zawodu przy jednoczesnym zapotrzebowaniu na fachowców. Efektem tych procesów jest brak zaufania młodych ludzi do placówek edukacji zawodowej. Nieocenioną formą aktualizowania wiedzy z zakresu danej profesji są praktyki zawodowe u pracodawców. Pozwalają one zapoznać się uczniom z nowymi technologiami stosowanymi w branży oraz nabyć umiejętności stosowania nowoczesnych metod pracy. System zawodowego szkolnictwa ponadgimnazjalnego gwarantuje możliwość praktycznej nauki zawodu. W przypadku uczniów jest ona organizowana przez kształcące ich szkoły, zaś w przypadku młodocianych przygotowujących się do samodzielnego wykonywania profesji w ramach nauki w zakładzie pracy – przez pracodawcę. Z danych, którymi dysponuje Izba Rzemieślnicza w Łodzi, wynika, że z praktyk zawodowych w formie nauki zawodu skorzystało w 2011 roku 4518 osób (w tym zaledwie 41% kobiet), zaś w formie przyuczenia 126 osób (w tym 38% kobiet). Największa liczba praktykantów w województwie łódzkim została przyjęta do zakładów cukierniczych (454 osoby). Nieco mniej osób zdecydowało się na praktyki w ramach nauki zawodu piekarza (336 osób) oraz rzeźnika-

-wędliniarza (58 osób)³¹⁹. Biorąc pod uwagę liczbę uczniów w szkołach przygotowujących do pracy w branży rolno-spożywczej, liczby te nie są satysfakcjonujące.

Rekomenduje się zatem wprowadzenie obowiązku realizacji praktyk. Program praktyk powinien być efektem współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i spełniać wymóg aktualności przekazywanych informacji oraz użyteczności pozyskanych umiejętności na rynku pracy. Rzetelne pełnienie funkcji praktykodawcy, zgodne z wytycznymi programu nauczania, powinno być kontrolowane przez dyrektorów szkół przy wsparciu kuratoriów oświaty oraz organizacji i zrzeszeń pracodawców, a także związków zawodowych. Opiekunowie praktyk wyłonieni przez dyrektorów (spośród nauczycieli zawodu) oraz przez pracodawców (spośród pracowników zakładu biorącego udział w programie praktyk) powinni nadzorować sumiennosc uczniów, a także służyć im radą i pomocą. W celu zwiększenia udziału kobiet w grupie osób praktykujących w zakładach pracy należy opracować parytety proporcjonalne do struktury uczniów danego zawodu. Aby stworzyć pracodawcom warunki sprzyjające do przyjmowania praktykantów, należy udzielić im wsparcia poprzez pokrycie kosztów pracy młodych ludzi oraz sfinansowanie dodatkowych wynagrodzeń dla opiekunów praktyk. Działanie to powinno zostać sfinansowane przez powiatowe urzędy pracy ze wsparciem Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Sugeruje się także podjęcie przez powiatowe urzędy pracy starań w celu pozyskania środków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki lub innych instrumentów finansowych Europejskiego Funduszu Społecznego, wprowadzonych wraz z okresem programowania 2013-2020. W celu zbudowania zaufania pracodawców względem merytorycznego przygotowania potencjalnych praktykantów zajęcia praktyczne powinny być poprzedzane wprowadzeniem teoretycznym w szkołach. Ze względu na rosnącą specjalizację przedsiębiorstw związanych z przemysłem rolniczym wskazane jest wdrażanie do szkół zajmujących się takim profilem kształcenia programów edukacji, które będzie charakteryzować większa niż dotychczas specjalizacja. Klasy o określonych profilach w ostatnim roku kształcenia powinny być dzielone na jeszcze węższe grupy, kształcąc tym samym specjalistów w określonych dziedzinach. Wymaga to od zarządu szkoły podejmowania współpracy z jak największą liczbą przedsiębiorców, poznawanie ich oczekiwań i specyfiki prowadzonej przez nich działalności. Zarówno przejście ogólnozawodowego przeszkolenia, jak i uzupełnienie go o specjalistyczną wiedzę i umiejętności, może zwiększać szanse absolwentów na pozyskanie zatrudnienia po ukończeniu szkoły. Może się także przyczynić do lepszej sytuacji kobiet na rynku pracy oraz sprzyjać lepszemu dopasowaniu wykazywanego przez nie potencjału i talentów do zadań w przyszłej pracy.

³¹⁹ Dane z 2011 roku pozyskane dzięki konsultacjom telefonicznym z Izbą Rzemieślniczą w Łodzi w dniu 24.01.2013.

8. Analiza wyników badań empirycznych

W związku ze zwiększającym się zapotrzebowaniem na wykwalifikowaną kadrę robotników, na systemie edukacji spoczywa obowiązek przygotowania młodych ludzi do wykonywania zawodów, które są coraz bardziej niezbędne na rynku pracy. Rola szkolnictwa zawodowego jest tutaj kluczowa, przede wszystkim ze względu na aspekt praktycznego przygotowania do zawodu. Podobnie jak w przypadku całego kraju, również w województwie łódzkim brakuje wykwalifikowanych pracowników, posiadających wiedzę i umiejętności zgodne z wykonywanym zawodem. Jest to spowodowane nie tylko brakiem chętnych do kształcenia w placówkach zawodowych, ale także niedopasowaniem oferty kształcenia szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy. Z tego powodu należy podejmować wszelkie możliwe kroki w celu zachęcania młodych ludzi do podejmowania kształcenia w placówkach zawodowych, a także zapewnić im wysoki poziom nauczania, który pozwoli na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy po ukończeniu szkoły.

W społeczeństwie panuje także przekonanie, że szkolnictwo zawodowe to domena mężczyzn. Do placówek zawodowych zdecydowanie częściej uczęszczają mężczyźni, można także zauważyć, że niektóre kierunki kształcenia są skierowane wyłącznie do chłopców. Dziewczęta nie tylko rzadziej kształcą się w szkołach zawodowych, ale zwykle wybierają zawody przeznaczone „z góry” dla płci pięknej. Z tego powodu istotne jest poruszenie problemu zwiększania udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym i na rynku pracy. Na potrzeby niniejszej części ważnym punktem jest rozpatrywanie tej kwestii ze szczególnym uwzględnieniem sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.

8.1. Zwiększenie udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim

Głównym problemem, z jakim borykają się obecnie placówki zawodowe, szczególnie kształcące w zawodach z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, jest zbyt mała liczba chętnych do podjęcia kształcenia w kierunkach związanych z branżą. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych wyodrębniono trzy podstawowe kwestie, które zostały poruszone przez badanych i mogą przyczynić się do zachęcenia większej liczby uczniów, w tym przede wszystkim kobiet, do podejmowania nauki w szkołach zawodowych. Wśród nich znalazły się takie tematy jak poprawa wizerunku szkół zawodowych, nie tylko wśród młodych ludzi, ale także ich najbliższego otoczenia i w oczach opinii publicznej. Kolejne poruszane przez badanych tematy odnosiły się już bezpośrednio do zwiększania udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym i dotyczyły promowania przedsiębiorczości kobiet oraz ich perspektyw na rynku pracy. Młodzi ludzie, decydując się na podjęcie nauki w danej szko-

le, powinni być uświadamiani, że ich decyzje w kwestii profilu kształcenia będą przekładały się na późniejszą sytuację na rynku pracy. Z tego powodu – zdaniem badanych – zachęcanie uczniów, w tym przede wszystkim kobiet, do podejmowania nauki w szkołach zawodowych, powinno opierać się również na prezentowaniu im perspektyw zatrudnienia dostępnych dla osób z wykształceniem zawodowym.

8.2. Poprawa wizerunku szkół zawodowych

Jedną z kluczowych kwestii problematycznych w kontekście szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego poruszanych przez uczestników badań fokusowych, i to zarówno dyrektorów, jak i urzędników czy przedsiębiorców, był brak chętnych do podejmowania nauki w szkołach zawodowych. Powodów takiej sytuacji badani upatrywali zarówno w skutkach reformy z 1999 roku³²⁰, jak i w wyniku niżu demograficznego. Przede wszystkim jednak podkreślali fakt zakorzenionego w społeczeństwie negatywnego wizerunku zarówno ucznia szkoły zawodowej, jak i poziomu kształcenia oferowanego przez placówki zawodowe. Szczególnie złą opinię posiadają – zdaniem badanych – szkoły rolnicze, których profil nastawiony jest na wykwalifikowanie kadr sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. Respondenci zdają sobie sprawę, że młodzi ludzie nie chcą przyznawać się do podejmowania nauki w tzw. rolniku, ponieważ w opinii ich otoczenia, przede wszystkim rówieśników, edukacja w tego rodzaju szkole nie jest prestiżowa:

W naszym przypadku rozeznanie jest zupełnie nietrafione, ponieważ młodzież w ankietach różnego kalibru i szkoły, gimnazja przeprowadzają, oni nie deklarują w tych ankietach, że chcą, jak nas nazywają, do „rolnika”. Nikt się nie przyznaje, że pójdzie do „rolnika”.

Badani podkreślają, że podobnie jak opinie rówieśników, dużą rolę w podejmowaniu wyborów w kwestii kształcenia w szkołach zawodowych odgrywają także opinie rodziców oraz wizerunek zawodów, w których kształcą szkoły zawodowe, prezentowany w mediach. To właśnie środki masowego przekazu kształtują mody na kierunki kształcenia oraz sprawiają, że młodzi ludzie chętniej wybierają popularne wśród swoich rówieśników zawody:

Media – zauważcie państwo ilość programów telewizyjnych z udziałem różnych aktorów, którzy coś tam sobie tworzą, jakieś danka, i są piękni, są kreatywni, podają nam pięknie dania, to jedzenie staje się nawet przyjemnością, coś artystycznego nawet w tym jest, takiego z fantazją i wyobraźnią. Rolnik, włókiennik pozbawiony jest tej fantazji, tego blichtru. Bardzo potrzebujemy, wszyscy jak tu jesteśmy, wsparcia medialnego dla kształceń zawodowych wszystkich zawodów, nie tylko kucharza.

Z powyższego stwierdzenia wynika więc, że bardzo dużą rolę w kształtowaniu mody na dane zawody odgrywają według badanych media. To one kreują wizerunek poszczególnych zawodów oraz dokonują rozróżnienia na profesje męskie i kobiece.

³²⁰ Zob. podrozdział 7.2.1.

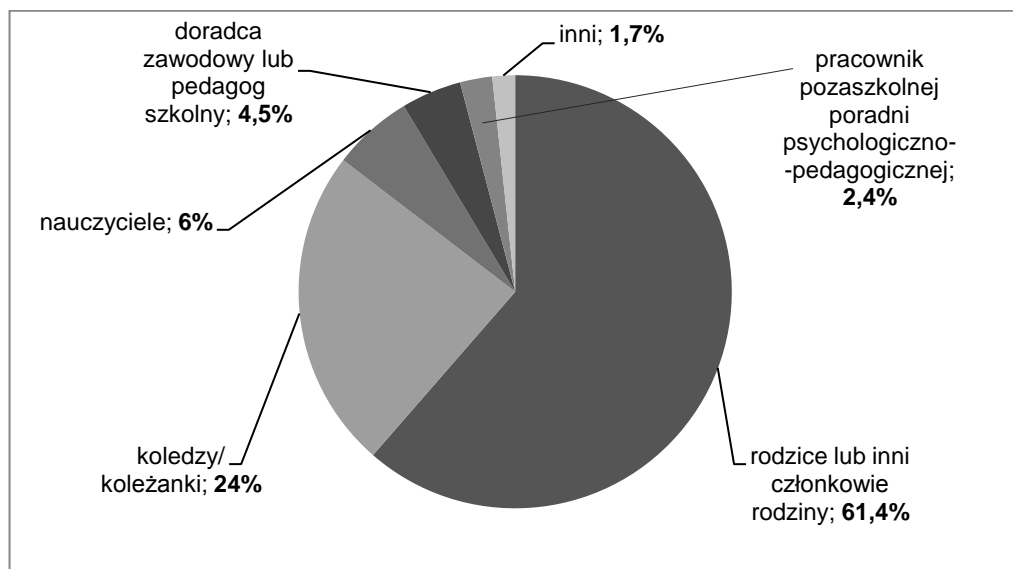
Z tego powodu istotne jest prezentowanie zawodów związanych z sektorem przetwórstwa rolno-spożywczego w mediach w sposób podobny do tego, jak promowane są inne profesje. Zdaniem respondentów należy je przedstawiać jako pełne bliznami, fantazji, kreatywne.

W opinii badanych na decyzje edukacyjne młodych ludzi bardzo silnie wpływają także opinie rodziców, którzy również kierują się negatywnym wizerunkiem szkół zawodowych:

[...] *problem tkwi nie tyle w uczniach, co w rodzicach. Na zebraniach w tych gimnazjach w klasach trzecich okazało się, że w ogóle rodzice nie wyobrażają sobie, żeby dziecko poszło do szkoły zawodowej, to już musi być bardzo słabe dziecko, mieć same dopuszczające, żeby rodzic stwierdził, że on nie nadaje się do liceum.*

Duży wpływ rodziców na decyzje edukacyjne młodych ludzi potwierdzają także wyniki ankiet przeprowadzonych wśród uczniów szkół zawodowych w regionie łódzkim.

Wykres 8.1. Kto doradzał uczniom szkół zawodowych w województwie łódzkim w wyborze nauki zawodu, w którym się obecnie kształcą?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=407.

Większość badanych młodych ludzi potwierdza, że przy wyborze kierunku szkoły kierowało się przede wszystkim opinią rodziców i innych członków rodziny (ponad 60% badanych). Przy podejmowaniu decyzji liczy się dla młodych ludzi także zdanie kolegów i koleżanek, w mniejszym stopniu nauczycieli i doradców zawodowych oraz specjalistów z pozaszkolnych poradni psychologiczno-pedagogicznych. Ważne jest więc, aby podejmując kroki zmierzające do poprawy wizerunku szkół zawodowych, docierać także do rodziców młodych ludzi i starać się zmieniać ich postrzeżenie kształcenia zawodowego.

Dyrektorzy szkół z sektora rolno-spożywczego zwracają uwagę na to, że wpływ na opinie rodziców i młodzieży o szkolnictwie zawodowym z sektora rolno-spożywczego ma także negatywny wizerunek polskiej wsi oraz rolników prezentowany w mediach. Osoby pracujące na wsiach przedstawiane są w środkach masowego przekazu jako niezadbane, natomiast gospodarstwa rolne to zwykle podupadające, stare budynki. Dlatego istotne jest, aby zmienić prezentowany w mediach wizerunek sektora rolniczego. Badani proponują podkreślanie przede wszystkim nowoczesności polskich gospodarstw oraz ich europejskiego poziomu. Dzięki temu młodzi ludzie będą stopniowo zmieniać swoje postrzeganie sektora rolniczego w Polsce, a co za tym idzie – zaczną rozważać uczęszczanie do szkół zawodowych kształcących w branży rolno-spożywczej, ponieważ w ich oczach zwiększy się prestiż zarówno sektora, jak i szkolnictwa zawodowego:

No rzeczywiście trochę to tak jest, ale właśnie, jak jest rolnik przedstawiany, zobaczcie, czy nawet migawka z wiadomości, czy coś, to jest zaciochrany taki, który gdzieś tam, walące się, a mało jest takich, żeby pokazać rzeczywiście te nowoczesne gospodarstwa, że on ma fajny sprzęt, że tam jest, czy to w tych oborach, czy że to już jest rzeczywiście europejski poziom, że nie ma się czego wstydzić, zresztą każdy z nas chce, żeby ten nowoczesny rolnik, rzeczywiście żeby ta mechanizacja, udogodnienie w pracy fizycznej było jak najlepsze, żeby było poszanowanie.

W świetle zarysowanej powyżej sytuacji, a także prezentowanego przez badanych stanowiska, zaleca się stworzenie lokalnej kampanii społecznej nakierowanej na zmianę wizerunku szkół zawodowych w regionie w oczach opinii publicznej, a przede wszystkim gimnazjalistów oraz ich rodziców. Kampania powinna skupiać się na poprawie wizerunku szkół związanych z branżą rolno-spożywczą, która w województwie łódzkim stanowi jeden z filarów gospodarczych. W prezentowanych materiałach należy przede wszystkim przedstawiać zawody związane z rolnictwem i przetwórstwem spożywczym jako przyszłościowe oraz zapewniające zatrudnienie. Nowoczesne rozwiązania technologiczne oraz mechanizacja rolnictwa powinna stanowić podstawę wizerunku kreowanego w mediach. Częściowo takie działania były już rekomendowane. Szkolnictwo zawodowe w regionie łódzkim powinno być postrzegane jako kształcące wykwalifikowane kadry pracownicze oraz odpowiadające zapotrzebowaniu na pracowników wśród pracodawców. Wysoki poziom kształcenia praktycznego oraz odpowiednie przygotowanie do wykonywania zawodu to podstawowe cele stojące przez szkolnictwem zawodowym, jakie powinny być rozpowszechniane publicznie. W proponowanej kampanii powinno się także kształtować odmienny wizerunek szkół zawodowych w oczach młodych kobiet. Przede wszystkim należy podkreślać, że dziewczęta także mogą podejmować naukę zawodów, które nie tylko nie są przeznaczone wyłącznie dla mężczyzn, ale mogą także odpowiadać ich zainteresowaniom. W rozpowszechnianych materiałach (ulotkach, plakatach, spotach reklamowych) powinny pojawiać się zarówno wizerunki kobiet, jak i mężczyzn, którzy kształcą się w placówkach zawodowych. Ważne jest także budowanie

świadomości młodych kobiet co do tego, że mogą one dobrze radzić sobie na rynku pracy także w zawodach teoretycznie przeznaczonych tylko dla mężczyzn. Aby zachęcać większą liczbę kobiet do podejmowania nauki w szkołach zawodowych, trzeba skupiać się na przedstawianiu takiego wizerunku kobiet, z którym młode dziewczęta mogłyby się utożsamiać. Dlatego też w materiałach promocyjnych należy prezentować kobiety podejmujące naukę w zawodach z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego jako odnoszące sukcesy oraz radzące sobie w branży równie dobrze jak mężczyźni. Zarysowana powyżej kampania powinna być prezentowana zarówno w mediach lokalnych, jak i środkach masowego przekazu najbardziej dostępnych dla młodzieży, takich jak np. internet. Należy ją także rozpowszechnić w szkołach zawodowych kształcących w branży przetwórstwa rolno-spożywczego. Wprowadzeniem lokalnej kampanii społecznej w życie powinny zająć się samorządy we współpracy ze szkołami zawodowymi. W działania można też zaangażować lokalne fundacje zajmujące się promocją edukacji, które pozyskiwałyby fundusze na promocję kampanii. Finansowaniem powinno się także zająć Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego.

Placówki zawodowe powinny starać się promować oferowane przez siebie kierunki kształcenia podczas targów edukacyjnych. Najlepszym sposobem na dotarcie do świadomości rodziców oraz młodych ludzi, zarówno dziewcząt, jak i chłopców, jest prezentowanie oferty kształcenia w sposób ciekawy oraz przystępny. Gimnazjaliści uczestniczący w targach powinni mieć możliwość zasięgnięcia opinii o szkole u uczniów już odbywających kształcenie. Starsi koledzy i koleżanki mogą stanowić wzór do naśladowania dla młodych ludzi. Ważne jest też promowanie poszczególnych placówek zawodowych podczas dni otwartych. Szkoły zawodowe powinny w atrakcyjny sposób prezentować swoją ofertę – np. poprzez organizowanie stoisk tematycznych związanych z prowadzonymi kierunkami (stoisko z wyrobami piekarniczymi lub narzędziami rolniczymi). W taki sposób rodzice oraz młode dziewczęta i chłopcy będą mogli na własne oczy przekonać się, na czym polega kształcenie w zawodzie, jakie techniki się wykorzystuje oraz uzyskać informacje odnośnie do poziomu nauki w szkołach. Podczas bezpośrednich spotkań z gimnazjalistami oraz ich rodzicami przedstawiciele kadry nauczycielskiej mogą organizować warsztaty dotyczące charakteru danego zawodu z wykorzystaniem informacji, które są przydatne w praktyce – np. dotyczących składu produktów spożywczych czy metod ich przetwarzania. Takie działania budują świadomość młodych ludzi w kwestii faktycznej wiedzy nabywanej w szkołach zawodowych.

Wśród uczniów pobierających kształcenie w placówkach zawodowych, szczególnie w kierunkach związanych z sektorem przetwórstwa rolno-spożywczego, zdecydowanie mniejszy jest odsetek kobiet niż mężczyzn³²¹. Taka sytuacja wynika przede

³²¹ Zob. podrozdział 7.2.1.

wszystkim z faktu, że szkolnictwo zawodowe jest uznawane za domenę mężczyzn. Także większość proponowanych przez placówki kierunków kształcenia jest związana z zawodami uważanymi za „typowo” męskie. Istotne jest więc, aby młode kobiety nie czuły się wyobcowane w szkołach zawodowych. Placówki powinny im zapewniać poczucie równego traktowania oraz odpowiadać na ich potrzeby i zainteresowania. **Dlatego aby zwiększyć zainteresowanie kobiet szkolnictwem zawodowym – oprócz istotnej zmiany wizerunku szkół zawodowych – należy unikać przy tworzeniu ofert kształcenia specyfikacji kierunków ze względu na płeć. Nie powinno się utwierdzać wśród młodych ludzi przekonania o występowaniu zawodów wykonywanych wyłącznie przez mężczyzn lub też całkowicie sfeminizowanych³²². Nie należy także zaznaczać, że siła fizyczna lub predyspozycje przypisywane mężczyznom świadczą o tym, że tylko oni mogą być zatrudniani w danych zawodach. Powinno się natomiast podkreślać zarówno wśród uczniów, jak i uczennic szkół zawodowych (to zadanie należy do dyrektorów oraz nauczycieli), że odpowiednie przygotowanie do danego zawodu daje równe szanse na znalezienie pracy w branży przetwórstwa rolno-spożywczego zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Aby młode dziewczęta mogły rozważać decyzję o podjęciu nauki w szkole zawodowej, nie powinny ograniczać swoich wyborów jedynie do tych kierunków kształcenia oferowanych przez szkoły zawodowe, które w opinii publicznej są uważane za kobiece. Należy poszerzać spektrum zawodów, w których młode kobiety mogą się kształcić, dzięki temu zwiększy się możliwość wybierania szkół zawodowych przez przedstawicielki płci pięknej. Te zadania stoją zarówno przed dyrektorami, którzy tworzą ofertę danej szkoły zawodowej, jak i samorządami oraz kuratorium oświaty.**

8.2.1. Promocja przedsiębiorczości kobiet

Młodzi ludzie uczęszczający do szkół zawodowych kształcących w kierunkach związanych z sektorem przetwórstwa rolno-spożywczego często podejmują decyzję o rozpoczęciu kształcenia w tych placówkach, ponieważ wywodzą się ze środowiska wiejskiego i chcą nabyć umiejętności niezbędne do pracy w gospodarstwach rolnych swoich rodziców. W związku z tym wybierają naukę w szkołach zawodowych, aby uzyskać odpowiednie kwalifikacje, które będą mogli później wykorzystywać do rozwoju rodzinnych interesów. Sytuacja ta dotyczy zarówno dziewcząt, jak i chłopców. Badani dyrektorzy szkół zawodowych z regionu łódzkiego zauważają, że ich uczniowie często pomagają w gospodarstwach prowadzonych przez swoich rodziców, a w przyszłości odziedziczą rodzinny interes. Dlatego większość z nich planuje pozostać na wsi i zajmować się gospodarką:

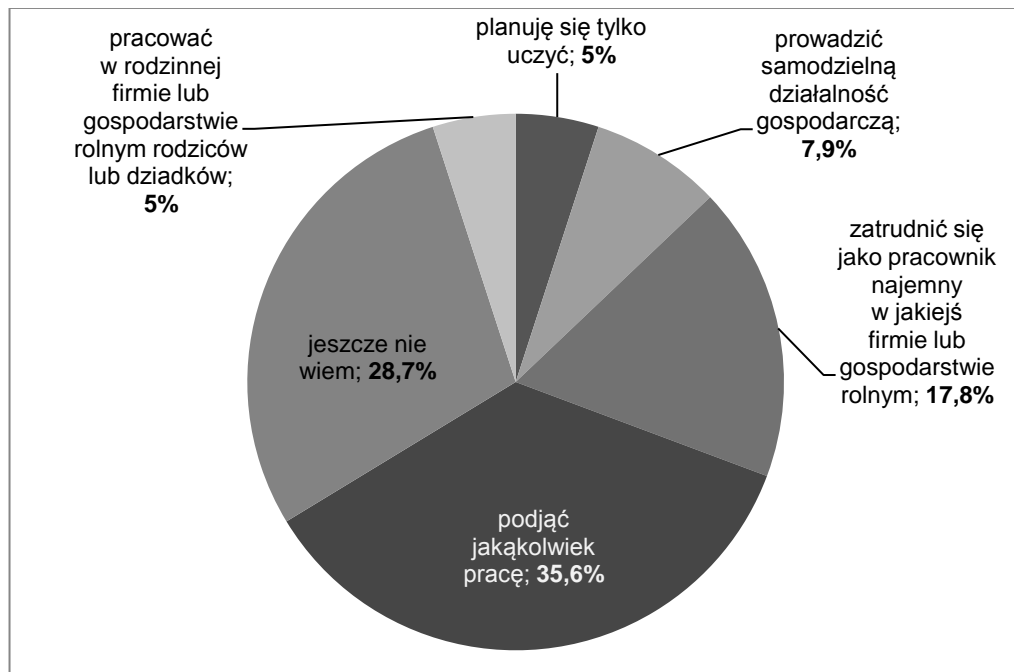
A w tej chwili, proszę państwa, jeżeli ja wchodzę do mojej klasy rolniczej i jest tam, też to już teraz jest łączona dwuzawodowa, jest ewidentnie, specjalizacja jest, no 90 procent, jak nie 100 procent, to jest młodzież, która już rzeczywiście nie ma żadne-

³²² Zob. podrozdział 5.1.

go... jak gdyby wyjścia, to może źle to powiedziałem. Ale rzeczywiście oni się nastawili, że oni mają już przepisaną gospodarkę, wiedzą, że zostaną na sto procent i oni zostają [...].

Pośród przebadanych ankietami audytoryjnymi uczniów szkół zawodowych 55,5% zadeklarowało, że w przyszłości mają szansę na pracę w gospodarstwie rolnym rodziców. Wśród tych osób zdecydowaną większość (48%) stanowią jednak mężczyźni. Dziewczęta bardzo rzadko deklarują możliwość pracy w gospodarstwie rolnym należącym do rodziców lub dziadków. Także niewielka liczba kobiet kieruje działaniami gospodarstw rolnych po ukończeniu nauki³²³. Dlatego w kontekście zwiększania liczby dziewcząt uczęszczających do szkół zawodowych sektora przetwórstwa rolno-spożywczego istotne jest podkreślanie możliwości, jakie nauka w takich placówkach może dawać kobietom chcącym prowadzić własną działalność. Spośród dziewcząt uczących się w szkołach zawodowych w regionie łódzkim kształcących w kierunkach branży rolno-spożywczej prawie 29% nie wie jeszcze, co chce robić po ukończeniu szkoły, natomiast ponad 35% chciałoby podjąć jakąkolwiek pracę, niekoniecznie związaną z branżą. Tylko niecałe 8% dziewcząt deklaruje, że po ukończeniu szkoły planuje prowadzić samodzielną działalność gospodarczą. Dokładny rozkład odpowiedzi prezentuje wykres 8.2.

Wykres 8.2. Co dziewczęta planują robić po ukończeniu szkoły zawodowej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=101.

³²³ Zob. podrozdział 3.1.

Zdaniem badanych dyrektorów szkół zawodowych należy przekonywać dziewczęta, że one również mogą zakładać własne przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem rolno-spożywczym oraz prowadzić gospodarstwa rolne. Przykłady niektórych uczennic pokazują, że takie inicjatywy często odnoszą sukcesy:

[...] no przeważnie dziewczęta zakładają bardzo dużo małych takich zakładzików prywatnych swoich.

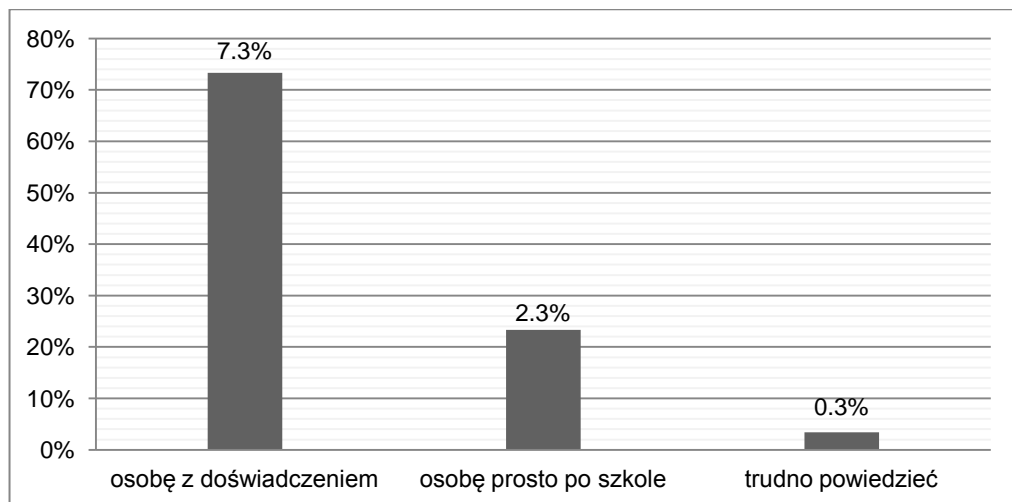
W opinii badanych dyrektorów dziewczęta kształcące się w szkołach zawodowych posiadają wysokie predyspozycje do prowadzenia swoich własnych firm zajmujących się branżą rolno-spożywczą oraz wykazują się dużą przedsiębiorczością. **Dlatego w kontekście zwiększenia zainteresowania wśród kobiet szkolnictwem zawodowym należy w materiałach promocyjnych szkół zawodowych prezentować przedsiębiorcze kobiety, które ukończyły szkoły zawodowe. Szkoły z branży przetwórstwa rolno-spożywczego powinny tworzyć ulotki dotyczące kobiet prowadzących gospodarstwa rolne, a także przedstawiać sylwetki właścielek gospodarstw rolnych odnoszących sukcesy w działalności w branży rolno-spożywczej podczas targów edukacyjnych. W ten sposób zachęci się młode dziewczęta do podejmowania nauki w szkołach zawodowych, a po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji – podjęcia rozważań dotyczących założenia własnej działalności gospodarczej. Warto także skupić się na promowaniu wśród uczennic szkół zawodowych, a także gimnazjalistek, przedsiębiorczości kobiet prowadzących rodzinne gospodarstwa rolne. Wiele dziewcząt nie zdaje sobie sprawy z predyspozycji, jakie posiada, i nie bierze pod uwagę kierowania gospodarstwami rodzinnymi w przyszłości. Z tego powodu warto zwrócić uwagę, aby doradcy zawodowi i pedagodzy szkoli zatrudnieni w placówkach zawodowych prezentowali dziewczętom możliwości nadzorowania pracy gospodarstw rolnych oraz prowadzenia własnej działalności gospodarczej po ukończeniu nauki w szkole zawodowej. Na lekcjach przedsiębiorczości, zarówno w szkołach zawodowych, jak i gimnazjalnych, należy prezentować dziewczętom oraz chłopcom perspektywy samozatrudnienia po ukończeniu kształcenia. Dzięki temu w oczach dziewcząt i chłopców zdecydowanie poszerzą się perspektywy pracy po zdobyciu odpowiedniego wykształcenia zawodowego.**

8.2.2. Perspektywy zatrudnienia kobiet po ukończeniu nauki w szkole zawodowej

Kolejną kwestią poruszoną przez badanych, w szczególności dyrektorów szkół zawodowych z sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim, która może przyczynić się do zwiększania udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym, są perspektywy zatrudnienia na rynku pracy po zakończeniu nauki. Młodzi ludzie, decydując się na kształcenie w szkołach zawodowych, są nastawieni na zdobycie praktycznych umiejętności, które będą mogli wykorzystać w pracy zawodowej. Pracodawcy nato-

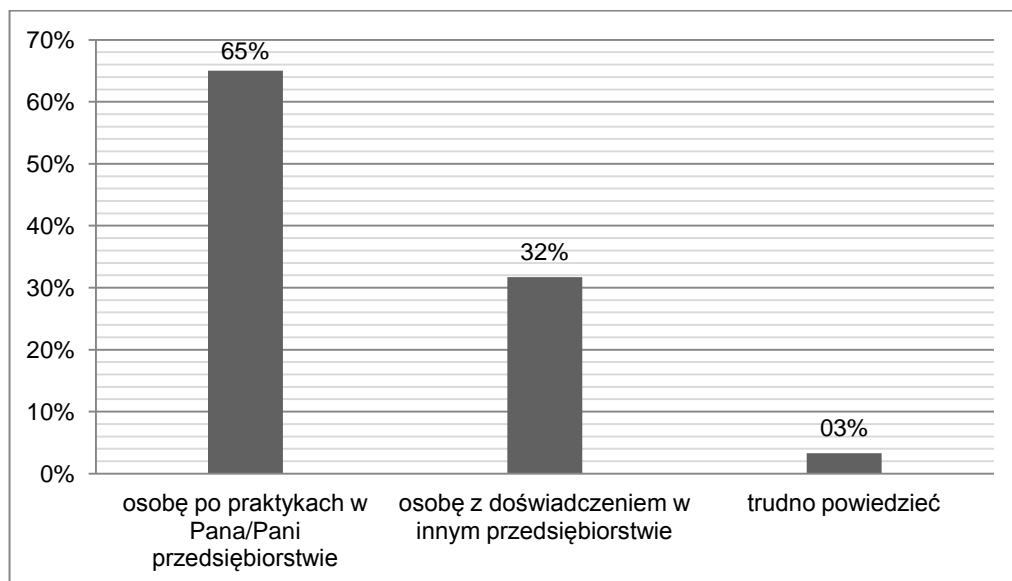
miast poszukują wykwalifikowanych pracowników, legitymujących się odpowiednimi predyspozycjami zawodowymi. Badani przedsiębiorcy deklarują, że zdecydowanie chętniej zatrudniają w swoich firmach pracowników z doświadczeniem zawodowym, a także takie osoby, które wcześniej odbyły praktyki w firmie pracodawcy. Dane dotyczące preferencji przedsiębiorców odnośnie do zatrudniania potencjalnych pracowników zostały przedstawione na wykresach 8.3a i 8.3b.

Wykres 8.3a. Kogo chętniej zatrudniłby pracodawca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Wykres 8.3b. Kogo chętniej zatrudniłby pracodawca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego istotne jest więc wykształcenie kadry pracowniczej, która będzie miała odpowiednie predyspozycje oraz umiejętności do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach. Należy więc uświadamiać młodym ludziom, jakie korzyści mogą zyskać, podejmując kształcenie w danym zawodzie. Istotne w procesie zwiększania udziału kobiet w szkolnictwie zawodowym w sektorze rolno-spożywczym w województwie łódzkim jest informowanie młodych dziewcząt o perspektywach zatrudnienia, jakie niesie ze sobą ukończenie szkół zawodowych. Decydując się na podjęcie nauki w placówkach zawodowych, młode kobiety powinny być świadome tego, że w trakcie kształcenia muszą odpowiednio przygotować się do warunków, jakie panują na rynku pracy, dlatego powinny poważnie podchodzić do swoich obowiązków szkolnych, szczególnie podczas odbywania praktyk u pracodawców:

[...] dlatego się starają, bo jeden drugiemu potem zazdrości, bo ten to jest w takim hotelu, a tamten to niestety nie tutaj, a i pracodawca jest taką osobą, która równocześnie go ocenia i mówi tak, wie pan, ja tego to już bym zatrudnił, gdyby on skończył szkołę, więc tutaj uczniowie, odchodząc na praktyki, ci, którzy chcą, przecież nie wszyscy chcą, mają taką świadomość: staraj się chłopie, bo to jest może twój przyszły pracodawca [...].

Młodzi ludzie, w tym także kobiety, rozpoczynający naukę w szkołach zawodowych, muszą być świadomi tego, że dzięki zdobytemu wykształceniu będą mogli znaleźć odpowiednią pracę, a także szybciej niż swoi rówieśnicy kształcący się w liceum wejść w dorosłe życie. Z tego powodu należy uświadamiać młodym ludziom, w szczególności kobietom, że ich szanse na rynku pracy dzięki nauce zawodu w szkołach zawodowych będą większe. To właśnie w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, w opinii badanych przedstawicieli samorządów, są bardzo duże szanse zatrudnienia młodych ludzi, w tym także kobiet, posiadających odpowiednio wysokie kwalifikacje:

Przetwórstwo rolno-spożywcze jest w bezpośredni sposób uzależnione od bazy surowcowej, w związku z tym mówiąc, charakteryzując ten obszar, trzeba byłoby powiedzieć, że część osób kształconych w szkołach znajdzie zatrudnienie również w służbach zaopatrzenia, nie tylko w samej technologii, czy też potem dystrybucji tychże produktów.

Wyniki badań przeprowadzonych wśród nauczycieli pokazują, że prawie 90% z nich uważa, że uczniowie kierunków rolno-spożywczych mają dobre praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu. Badani dyrektorzy szkół przekonują, że w miarę dostępnych im środków kształcą uczniów na wysokim poziomie, odpowiadającym zapotrzebowaniu pracodawców. Starają się zapewniać młodzieży nie tylko podstawowy zakres kształcenia programowego, ale także dodatkowe kursy, które pozwolą młodym ludziom zaadaptować się do warunków rynku pracy jeszcze podczas nauki w szkole:

Takie szkolenia, dodatkowe kwalifikacje. Jest tak, że na jednego ucznia, to zależy od projektu i to jest mniej więcej 15, 30 tysięcy na jednego ucznia, to jest naprawdę dosyć duży zastrzyk pieniędzy, który idzie. I to jest tak, to jest dodatkowe kwalifika-

cje dla naszej młodzieży, która kończy tą szkołę i oprócz tego, że ma technika, przypuśćmy, rolnika, to jeszcze ma kurs kombajnisty czy obsługi maszyn, czy jeszcze jakiś inny, czy w żywieniu gospodarstwa domowego, czy kelnerski, czy jakieś takie rzeczy. Naprawdę to jest super rzecz i każdy z nas na pewno z tego korzysta, bo grzech z tego nie skorzystać.

Dodatkowe kursy nie tylko poszerzają wiedzę praktyczną uczniów i uczennic, ale jednocześnie zapewniają im szersze spektrum umiejętności, które na pewno będą mile widziane wśród przyszłych pracodawców. **Dlatego zaleca się podejmowanie działań przez szkoły zawodowe z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, mających na celu zapewnianie jak największej liczby dodatkowych kursów zawodowych dla uczniów, w szczególności dla kobiet. Należy zachęcać młodych ludzi, przede wszystkim dziewczęta, do brania udziału w tego rodzaju dodatkowych aktywnościach, podkreślając fakt, że są one atutem na rynku pracy i zapewniają młodym ludziom większą konkurencyjność w oczach pracodawców. Aby zachęcić młode kobiety do podejmowania nauki w szkołach zawodowych, władze placówek powinny w swojej ofercie kierowanej do uczennic gimnazjów podkreślać wartość dodatkowych szkoleń oraz szerokiego spektrum kwalifikacji, jakie dziewczęta mogą zdobywać w danej szkole. Środki finansowe na prowadzenie dodatkowych kursów dyrektorzy szkół zawodowych powinni pozyskiwać z funduszy samorządowych oraz ze środków unijnych przy wsparciu Ministerstwa Edukacji Narodowej. Szkoły w tym celu mogą także zwracać się o pomoc do pracodawców, którzy mogliby organizować takie kursy w swoich przedsiębiorstwach w ramach praktyk dla uczniów.**

Kolejnym ważnym aspektem poruszonym w badaniach odnośnie do perspektyw zatrudnienia kobiet kształcących się w szkołach zawodowych jest poszerzanie zakresu obowiązków doradców zawodowych oraz pedagogów szkolnych. Młodzi ludzie kończący gimnazja nie zawsze wiedzą, czym chcieliby zajmować się w przyszłości. Dyrektorzy szkół zawodowych szczególnie podkreślają ten problem:

[...] ale druga rzecz, to młodzież wychodząca z gimnazjum nie ma zielonego pojęcia, do jakiej szkoły on pójdzie, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód jest dobry, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód dobrze płaci, jaki zawód wybrać.

Zdaniem nauczycieli zawodowych w szkołach kształcących na potrzeby sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim uczniowie sami najlepiej wiedzą, jaki zawód jest dla nich najodpowiedniejszy i sami powinni decydować o kierunku kształcenia. Niestety, młodzi ludzie w opinii kadry pedagogicznej często w swoich wyborach kierują się przesłankami pozamerytorycznymi (bliskość szkoły, rodzeństwo uczące się w placówce, wyniki egzaminu gimnazjalnego). Dlatego przy podejmowaniu decyzji w kwestii dalszego kształcenia powinni pomagać młodym ludziom specjaliści, w tym przypadku doradcy zawodowi oraz pedagodzy. Dzięki temu uczniowie i uczennice przy wyborze kierunku kształcenia będą brali pod uwagę przesłanki związane z możliwością znalezienia pracy w danym zawodzie po ukończeniu szkoły,

a także spodziewane zarobki. Doradcy zawodowi powinni nakreślać młodym ludziom, w szczególności dziewczętom, zalety, jakie płyną z kształcenia oferowanego w szkołach zawodowych, a także wyjaśniać, jakie perspektywy zatrudnienia mogą się przed nimi roztaczać po ukończeniu nauki. Dzięki temu więcej młodych kobiet będzie w stanie podejmować świadome decyzje dotyczące ich dalszej ścieżki kształcenia, a także przyszłej kariery zawodowej.

[Doradcy powinni] *obserwować talenty, ukierunkować zainteresowania, tak powinno być, i my nie mamy doradcy, bo ja mam doradcę zawodowego w projekcie tylko, znaczy w projekcie, w kapitale ludzkim, bo normalnie to nikt z nas nie ma i zresztą słusznie, bo nie jest to aż potrzebne, bo już skoro wybrałeś, to wybrałeś, to cię ktoś ukierunkował. Wiadomo, że potem zmieniają jeszcze, wiemy w pierwszych klasach, jak to jest.*

Rola doradcy zawodowego jest szczególnie istotna w szkołach zawodowych dla uczniów i uczennic pierwszych klas, którzy mogą się jeszcze zdecydować na zmianę profilu kształcenia. Na późniejszych etapach edukacji doradca zawodowy może pełnić funkcję przewodnika po rynku pracy, w tym zachodzących na nim zmianach oraz zapotrzebowaniu na pracowników. Powinien on być dostępny dla uczniów i uczennic, którzy nie wiedzą, jakie dodatkowe umiejętności mogą zdobyć, aby być bardziej atrakcyjnymi dla pracodawców, a także jakie możliwości zatrudnienia oferuje im rynek pracy. Niestety, nadal bardzo mała liczba uczniów szkół zawodowych korzysta z porad doradcy zawodowego. Tylko 19% przebadanych dziewcząt i chłopców kształcących się w kierunkach z branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim korzystało z takiej porady. Z przeprowadzonych badań wynika także, że chłopcy częściej niż dziewczęta odbywają indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym w szkole lub w instytucji współpracującej ze szkołą. **Dlatego zaleca się, aby doradcy zawodowi w szkołach gimnazjalnych zachęcali dziewczęta do podejmowania kształcenia w placówkach zawodowych ze względu na perspektywy zatrudnienia, jakie niesie ze sobą ukończenie nauki w takich szkołach. Rekomenduje się także zatrudnianie doradców zawodowych z szkołami zawodowymi, którzy odpowiednio nakierowywaliby zainteresowania młodych kobiet, a także rozpoznawali ich predyspozycje zawodowe oraz proponowali im odpowiednie kursy zawodowe. Doradcy powinni prezentować dziewczętom, w jakich branżach i zawodach mają największe szanse na zatrudnienie. Konsultacje z doradcami powinny być w szkołach obowiązkowe dla każdego ucznia. W tym celu placówki zawodowe mogą nawiązywać również współpracę z urzędami pracy, które powinny udostępniać im swoich doradców zawodowych. Środki na finansowanie tych działań mogą być pozyskiwane z budżetów szkół, a także z finansów samorządowych oraz z Ministerstwa Edukacji Narodowej.**

Ważnym działaniem w celu zwiększenia perspektyw zatrudnienia kobiet z wykształceniem zawodowym może być zachęcanie ich przez władze szkół do jak najbardziej aktywnej działalności w celu poszerzania swoich umiejętności w trakcie nauki.

Zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, uczestniczenie w praktykach zawodowych, a przede wszystkim skupianie się na jak najlepszym opanowaniu wiedzy przekazywanej w trakcie nauki w szkole pozwoli młodym dziewczętom być bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy w porównaniu z ich kolegami. W obliczu wyższych kwalifikacji i stopniowej zmiany postrzegania kobiet przez pracodawców jako nieodpowiednich do pracy w niektórych zawodach zdecydowanie zwiększą się perspektywy zatrudnienia dziewcząt po ukończeniu nauki w szkołach zawodowych.

8.3. Zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim

W badaniach przeprowadzonych przez CBOS zostały także zawarte kwestie związane z zapotrzebowaniem na pracowników, zgłaszanym przez pracodawców z branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim. Istotne z punktu widzenia niniejszej części są w szczególności kwestie dotyczące zwiększania udziału kobiet na lokalnym rynku pracy. W niniejszym rozdziale zostały przeanalizowane najważniejsze tematy poruszane przez badanych, dotyczące zapotrzebowania na pracowników w branży rolno-spożywczej na lokalnym rynku pracy. Przede wszystkim jednak zawarto tutaj rekomendacje odnośnie do sposobów zwiększania liczby kobiet w zawodach z branży rolno-spożywczej. Szczegółowo wybrane kwestie poruszane przez badanych dotyczą między innymi zagadnień związanych z cechami idealnego pracownika, jakich wymagają przedsiębiorcy. Zostały tu także wyszczególnione cechy kobiet, które są najbardziej cenione na rynku pracy sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. Istotne z punktu widzenia powiększania liczby aktywnych zawodowo kobiet w regionie – zdaniem badanych – powinno być także eliminowanie zjawisk dyskryminacyjnych, które często występują wśród pracodawców podczas zatrudniania kobiet. Ostatnia istotna kwestia dotyczy wpływu, jaki na liczbę kobiet pracujących w branży rolno-spożywczej ma niedostosowanie oferty kształcenia zawodowego do lokalnego rynku pracy. W tym punkcie zostały zawarte rekomendacje dotyczące wykorzystania potencjału zawodów silnie sfeminizowanych w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w celu zwiększenia udziału kobiet na lokalnym rynku pracy.

8.3.1. Cechy idealnego pracownika w opinii pracodawców a cechy kobiet na rynku pracy

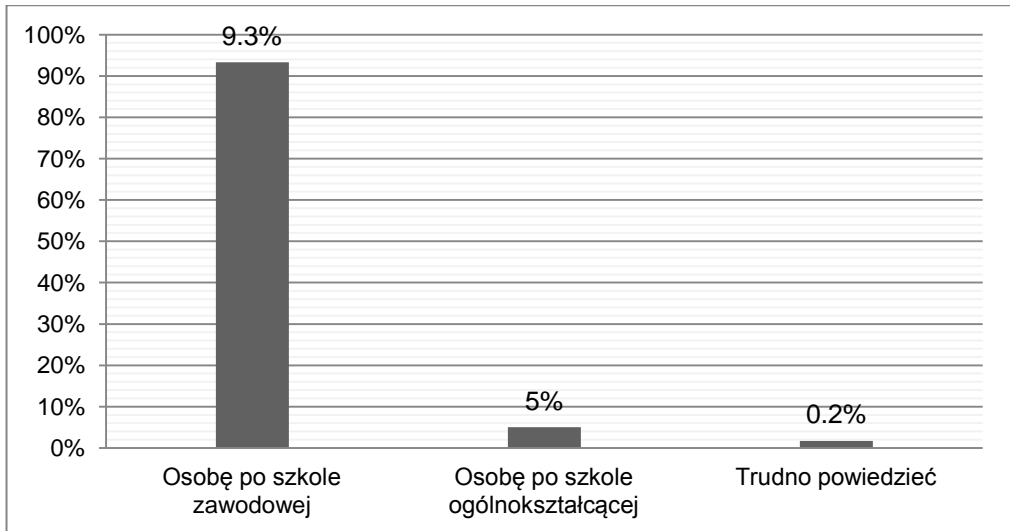
Pracodawcy zajmujący się branżą rolno-spożywczą w województwie łódzkim bardzo cenią sobie wiedzę i umiejętności uczniów szkół zawodowych. Zdecydowanie chętniej są skłonni zatrudniać osoby z wykształceniem zawodowym niż licealnym czy wyższym. To właśnie absolwenci placówek zawodowych są najlepiej przygotowani do wykonywania zawodu oraz posiadają praktyczne kwalifikacje. Pracodawcy zdecydowanie chętniej zatrudniają uczniów szkół zawodowych, ponieważ nie muszą ich

dotatkowo przyuczać do wykonywania zawodu, tak jak absolwentów liceów czy studiów wyższych:

Natomiast ludzie, którzy pokończyli studia, nie wiadomo dlaczego nie mają w ogóle wiedzy z danego kierunku, bo on ma tylko teorię i nic więcej. Ja go nie wezmę do siebie, bo ja go nie będę uczył.

Powyższy wniosek potwierdzają także dane zgromadzone w trakcie badania z udziałem pracodawców, które zostały przedstawione są na wykresie 8.4.

Wykres 8.4. Kogo chętniej zatrudniłby pracodawca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Pracodawcy wyżej sobie cenią także uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Uważają oni, że w branży rolno-spożywczej to absolwenci tych właśnie szkół radzą sobie lepiej niż absolwenci techników. Wynika to głównie z faktu, że w oczach pracodawców mają oni lepsze praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu, a także nie unikają ciężkiej pracy:

Ci po zawodówce, a z praktyką, mają trochę rozszerzone horyzonty w danej branży... Po zawodówce uważam, że człowiek, który chce pracować, to... Mi osobiście nie... nie wiem, że po technikum nie, tylko po zawodówce. Ale uważam, że po zawodówce [...] po tym... przyuczeniu, to on ma jakiegokolwiek rozeznanie. Ale po technikum przyjdzie, no, przepraszam za określenie, taki lalusz, i on nie wie, czy mąką się ubrudzi, czy cukrem się posypie, raczej taki no... przynajmniej moje odczucie jest takie, dystans.

W branży rolno-spożywczej istnieje więc duża szansa na zatrudnianie kobiet z wykształceniem zawodowym. W oczach pracodawców kształcenie pobierane w placówkach zawodowych jest zaletą i sprawia, że zdecydowanie bardziej są oni skłonni zatrudnić w swoich przedsiębiorstwach kobiety legitymujące się tego rodzaju wykształceniem.

W przeprowadzonych badaniach fokusowych zostały także poruszone kwestie związane z cechami idealnego pracownika. Zdaniem przedsiębiorców z branży rolno-spożywczej najlepszym kandydatem do pracy w ich firmach jest osoba uczciwa, pracowita, sumienna, zdyscyplinowana i rzetelna. Dla niektórych pracodawców liczą się także cechy, które wiążą się z dobrymi nawykami pracowników, jak np. punktualność i brak nałogów. Przede wszystkim jednak przedsiębiorcy poszukują osób z wykształceniem kierunkowym, chętnych do nauki i przyswajania wiedzy oraz pracowitych. Badani pracodawcy nie różnicują tych cech na męskie i kobiece, nie określają, która z płci charakteryzuje się danymi atrybutami. Takie obiektywne wymagania stawiane pracownikom dają szansę kobietom na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego. Należy więc podkreślać fakt, że w branży nie są potrzebne cechy powszechnie uważane za domenę mężczyzn, ale liczą się atrybuty, którymi charakteryzować się mogą przedstawiciele obu płci. Dlatego zarówno kobiety, jak i mężczyźni są w stanie dostosować się do wymogów pracodawców z branży rolno-spożywczej. Dla jednego z badanych pracodawców istotne jest, żeby jego pracownik potrafił obsługiwać maszyny znajdujące się w przedsiębiorstwie i miał chęć do wykonywania pracy:

Nawet nie musi to być osoba wykształcona po naszym technikum, ale jeżeli chłopak czy dziewczyna chce pracować, wykazuje chęci, to nie ma problemu, czy to jest absolwent, czy osoba z doświadczeniem, nawet z doświadczeniem z innych kierunków. Po prostu osoba musi chcieć pracować, nie bać się maszyn.

Wśród badanych pracodawców poruszony został także temat cech, jakie są charakterystyczne dla pracowników płci żeńskiej w branży rolno-spożywczej. Okazuje się, że pracodawcy bardzo wysoko cenią sobie pracę kobiet i uważają, że są one bardzo dobrze przygotowane do wykonywanego zawodu. Często pracują w zakładach pracy już od dłuższego czasu i są postrzegane jako bardzo sumienne pracownice. Mają też szanse awansu w firmie, w zależności od stopnia zaangażowania w pracę:

[...] ja zaczynałam u nas w zakładzie też na produkcji, potem zostałam kierownikiem po jakimś tam czasie i ja z tymi dziewczynami, nazywam je dziewczynami, ale są w wieku około 50 lat, one pracowały ze mną na początku i mnie uczyły tego zakładu, a teraz ja im wydaję polecenia i nie ma problemu z wydawaniem tych poleceń, bo one mnie słuchają [...].

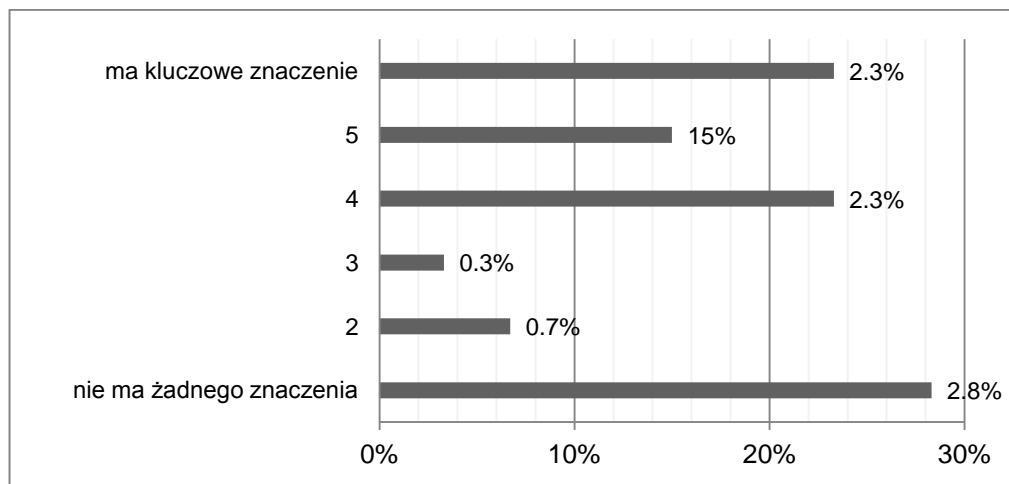
Przebadani pracodawcy podkreślają, że chętnie zatrudniają w swoich firmach kobiety. Zaznaczają także, że nie stanowi dla nich większej różnicy, czy pracuje u nich na danym stanowisku kobieta, czy mężczyzna:

[...] a dziewczyny zatrudniam, tą dziewczynę zatrudniam.

Bez żadnej różnicy czy to jest mężczyzna, czy kobieta.

Przedsiębiorcy z branży sektora przetwórstwa rolno-spożywczego przekonują też, że starają się zachowywać odpowiednie proporcje płci wśród swoich pracowników i nie sugerują się tym kryterium podczas rekrutacji. Więcej informacji na ten temat dostarcza analiza odpowiedzi przedsiębiorców zaprezentowana na wykresie 8.5.

Wykres 8.5. W jakim stopniu dla pracodawców liczy się to, jakiej płci jest pracownik?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Większość pracodawców uznała, że płeć pracownika nie ma żadnego znaczenia, jednak mimo to znaczna część pracodawców twierdzi, że jest to cecha o kluczowym znaczeniu. Być może jest to wynikiem specyfiki branży oraz niektórych zawodów, którym z góry przypisuje się wykonywanie przez mężczyzn lub przez kobiety. Badani potwierdzają ten wniosek, sugerując, że szczególnie w dziale produkcji w ich firmach dominują kobiety. Wśród cech, jakie pracodawcy cenią u pracownik, znalazły się przede wszystkim: precyzyjność, chęć do wykonywania pracy oraz szybkość. W związku z tym, że pracodawcy w branży rolno-spożywczej nie kierują się kryterium płci podczas zatrudniania pracowników oraz że zwykle stosują obiektywne kryteria zatrudnienia pracowników, młode kobiety poszukujące pracy w branży nie powinny obawiać się ograniczonych możliwości zatrudnienia. Ważne jest, aby zdobywały konkretne wykształcenie oraz dodatkowe umiejętności, a dla pracodawców będą równie wartościowymi pracownikami co mężczyźni. **Dlatego zaleca się, aby szkoły zawodowe kształcące w kierunkach z branży rolno-spożywczej namawiały jak największą liczbę dziewcząt do udziału w praktykach zawodowych u pracodawców w trakcie nauki³²⁴. Istotne jest, aby nauczyciele zawodowi i dyrektorzy szkół przekonywali dziewczęta, że uczestnictwo w praktykach daje im większe szanse na przyszłe zatrudnienie w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, a także możliwość zaprezentowania się pracodawcy od jak najlepszej strony. Dzięki temu dziewczęta będą bardziej świadome zalet uczestnictwa w praktykach zawodowych, natomiast dla pracodawców będą cenniejszymi pracownikami ze względu na zdobyte wcześniej doświadczenie w przedsiębiorstwie.**

³²⁴ Zob. podrozdział 3.2.2.

8.3.2. Zwalczanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego

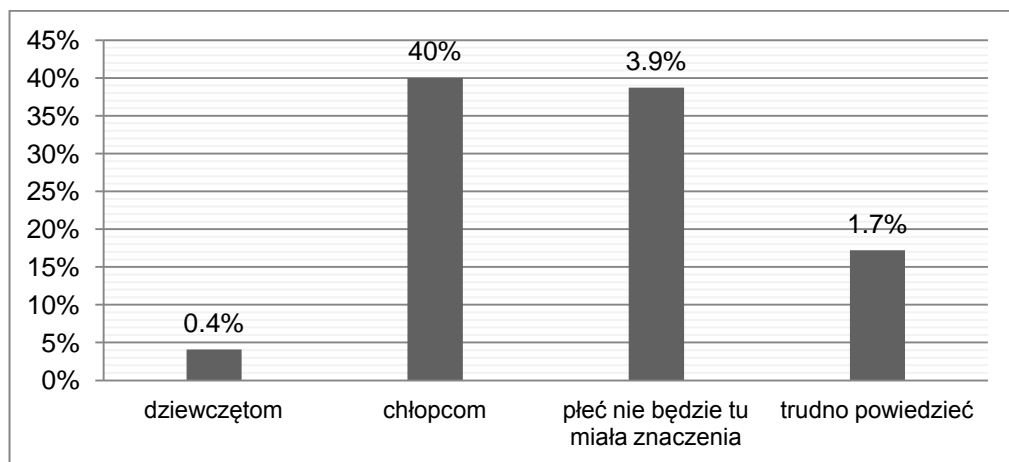
Mimo że pracodawcy z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego deklarują chęć do zatrudniania kobiet w swoich przedsiębiorstwach, nadal pojawiają się wśród właścicieli firm pewne praktyki, które dyskryminują płęć piękną na rynku pracy we wspomnianej branży. Przede wszystkim pracodawcy znacznie częściej oferują kobietom prace proste, niewymagające specjalnych umiejętności lub wykształcenia kierunkowego. Nawet jeśli kobiety ukończyły szkołę zawodową i są odpowiednio przygotowane do podejmowania pracy w zawodzie, to pracodawcy mimo to wybierają na wyższe stanowiska mężczyzn.

Na podstawie wyników badań ankietowych z uczniami szkół zawodowych kształcących w kierunkach związanych z branżą rolno-spożywczą w województwie łódzkim, można stwierdzić, że dziewczęta znacznie częściej niż chłopcy obawiają się, iż po ukończeniu kształcenia zawodowego nie będą w stanie znaleźć pracy. Aż 63% z badanych kobiet czuje się zagrożonych bezrobociem. Dla porównania – taka opinia wśród chłopców występuje tylko w 33,5% przypadków. Kobiety z wykształceniem zawodowym stanowią bardzo ważną z perspektywy pracodawców grupę, ponieważ posiadają odpowiednie umiejętności i dobrze wykonują swoje obowiązki. Niestety, jak zauważają badani dyrektorzy, ich praca nie jest odpowiednio wynagradzana i często zmuszone są do podejmowania zatrudnienia za bardzo niskie stawki:

Nie będą pracowały za 5 zł, za 5 zł netto na godzinę, i dziewczyny znalazły sobie psie prace przy produkcji, gdzie też tam redukcja była o 200.

Ze zgromadzonego materiału badawczego wynika także, że w opinii nauczycieli to właśnie chłopcy mają zdecydowanie większą szansę na znalezienie pracy po ukończeniu kształcenia niż dziewczęta:

Wykres 8.6. Opinie nauczycieli dotyczące tego, komu będzie łatwiej znaleźć pracę po zakończeniu nauki – podział ze względu na płęć absolwentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=100.

Odpowiedź, że pracę po zakończeniu nauki łatwiej będzie znaleźć dziewczętom, wskazało tylko nieco ponad 4% badanych nauczycieli. Jednak prawie 39% przedstawicieli kadry szkół zawodowych jest zdania, że płeć nie będzie miała znaczenia przy poszukiwaniu zatrudnienia przez absolwentów szkół zawodowych. W przypadku niektórych zawodów właściciele firm żalą się, że brakuje im ochotników do podjęcia pracy, lecz mimo dużego zainteresowania tym zawodem wśród kobiet, wolą zatrudniać na dane stanowiska mężczyzn:

Ja zatrudniam tych pracowników, którzy są mi potrzebni, a specyfika tego zakładu jest taka, że w większości pracują mężczyźni, laborantki pracują dziewczyny. Wolalbym po takiej technologii żywności, jak taki kierunek był w Wolborzu, tam były same dziewczyny, ja wolalbym, żeby tam byli też chłopcy, też bym ich zatrudnił na stanowisku młynarza.

Pracodawca wolalby zatrudnić na stanowisku młynarza mężczyznę, nie bierze nawet pod uwagę kandydatury dziewcząt. Twierdzi, że nadają się one bardziej do pracy w laboratorium, ale tam już zatrudnia odpowiednią liczbę pracowników. Możliwe także, że dziewczęta zgłaszające się do pracy u tego pracodawcy same nie są zainteresowane pracą młynarza.

Często jednak zdarza się, że pracodawcy posiadają już pewne wyobrażenie o osobach wykonujących dany zawód. Uważają, że kobiety nie będą w stanie poradzić sobie z wykonywaniem niektórych prac, ponieważ brakuje im siły fizycznej lub odporności, którą charakteryzują się mężczyźni. Praca w branży przetwórstwa rolno-spożywczego jest też – zdaniem pracodawców – bardzo ciężka i wymagająca, dlatego rzadziej decydują się na zatrudnianie kobiet:

Proszę panią, to nie jest biuro, to jest zakład produkcyjny, tam trzeba gumofilce założyć i waciak, i spodnie, i iść na produkcję albo do chłodni wejść.

[...] taka praca u nas też, bo operatorzy maszyn to są już takie zawody ciężkie.

No ja akurat jestem kobietą [...], mam samych mężczyzn pod sobą. No [rzeźnik to] ciężki zawód jest, bo to jest zimno, bo to jest mokro, bo to jest zapach wiadomo jaki, nie... No ale ktoś to musi wykonywać.

Zdaniem przełożonej kobiety praca w ubojni jest bardzo trudna i dlatego w większości wybierają ją mężczyźni. Kobiety niechętnie się tego podejmują, ale także niechętnie są zatrudniane. Czasami dochodzi nawet do sytuacji, w których pracodawcy od razu odrzucają kobietę zainteresowaną wykonywaniem danej pracy ze względu na brak odpowiednich cech fizycznych:

Proszę panią, ta pani wychodziła z samochodu [...] i szedłem z nią tak ze trzydzieści metrów, i to mi wystarczyło już. Nie musiałem brać ją na próbę do pracy nawet.

Okazuje się więc, że w branży przetwórstwa rolno-spożywczego nadal panuje duży podział na zawody męskie i kobiece. W przypadku niektórych profesji funkcjonują także anegdoty i przesady dotyczące tego, że kobiety nie powinny wykonywać danego zawodu:

No tu się zgodzę, jest nawet taka anegdota, że jeśli kobieta w piekarni ma miesięczkę, to nie wychodzi pieczywo.

To samo było jak się kapustę kisilo.

Aby zwiększać udział kobiet na rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim, należy zwalczać wśród pracodawców poglądy dyskryminujące oraz wykorzeniec istniejące przesady dotyczące pracy kobiet³²⁵. Należy także wyeliminować przekonanie, że kobiety nie posiadają odpowiednich predyspozycji do zawodu lub nie są skłonne do wykonywania ciężkich prac. Rekomenduje się przeprowadzenie na lokalnym rynku pracy kampanii wśród pracodawców specjalizujących się w branży przetwórstwa rolno-spożywczego odnośnie do praktyk antydyskryminacyjnych oraz podkreślanie wartości kobiet jako pracowników. Działania w ramach kampanii powinny skupiać się na prezentowaniu kobiet wykonujących prace przeznaczone dla mężczyzn oraz przedstawiające kobiety jako odpowiednie kandydatki do danego zawodu. Szkoły zawodowe powinny brać czynny udział w kampanii, promując jednocześnie swoje uczennice jako odpowiednio wykształcone i posiadające najwyższe kwalifikacje zawodowe. W działania eliminujące poglądy dyskryminujące kobiety na rynku pracy w zawodach sektora rolno-spożywczego można zaangażować fundacje działające na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Środki na te cele powinny być pozyskiwane z funduszy Ministerstwa Pracy, przy udziale Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Mimo ciągłego występowania wśród pracodawców praktyk dyskryminacyjnych można zauważyć pozytywne podejście do kobiet jako pracowników. Badani uważają, że w większości zawodów branży rolno-spożywczej najważniejsze są umiejętności wykonywania danego zawodu oraz chęć do pracy. Mimo że niektóre profesje wymagają siły fizycznej i wytrzymałości, którymi często cechują się mężczyźni, to najbardziej przydają się wysokie kwalifikacje i pracowitość, które są charakterystykami niezależnymi od płci. Dlatego dużą szansą dla zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy w branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim jest stosowanie obiektywnych kryteriów zatrudnienia przez pracodawców i wyeliminowanie praktyk dyskryminacyjnych.

8.3.3. Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do zapotrzebowania wśród pracodawców poprzez wykorzystanie potencjału kierunków sfeminizowanych

Jednym z podstawowych problemów nękających współczesne szkolnictwo zawodowe jest niedostosowanie treści kształcenia zawodowego do zapotrzebowania na kwalifikacje panującego wśród pracodawców. Brakuje nie tylko szkół kształcących w zawodach z branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim, ale także nowoczesnych kierunków kształcenia, których programy będą kształtować wiedzę uczniów w zakresie najnowszych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach.

³²⁵ Zob. rozdział 1.

Pracodawcy z branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim narzekają na brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników:

Życzyłbym sobie tego, żeby tu u nas gdzieś w pobliżu była jakaś uczelnia, taka, która by w tej branży mogła kształcić ludzi. Bardzo to byłoby pomocne dla nas, bo my na przykład bardzo cierpimy na brak takich, jak chcemy zatrudnić pracowników, jak młynarz.

Zdaniem badanych pracodawców na lokalnym rynku pracy nie ma wystarczająco dużo osób, które byłyby przygotowane do pracy w zawodach przetwórstwa rolno-spożywczego. Ponad 61% badanych uważa, że takich osób jest bardzo mało lub nie ma ich w ogóle (odpowiednio 30% i 31%). Zaledwie 1,7% twierdzi, że duża część absolwentów szkół zawodowych jest przygotowana do zawodów, na które jest zapotrzebowanie w danej firmie, natomiast 26,7% uważa, że takich osób jest trochę. Bardzo często zdarzają się sytuacje, w których kandydaci do pracy zgłaszający się do pracodawców mają kwalifikacje zupełnie niezwiązane z pracą, która jest oferowana w danym przedsiębiorstwie. Z tego powodu właściciele firm są zmuszeni odrzucić ich kandydatury. Dzieje się tak również w przypadku kobiet:

Ostatnio przyszła pani, która usilnie szukała pracy, no i zaprosiłem ją, bo pomyślałem, że może gdzieś tam ją wstawię, zobaczę, co ona potrafi zrobić. No i przyniosła CV, popatrzyłem na CV i powiedziałem: proszę panią, ja pani nie zatrudnię. Bo w CV pisało: urząd skarbowy pierwsza praca.

Często jednak ze względu na brak odpowiednio przygotowanej kadry pracodawcy są zmuszeni do zatrudniania osób, które są chętne do pracy, ale nie posiadają fachowej wiedzy czy umiejętności. Charakteryzują się jednak odpowiednimi predyspozycjami i wykształceniem, w związku z czym muszą zostać przyuczeni do zawodu, co zajmuje dużo czasu.

Tak [dziewczyna była] po [szkole] zawodowej i nie miała do czynienia z cukiernictwem [...] i ona wszystko łapie w lot i wszystko wykonuje już w tej chwili, po roku czasu mogę ją na produkcji zostawić.

Często jednak zdarza się tak, że pracownicy, w szczególności kobiety, bez wykształcenia kierunkowego potrafią się odnaleźć na lokalnym rynku pracy, a przełożeni chwalą je sobie jako samodzielne i inteligentne osoby.

Większość przebadanych pracodawców twierdzi, że absolwenci szkół zawodowych od razu po ukończeniu kształcenia powinni być gotowi do pracy w zawodzie. Z kolei 33% jest zdania, że absolwenci szkół zawodowych nie muszą umieć wykonywać zawodu, a jedynie posiadać odpowiednie predyspozycje do pracy w przedsiębiorstwie. Aby zapewniać pracodawcom odpowiednio wykształconych i wykwalifikowanych pracowników w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, szkoły zawodowe powinny podejmować wszelkie możliwe kroki, aby odpowiednio dostosować ofertę kształcenia zawodowego do zapotrzebowania rynku pracy.

Przedsiębiorcy przekonują, że na regionalnym rynku pracy brakuje osób wykwalifikowanych w takich zawodach jak: piekarz, cukiernik, technolog produkcji mięsnej,

blacharz, mechanik, fryzjer, młynarz, technolog żywności. Niektóre z tych zawodów są bardzo licznie reprezentowane przez kobiety³²⁶. Pracodawcy zgłaszają niedobór, szczególnie jeśli chodzi o osoby wykonujące zawód cukiernika:

No a jeżeli... pani, pan też się tutaj wypowiadał o uczniach, to chyba od dwóch lat nie ma naboru w ogóle w szkołach, w zawodówkach, na cukiernika. Dwa lata temu, ja mam teraz ucznia, czeladnika, teraz zdał, no to trzecia klasa. Od dwóch lat nie ma naboru chyba.

Dziewczęta najczęściej kształcą się w zawodach takich jak: technik technologii żywności, cukiernik, technik agrobiznesu, ogrodnik, technik hodowca koni. Co ciekawe, w ostatnim wymienionym zawodzie, czyli technik hodowca koni, nie kształci się żaden z badanych chłopców. Potwierdzają to wyniki wcześniejszych analiz dla całego województwa³²⁷. Większa liczba dziewcząt niż chłopców wśród badanych uczniów szkół zawodowych z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim kształci się także w takich zawodach jak: cukiernik oraz technik technologii żywności. Są to przykłady zawodów, w których potencjał wykształconych kobiet nie jest wykorzystywany.

Dane z przeprowadzonych ankiet pokazują, że prawie połowa badanych dziewcząt zamierza pracować w zawodzie, którego się aktualnie uczy (49,7%). Z kolei 23,3% jest odmiennego zdania i nie chce pracować w zawodzie, w którym się obecnie kształci. Większość dziewcząt (55%) zadeklarowała także, że po raz drugi wybrałaby naukę zawodu, w którym się aktualnie uczy.

Dlatego ważne jest, aby pracodawcy wykorzystywali potencjał kobiet kształcących się i kończących kierunki związane z zawodami, na które panuje zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim. Zaleca się zatem usprawnienie systemu wymiany informacji pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami, szczególnie w kwestiach związanych z potencjałem kierunków proponowanych przez placówki zawodowe, w tym liczby kształconych w danym zawodzie kobiet. Dyrektorzy szkół zawodowych powinni zachęcać dziewczęta do podejmowania nauki w zawodach, które są przede wszystkim związane z branżami, jakie rozwijają się w regionie, a także w których pracodawcy deklarują największe zapotrzebowanie na pracowników. Władze szkół powinny także współpracować z urzędami pracy, które gromadzą informacje o ofertach pracy zgłaszanych przez pracodawców. W związku z zacieśnieniem współpracy między pracodawcami a dyrektorami oferta kierunków szkół będzie mogła zostać dostosowana do faktycznego zapotrzebowania na rynku pracy. Odpowiednio poinformowani o liczbie kobiet wykształconych w danym zawodzie przedsiębiorcy będą w stanie wykorzystać potencjał profesji silnie reprezentowanych przez kobiety i dzięki zatrudnianiu płci pięknej uzupełnią braki pracowników w poszczególnych zawodach.

³²⁶ Zob. podrozdział 7.2.2.

³²⁷ Zob. podrozdział 7.2.2.

Podsumowanie

Problem podziału ze względu na płeć oraz dyskryminacji zawodowej kobiet na rynku pracy jest silnie powiązany z obecną sytuacją szkolnictwa zawodowego dotyczącą niewielkiego zainteresowania dziewcząt podejmowaniem kształcenia w tego rodzaju placówkach. W społeczeństwie panuje bowiem przekonanie, że to chłopcy posiadają większe predyspozycje do nauki przedmiotów ścisłych oraz zdobywania praktycznych umiejętności, a dziewczęta wybierają najczęściej przedmioty humanistyczne bądź są uzdolnione artystycznie i konceptualnie. Przekłada się to także na sytuację panującą na rynku pracy, wiążącą się z podziałem na zawody „męskie” i „kobiece”. Szkolnictwo zawodowe jest silnie powiązane ze zdobywaniem praktycznych umiejętności i przygotowywaniem do wykonywania odpowiednich zawodów. Dlatego to mężczyźni częściej decydują się na wybór dalszego kształcenia w szkołach zawodowych. W związku ze spadającym zainteresowaniem nauką zawodu w ogóle, jednym ze sposobów na zwiększenie liczby uczniów w szkołach zawodowych jest przekonywanie większej liczby kobiet do podejmowania kształcenia w tego rodzaju placówkach.

Z tego powodu szkolnictwo zawodowe staje przed wyzwaniem zmiany dotychczasowego wizerunku, szczególnie w oczach młodych dziewcząt. Jest to możliwe poprzez odpowiednio ukierunkowaną promocję placówek zawodowych w województwie łódzkim, w szczególności z tych z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. Taka promocja powinna być nastawiona na podkreślanie wysokiego poziomu nauczania, a także kształcenia w zawodach, na które panuje zapotrzebowanie na rynku pracy. W szczególności zaś należy zaznaczyć, że szkolnictwo zawodowe nie jest wyłącznie domeną mężczyzn oraz że dziewczęta także mogą odnosić sukcesy w zawodach z branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim. Taką opinię prezentowali respondenci podczas przeprowadzonych na potrzeby projektu badań empirycznych, w szczególności dyrektorzy szkół zawodowych w województwie łódzkim, a także pracodawcy z branży przetwórstwa rolno-spożywczego. Ważne także powinno być akcentowanie możliwości zatrudnienia, jakie są oferowane młodym dziewczętom po zakończeniu nauki w szkołach zawodowych. Wiążą się one nie tylko ze zdobywaniem pracy w przedsiębiorstwach z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, ale także z zakładaniem własnej działalności gospodarczej i zajmowaniem kierowniczych stanowisk w gospodarstwach rolnych.

Aby skłonić większą liczbę dziewcząt do wybierania kształcenia w szkołach zawodowych jako dalszej ścieżki edukacyjnej, należy także dążyć do wyeliminowania przekonań dyskryminacyjnych wśród przedsiębiorców. W branży przetwórstwa rolno-spożywczego pracodawcy poszukują cech pracowników, które nie są charakterystyczne wyłącznie dla jednej płci. Przede wszystkim liczy się dla nich pracowitość oraz dobre przygotowanie do wykonywanego zawodu. Dlatego kobiety i mężczyźni powinni mieć równe szanse w procesie rekrutacji na różne stanowiska w przedsiębior-

stwach z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. Niestety, wśród pracodawców w branży nadal panuje przekonanie, że w niektórych zawodach mężczyźni, dzięki swojej sile fizycznej i odporności, będą sobie lepiej radzić, co sprawi, że będą bardziej wartościowymi pracownikami. Oprócz tego wciąż żywe przesady blokują kobietom dostęp do wykonywania niektórych zawodów. Z tego powodu istotna jest zmiana przekonań pracodawców w województwie łódzkim w branży przetwórstwa rolno-spożywczego w celu wyeliminowania działań dyskryminujących kobiety. Szkoły zawodowe powinny przyczynić się do zmiany poglądów pracodawców przez zachęcanie większej liczby dziewcząt do udziału w praktykach w przedsiębiorstwach, aby przełożeni sami mogli się przekonać o odpowiednim przygotowaniu i predyspozycjach młodych dziewcząt. Brak dyskryminujących praktyk wśród pracodawców w branży stworzy kobietom większe możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwach, a co za tym idzie – dziewczęta chętniej będą decydowały się na kształcenie w szkołach zawodowych.

Aby pracodawcy mogli lepiej wykorzystywać potencjał zatrudnienia młodych kobiet, istotne jest, aby szkoły zawodowe oferujące kierunki z branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim zapewniały wysoki poziom kształcenia oraz dostosowywały swoją ofertę do zapotrzebowania na regionalnym rynku pracy. Przeszarżałe programy nauczania oraz niedostatecznie wyposażone pracownie to tylko niektóre problemy, z jakimi obecnie borykają się szkoły zawodowe w regionie. Dlatego istotne jest, aby podejmowano działania zmierzające do zaktualizowania form i treści kształcenia zawodowego, szczególnie w kierunkach związanych z branżą przetwórstwa rolno-spożywczego, która bardzo dynamicznie rozwija się w województwie. Dzięki dostosowaniu oferty kierunków do zapotrzebowania pracodawców, a także lepszej bazie wyposażenia i sprawnie działającej współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorcami, szkoły zawodowe staną się pożądanym miejscem kształcenia dla młodych ludzi, w tym także kobiet. Dziewczęta będą miały większe możliwości zdobywania umiejętności i kwalifikacji, które zapewnią im konkurencyjność i silną pozycję na rynku pracy.

CZEŚĆ III

Rekomendacje dotyczące wdrożenia rozwiązań
w zakresie monitorowania rynku pracy w kontekście
aktualizowania form i treści kształcenia
w szkolnictwie zawodowym w sektorze
przetwórstwa rolno-spożywczego
w województwie łódzkim

Wstęp

Jednym z największych problemów współczesnej polskiej gospodarki jest wysoki wskaźnik bezrobocia wśród absolwentów zarówno szkół ponadgimnazjalnych, jak i wyższych. Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać między innymi w braku korelacji pomiędzy ofertą edukacyjną a zapotrzebowaniem rynku pracy oraz oczekiwaniami pracodawców. W związku z tym mury liceów, techników, zasadniczych szkół zawodowych oraz uniwersytetów i politechnik opuszczają osoby legitymujące się kompetencjami i kwalifikacjami oraz posiadające zawody, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy. Sposobem na zmianę tej negatywnej tendencji może być rzetelny, odzwierciedlający faktyczną sytuację gospodarczą monitoring rynku pracy, prowadzony w kontekście aktualizowania form i treści kształcenia – w tym również w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego. Pozwoliłby on na prognozowanie zapotrzebowania zarówno na konkretne profesje, jak i kwalifikacje oraz umiejętności. To zaś umożliwiłoby kształcenie młodych ludzi w zawodach, które pozwolą im na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu nauki.

Niniejsza część opracowania, dotycząca wskazanej wyżej problematyki, składa się z siedmiu rozdziałów. Pierwszy z nich został poświęcony omówieniu celów oraz instrumentów polityki rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. W kolejnym rozdziale zawarto treści związane z celami oraz instrumentami rynku pracy w Polsce. Na następny rozdział złożyły się zagadnienia dotyczące specyfiki, a także uwarunkowań rynku pracy województwa łódzkiego. Tematyka kolejnego rozdziału koncentruje się wokół sytuacji sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce oraz województwie łódzkim. Następny rozdział zawiera informacje dotyczące szkolnictwa zawodowego średniego szczebla edukacji, implikującej konieczność podjęcia działań mających na celu skorelowanie oferty kształcenia z zapotrzebowaniem rynku pracy. W przedostatnim rozdziale szeroko omówiono kwestie bezpośrednio związane z monitorowaniem rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, śledzenia losów absolwentów oraz dobrych praktyk w zakresie monitorowania rynku pracy. Ostatni rozdział został w całości poświęcony analizie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych*. Zawarta w tej części raportu analiza wyników badań posłużyła m.in. weryfikacji słuszności sformułowanych na podstawie studiów literaturowych rekomendacji. Przyczyniła się także do sformułowania nowych postulatów w zakresie monitorowania rynku pracy w kontekście aktualizowania form i treści kształcenia w szkolnictwie zawodowym w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.

9. Cele oraz instrumenty polityki rynku pracy w krajach Unii Europejskiej

Jednym z filarów polityki prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej (UE) jest polityka zatrudnienia, która z racji kryzysu finansowego (pierwsze jego oznaki pojawiły się w Europie pod koniec 2009 roku) bardzo przybrała na znaczeniu. Wspólnotowa polityka dotycząca rynku pracy stanowi jeden z wyznaczników europeizacji, rozumianej jako postępująca integracja oraz unifikacja ekonomiczna, gospodarcza, społeczna i edukacyjna³²⁸. Należy dodać, że kwestie związane z zatrudnieniem oraz rynkiem pracy nie zawsze stanowiły jeden z filarów polityki unijnej – w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych ubiegłego stulecia znajdowały się one bowiem na marginesie zainteresowania Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali (EWWiS), pomimo że zaczątki europejskiego rynku pracy datuje się na wejście w życie traktatu ją ustanawiającego³²⁹. Polityka UE związana z rynkiem pracy zaczęła krystalizować się dopiero w latach siedemdziesiątych XX wieku, kiedy została sformułowana teza dotycząca równości polityki społecznej oraz gospodarczej. Wtedy też znaczącą rolę zaczął odgrywać Europejski Fundusz Społeczny (EFS), którego zasoby finansowe przeznaczone były przede wszystkim na walkę z bezrobociem wśród kobiet i absolwentów oraz na pomoc dla najbardziej potrzebujących regionów Europy, a także sektorów gospodarki. W roku 1975 powołano do życia Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR). Naczelnym celem jego funkcjonowania uczyniono nie tylko zwalczanie bezrobocia, ale także udzielanie pomocy najmniej zamożnym, a przez to najbardziej potrzebującym regionom. Na przestrzeni następnego dziesięciolecia znacznemu pogłębieniu i zacieśnieniu ulegała współpraca związana z polityką związaną z rynkiem pracy. Wystarczy choćby przywołać rok 1982, w którym organy insty-

³²⁸ I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnianie europejskiego wymiaru edukacji* [w:] A. Kusztelak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2006 oraz K. Wach, *Wymiary europeizacji i jej kontekst*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2011, nr 852.

³²⁹ Europejska Wspólnota Węgla i Stali została powołana do życia na mocy Traktatu paryskiego (1951). W jej skład wchodziły: Belgia, Francja, Holandia, Luksemburg, RFN, Włochy. W oparciu o zapisy zawarte w Traktatach Rzymskich (1957) kraje tworzące EWWiS powołały do życia Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) oraz Euratom. W celu zredukowania kosztów generowanych przez wymienione powyżej wspólnoty podjęto decyzję o konieczności ich zintegrowania. W związku z tym Trybunał i Wspólne Zgromadzenie EWWiS zostało połączone z Trybunałem i Zgromadzeniem Parlamentarnym EWG i Euratomu. Kolejne zmiany zaszły na mocy Traktatu fuzyjnego (1965) – utworzono na jego mocy Radę, która zastąpiła odrębne Rady dla EWG i Euratomu oraz Specjalną Radę Ministrów EWWiS. Natomiast w miejsce dwóch Komisji funkcjonujących w ramach EWG i Euratomu oraz Wysokiej Władzy EWWiS powołano Komisję. Europejska Wspólnota Węgla i Stali przestała istnieć w 2002 roku, wraz z wygaśnięciem postanowień Traktatu paryskiego. Instytucją, która przejęła jej kompetencje, była Wspólnota Europejska. Z kolei jej kompetencje w roku 2009 przejęła Unia Europejska.

tuczonalne Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej podjęły dalekosiężną decyzję o opracowaniu wspólnego programu zwalczania bezrobocia³³⁰. Wszystkie opisane powyżej przedsięwzięcia i działania nie były jednak tożsame z opracowaniem strategii związanej z realizacją jednej wspólnej i ponadnarodowej polityki, w centrum której znajdowałyby się rynek pracy. Przełomowa w tym względzie okazała się ostatnia dekada XX stulecia, kiedy dla decydentów oczywiste stało się, że prowadzona przez nich polityka makroekonomiczna musi zostać uzupełniona o politykę społeczną. W niniejszym rozdziale zostanie opisany szereg dokumentów (komunikatów i strategii) poświęconych problematyce rynku pracy oraz wdrażaniu jej założeń, które zostały stworzone w celu rozwijania jednolitej europejskiej polityki zatrudnienia.

9.1. Biała księga, traktat amsterdamski, strategia lizbońska

W 1993 roku zespół ekspertów na czele z ówczesnym przewodniczącym Komisji Europejskiej Jacquesem Delorsiem opracował europejską białą księgę pt. *Wzrost, konkurencyjność i zatrudnienie*. Kluczową część dokumentu stanowiły kwestie w bezpośredni sposób odnoszące się do konieczności podjęcia działań w celu zmodernizowania polityki europejskiej związanej z rynkiem pracy. W nowym ujęciu miała ona polegać przede wszystkim na długofalowej i efektywnej walce z bezrobociem, które stanowiło i nadal stanowi jeden z najpoważniejszych problemów UE. Autorzy wzmiankowanego dokumentu zaproponowali w nim szereg rozwiązań związanych przede wszystkim ze zmniejszeniem obciążeń finansowych dla przedsiębiorców w celu zwiększenia elastyczności zatrudnienia oraz obniżenie składek dla najmniej zarabiających³³¹. Założenia te miały jednak bardzo ogólny charakter i wymagały uzupełnienia w kolejnych istotnych z punktu widzenia polityki rynku pracy dokumentach.

Kolejnym znaczącym krokiem na drodze wiodącej ku zdefiniowaniu podstawowych celów jednolitej polityki europejskiej związanej z rynkiem pracy był traktat amsterdamski (podpisany w 1997 r., wszedł w życie w 1999 r.). Jego autorzy sformułowali nowe priorytety w zakresie rozwiązań ekonomicznych, kładąc tym samym podwaliny pod Europejską Strategię Zatrudnienia. Uznali bowiem, że rynek pracy i zatrudnienie powinny znaleźć się w centrum wspólnej troski rządów krajów członkowskich. W związku z tym polityka każdego państwa powinna być tak skoordynowana, aby zawierała wspólne, powszechnie uznane wytyczne obowiązujące w całej Unii Europejskiej. W roku podpisania traktatu amsterdamskiego w Luksemburgu zo-

³³⁰ *Rynek pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, T. Pomianek (red.), Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów 2011 oraz *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, E. Kryńska (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009 oraz *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010 oraz F. Popiel-Schneider, *Polityka zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskiej: zbieżne wyzwania, rozbieżne rozwiązania*, www.fredericschneider.free.fr/Unia%20Europejska%20 [data dostępu: 21.05.2012].

³³¹ F. Popiel-Schneider, *Polityka zatrudnienia w państwach...*, op.cit.

stało zorganizowane nadzwyczajne posiedzenie Rady Europejskiej, którego tematem przewodnim uczyniono konieczność podjęcia walki z bezrobociem. Ów szczyt należy uznać za początek tzw. procesu luksemburskiego, tożsamego z opracowywaniem Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ) (*European Employment Strategy – EES*). Jej założenia opierały się na czterech filarach, do których zaliczono:

1. Zdolność do uzyskania zatrudnienia, tożsamą z możliwością powrotu osób bezrobotnych na rynek pracy, jak też z promowaniem otwartego rynku pracy dla wszystkich obywateli Unii Europejskiej.
2. Przedsiębiorczość, rozumianą jako konieczność podjęcia działań zmierzających ku wprowadzeniu szeregu ułatwień dla osób zakładających oraz prowadzących własne przedsiębiorstwa.
3. Zdolności adaptacyjne pracowników i pracodawców związane przede wszystkim z unowocześnieniem i uelastycznieniem organizacji pracy, wprowadzaniem nowych rodzajów umów o pracę oraz utworzeniem systemu zachęt mających skłonić pojedyncze osoby i przedsiębiorstwa do dalszego szkolenia i podwyższania kwalifikacji.
4. Równość szans, rozumianą jako obowiązek zapewnienia identycznego poziomu rozwoju zawodowego przedstawicielom obu płci, jak też osobom niepełnosprawnym, które chcą być aktywnymi uczestnikami rynku pracy³³².

Poprzez swoje szczegółowe cele Europejska Strategia Zatrudnienia stała się jednym z ważniejszych dokumentów dotyczących wspólnej polityki zatrudnienia w krajach należących do wspólnoty i stanowiła jasne wytyczne dla działań państw europejskich na rzecz rozwoju rynku pracy.

Następnym znaczącym krokiem na drodze do ujednoczenia europejskiej polityki rynku pracy i zatrudnienia okazała się być strategia lizbońska. Stanowiła ona rezultat posiedzenia Rady Europejskiej, które odbyło się w marcu 2000 roku w Lizbonie. Wszelkie postanowienia, jakie zapadły w trakcie szczytu, należy uznać za kontynuację tzw. procesu luksemburskiego. Został on uzupełniony o kwestie związane z koniecznością podjęcia działań mających na celu utworzenie nowoczesnej europejskiej gospodarki opartej na wiedzy. Jednocześnie założono, że ma ona być na tyle dynamiczna oraz konkurencyjna, aby mogła dorównać gigantom gospodarczym świata. Musiał ją cechować przede wszystkim niezahamowany i systematyczny wzrost, w bezpośredni sposób przekładający się na większą liczbę miejsc pracy oraz wyższy stopień spójności społecznej. Strategia lizbońska opierała się na dwóch podstawowych filarach, u podstaw których legły założenia związane z obligatoryjnością zreformowania instrumentów:

1. wykorzystywanych do kreowania podaży na rynku pracy, przez co należy rozumieć poprawę konkurencyjności europejskiej siły roboczej, a także zreformowanie systemu zabezpieczeń społecznych;

³³² *Rynek pracy w Polsce...*, op.cit.; *Flexicurity w Polsce...*, op.cit.

2. stosowanych w kreowaniu popytu na rynku pracy, co jest jednoznaczne ze zlikwidowaniem wszelkich barier natury administracyjnej, wprowadzaniem ułatwień w zakresie powstawania małych i średnich przedsiębiorstw, a także prowadzenia działalności gospodarczej oraz stworzeniem sprzyjającego temu środowiska prawnego i administracyjnego³³³.

Tak zarysowana strategia nie mogłaby być realizowana bez wyznaczenia celów szczegółowych określających priorytety. W przypadku omawianego dokumentu oscylowały one wokół:

1. Stworzenia odpowiednich warunków, sprzyjających powstawaniu oraz rozwojowi nowoczesnych i innowacyjnych przedsiębiorstw.
2. Rozwoju aktywnej polityki zatrudnienia, wedle założeń której do roku 2010 poziom zatrudnienia w krajach UE miał wynosić 70%, przy jednoczesnym udziale kobiet w rynku pracy na poziomie 60%. W tym celu należy skupić się na poprawie zdolności do zatrudnienia ludności między innymi poprzez zwrócenie szczególnej uwagi na kształcenie ustawiczne oraz upowszechnianie zagadnień związanych z polityką równości.
3. Poprawy jakości pracy poprzez tworzenie jednakowego otoczenia pracy dla kobiet i mężczyzn, a także nowelizację zapisów prawa dotyczących równych szans zatrudnienia, warunków pracy, awansu zawodowego i dostępu do szkoleń.
4. Upowszechniania mobilności pracowników, głównie poprzez otwarcie europejskich rynków pracy.
5. Inwestowania w zasoby ludzkie, polegającego między innymi na konieczności rozwoju systemów edukacyjno-szkoleniowych, których oferta będzie odpowiadać na potrzeby konkretnych grup zawodowych i społecznych.
6. Zabezpieczenia społecznego i promowania integracji społecznej, tożsamego z zapewnieniem równowagi, a także trwałości systemów zabezpieczenia społecznego we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz podjęciem walki z rosnącą marginalizacją społeczną³³⁴.

W strategii lizbońskiej zawarto bardzo szczegółowe wytyczne co do kreowania polityki rynku pracy, które w zamyśle zmierzały do ujednoczenia działań wszystkich państw Unii Europejskiej oraz skierowania ich na jednakową ścieżkę rozwoju.

9.2. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu *flexicurity*

Działania zmierzające do realizacji celów opisanych w strategii lizbońskiej nie mogłyby być realizowane, gdyby nie odpowiednie narzędzie w postaci modelu *flexi-*

³³³ *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2000.

³³⁴ *Ibidem*.

cutiry, który szczegółowo opisano w *Komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*³³⁵. Autorzy tego dokumentu zdefiniowali wzmiankowany w tytule model jako spójną strategię, za której nadrzędny cel uznano zwiększanie elastyczności, a także bezpieczeństwa na rynku pracy. Elastyczność rozumiana jest tutaj jako płynnie przebiegające zmiany w życiu zawodowym człowieka, związane z możliwościami zmiany pracy na lepszą, awansu, optymalnego rozwoju indywidualnych zdolności. Oznacza ona także lepszą organizację pracy, zapewniającą szybkie i skuteczne zaspokajanie nowych potrzeb, opanowanie nowych umiejętności i pogodzenie pracy z życiem prywatnym. Bezpieczeństwo rozumiane jest jako wyposażenie ludzi w umiejętności, które umożliwiają rozwój zawodowy i pomagają znaleźć nową pracę. Jest ono związane również z zapewnianiem możliwości szkoleń dla wszystkich pracowników, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i osób starszych³³⁶.

Model *flexicurity* zakłada więc utrzymanie koniecznej równowagi pomiędzy elastycznością z jednej strony, a bezpieczeństwem na rynku pracy z drugiej. Wdrożenie tego rodzaju strategii niewątpliwie wymaga dużych nakładów finansowych, a także współpracy władz państw członkowskich z pracodawcami, pracobiorcami oraz systemem edukacji. W celu jak najbardziej efektywnego realizowania założeń strategii szczegółowo opisano jej cztery podstawowe elementy składowe:

1. Elastyczne, przewidywalne i niezawodne warunki porozumień umownych, ze szczególnym uwzględnieniem umów o pracę, co oznacza prawne możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia, które jednocześnie sprzyjają redukcji segmentacji rynku pracy.
2. Wszechstronne i złożone strategie oraz systemy uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL), zapewniające pracownikom przystosowalność, a także zdolność stałego zatrudnienia.
3. Aktywna i skuteczna polityka prowadzona w ramach rynku pracy (*active labour market politic* – ALMP), polegająca na udzielaniu obywatelom państw UE wszelkiej niezbędnej pomocy w zakresie przystosowywania się do szybkich zmian zachodzących na rynku pracy.
4. Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, polegające na połączeniu finansowego wsparcia dochodów z tworzeniem warunków sprzyjających mobilności³³⁷.

Kraje tworzące Unię Europejską są mocno zróżnicowane pod względem stopnia rozwoju społecznego, gospodarczego i ekonomicznego. W związku z tym ich rządy

³³⁵ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2010.

³³⁶ *Ibidem*.

³³⁷ *Flexicurity w Polsce...*, op.cit.

dysponują odmiennymi nakładami budżetowymi, które mogą przeznaczyć na realizację modelu *flexicurity*. Jako że unijni decydenci mają tego świadomość, uznali za właściwe stworzenie swego rodzaju zasad regulujących wdrażanie tego modelu w krajach członkowskich. Są one jednak zbyt ogólne i wskazują jedynie na kierunki przemian, jakie powinny następować. Na barkach rządów państw członkowskich spoczywa więc obowiązek opracowania własnych planów oraz strategii związanych z realizacją założeń, które legły u podstaw *flexicurity*. Na podstawie szczegółowej analizy ich sytuacji gospodarczej i ekonomicznej zostały opisane cztery główne drogi, pozwalające każdemu z krajów członkowskich, w którym model ten będzie realizowany, na stopniowe i systematyczne dojście do najwyższego poziomu elastyczności. Składają się na nie:

1. Ścieżka pierwsza – przeciwdziałanie segmentacji wynikającej z umów (kontraktowych) – rekomendowana krajom, w których pojawiają się symptomy segmentacji rynków pracy, a duża część pracowników świadczy pracę w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia. Wybór tej ścieżki pozwoli na równomierny rozdział elastyczności i bezpieczeństwa pomiędzy różnymi grupami zasobów pracy. W rezultacie doprowadzi to do zniesienia różnic w sytuacji pracowników zatrudnionych w sposób standardowy i niestandardowy.
2. Ścieżka 2 – rozwój *flexicurity* w przedsiębiorstwach i zapewnienie bezpieczeństwa zmiany miejsca pracy – ordynowana krajom charakteryzującym się niskim poziomem fluktuacji pracowników, a także dominacją w sferze gospodarki dużych przedsiębiorstw. Wdrażanie w nich modelu *flexicurity* powinno polegać na działaniach zapewniających kompatybilność wysokiego poziomu świadczeń i systemu zachęt do pracy osób bezrobotnych.
3. Ścieżka 3 – ograniczenie luk w umiejętnościach i możliwościach zawodowych zasobów pracy – zalecana krajom, w których poważny problem stanowi niski poziom kwalifikacji i umiejętności zasobów pracy. W trakcie wdrażania *flexicurity* należy zwrócić szczególną uwagę na konieczność kształcenia osób nielegitymujących się żadnymi kwalifikacjami, a także tych, które posiadają najniższe kwalifikacje, zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym.
4. Ścieżka 4 – poprawa możliwości zawodowych osób korzystających z zasiłków oraz pracowników nierejestrowanych – rekomendowana w przypadku krajów, które przeszły przemianę gospodarczą (krajom Europy Środkowo-Wschodniej, np. Polsce), a więc tym samym znacząco wzrosła liczba osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo, korzystających z pomocy społecznej lub zatrudnionych w tzw. szarej strefie gospodarki. Proces implementacji *flexicurity* powinien polegać na rozwoju aktywnej polityki rynku pracy, a także systemu kształcenia ustawicznego³³⁸.

Model *flexicurity* stanowi więc pewnego rodzaju narzędzie, które może być dostosowane do polityki zatrudnienia charakterystycznej dla danego państwa. Nie chodzi tutaj o stworzenie jednego, powszechnie obowiązującego we wszystkich krajach

³³⁸ Ibidem.

członkowskich systemu, ale przede wszystkim o promowanie i upowszechnianie bardziej otwartych dla wszystkich obywateli UE elastycznych rynków pracy zapewniających stabilne zatrudnienie oraz zabezpieczenie zawodowe.

9.3. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywania wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie

Pomysłodawcy i twórcy modelu *flexicurity* zwrócili uwagę na zależność pomiędzy wykształceniem i poziomem posiadanych kwalifikacji a możliwością znalezienia zatrudnienia. Ten jakże znaczący wątek został podjęty w roku 2008 w *Komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie*³³⁹. Autorzy wspomnianego dokumentu skupili się na konieczności poprawienia jakości kapitału ludzkiego, a także zwiększenia szans zatrudnienia. Wspomniane cele można osiągnąć przede wszystkim dzięki podwyższaniu poziomu kwalifikacji pracowników, a także dostosowaniu podaży umiejętności do zapotrzebowania na nie ze strony rynku pracy i pracodawców. Autorzy *Komunikatu...* zwrócili uwagę między innymi na konieczność:

1. systematycznego podnoszenia umiejętności na wszystkich poziomach,
2. zwiększania szans na zatrudnienie,
3. podjęcia działań mających na celu dostosowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy,
4. poprawiania zdolności organów instytucjonalnych Unii Europejskiej odnoszących się do oceny i prognozowania potrzeb w zakresie umiejętności oraz dostosowywania ich do zapotrzebowania,
5. przeciwdziałania zjawisku niedostosowania umiejętności do potrzeb,
6. wzmacniania zdolności organów unijnych w odniesieniu do prognozowania i podejmowania działań wyprzedzających³⁴⁰.

Konieczność stałego doskonalenia umiejętności na wszystkich poziomach oraz zwiększania szans na zatrudnienie stanowi pochodną nękającego światową gospodarkę kryzysu, którego skutki okazały się być najbardziej uciążliwe dla osób legitymujących się niskimi kwalifikacjami. W ich wypadku przekłada się to na dużo niższe szan-

³³⁹ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2008.

³⁴⁰ *Ibidem*.

se znalezienia zatrudnienia w porównaniu z osobami posiadającymi wysokie kwalifikacje. Z tego powodu uznano, że należy zwrócić szczególną uwagę na nabywanie nowych umiejętności, nie tylko przez pracowników wysoko wyspecjalizowanych, ale również, a właściwie przede wszystkim, przez osoby, których poziom kwalifikacji jest niski. Chodzi głównie o stworzenie równych szans w dostępie do kształcenia ustawicznego, szkoleń i zatrudnienia osobom o zróżnicowanym poziomie umiejętności i kwalifikacji oraz o różnej płci. Jednak działania mające na celu walkę z wszelkiego rodzaju nierównościami i defaworyzacją na rynku pracy nie mogą ograniczać się jedynie do walki o równy dostęp do edukacji pozaformalnej. Muszą także uwzględniać konieczność zreformowania oraz usprawnienia systemu edukacji permanentnej³⁴¹.

Jak już wspomniano, *Komunikat...* dotyczący nowych umiejętności w nowych miejscach pracy zakładał także podjęcie nieodzownych działań zmierzających do dostosowania umiejętności do potrzeb rynku pracy, tak aby młodzi ludzie kończący szkoły, a także osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu ustawicznym, nie zasilaly grona bezrobotnych. To właśnie brak korelacji pomiędzy ofertą edukacyjną zarówno szkół, placówek kształcenia, jak i pozaoświatowych instytucji szkoleniowych a zapotrzebowaniem na pracowników na rynku pracy stanowi palący problem, rezultatem którego jest rosnące bezrobocie, zwłaszcza wśród absolwentów. Z tego powodu młodzi ludzie przy wyborze zawodu powinni uwzględniać zapotrzebowanie na konkretne kwalifikacje ze strony pracodawców. Niebagatelną rolę w procesie polegającym na skorelowaniu umiejętności z potrzebami rynku pracy powinna również odgrywać mobilność zawodowa, zarówno w jej wymiarze edukacyjnym, sektorowym, jak i geograficznym, w połączeniu z intensywną współpracą poszczególnych ministerstw, instytucji rynku pracy, a głównie zaś – publicznych służb zatrudnienia oraz systemów zabezpieczenia społecznego³⁴².

Działania organów instytucjonalnych Unii Europejskiej powinny – zgodnie z zapisami omawianego dokumentu – mieć na celu poprawę zdolności oceny i prognozowania w zakresie umiejętności oraz dostosowywania ich do potrzeb rynku pracy. Należy przez to rozumieć udzielanie obywatelom UE pomocy w zakresie powrotu na rynek pracy, a także stworzenie warunków, w których możliwe będzie zharmonizowanie umiejętności i kwalifikacji z ofertami pracy. Powinno to także być połączone ze sposobem kształcenia, rozwoju oraz doskonalenia umiejętności, które pozwolą osobom poszukującym zatrudnienia na podjęcie pracy w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej. Realizacja tego jakże ambitnego celu wymaga przede wszystkim radykalnej modernizacji systemu monitorowania rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na konkretne zawody, kwalifikacje oraz umiejętności. Jego

³⁴¹ Kwestia ta stanowi kontynuację strategii zarysowanej w innym, wcześniejszym dokumencie pt. *Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego z dnia 8 września 2006 r. – Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2006.

³⁴² *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe umiejętności...*, op.cit.

wyniki bowiem, uzupełnione o prognozy w tym zakresie, powinny stanowić podstawę wszelkich działań zmierzających do przewidywania zapotrzebowania na konkretne umiejętności oraz do ich korelowania z oczekiwaniami pracodawców i realiami rynku pracy³⁴³.

Kolejnym strategicznym zadaniem, które w kontekście *Komunikatu [...] Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy* stoi przed Unią Europejską, jest konieczność przeciwdziałania powszechnie występującemu zjawisku niedostosowania umiejętności do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Warunkiem realizacji wspomnianego zadania jest konieczność systematycznego i bieżącego dostarczania informacji dotyczących krótkoterminowych zmian zachodzących na rynku pracy, jak też wolnych etatów w Unii Europejskiej, uzupełnionych o prognozy odnoszące się do wymagań w zakresie umiejętności. Pozyskane w ten sposób dane powinny być wykorzystywane zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym oraz lokalnym. Autorzy dokumentu zalecieli również, aby korzystali z nich przedsiębiorcy, partnerzy społeczni oraz podmioty i instytucje zajmujące się realizacją szkoleń. W związku z przeciwdziałaniem zjawisku niedostosowania umiejętności do potrzeb miały zostać podjęte kroki polegające przede wszystkim na:

1. Utworzeniu *Europejskiego Monitora Rynku Pracy*, zawierającego informacje dotyczące krótkoterminowych trendów pojawiających się na europejskim rynku pracy. Celem *Monitora* miało być pozyskiwanie (od publicznych służb zatrudnienia, poszczególnych sektorów gospodarki, przedsiębiorstw i agencji zatrudnienia), gromadzenie, poddawanie analizie oraz upowszechnianie informacji o wolnych miejscach pracy i o osobach poszukujących zatrudnienia na terenie Unii Europejskiej.
2. Opracowaniu normatywnego, wielojęzycznego słownika zawodów i umiejętności, dzięki któremu możliwe byłoby zwiększenie przejrzystości informacji dotyczących wolnych etatów, co z kolei wspomogłoby i ułatwiło proces dopasowywania kandydatów do konkretnych miejsc pracy.
3. Stworzeniu łatwego w obsłudze i rzetelnego serwisu *Match and Map*, którego celem będzie dostarczanie osobom z niego korzystającym, będącym obywatelami Unii Europejskiej, podstawowych informacji na temat zawodów, umiejętności, a także możliwości podjęcia kształcenia lub uczestnictwa w szkoleniach na terenie Unii³⁴⁴.

Organy instytucjonalne Unii Europejskiej, a także kraje członkowskie, zobowiązane zostały również do stworzenia narzędzi wykorzystywanych w procesie prognozowania, a także podejmowania tzw. działań wyprzedzających, pozwalających odpowiednio wcześniej reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody, kwalifikacje i umiejętności. W tym celu Komisja zaleciła regularną i systematyczną ocenę podaży i popytu na unijnych rynkach pracy

³⁴³ Ibidem.

³⁴⁴ Ibidem.

w perspektywie długoterminowej, z uwzględnieniem podziału na sektory, zawody, poziomy kwalifikacji oraz kraje. Istotne są także przedsięwzięcia zakładające promowanie dialogu między przedsiębiorstwami a podmiotami realizującymi proces kształcenia i szkolenia. Zalecono także wykorzystanie między innymi badań opinii pracodawców, a także badań jakościowych diagnozujących zapotrzebowanie na umiejętności w przedsiębiorstwach. Wszystkie te działania zostały zaproponowane, aby usprawnić system podnoszenia kwalifikacji w celu dostosowania go do warunków panujących na rynku pracy.

9.4. Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu

Dokumentem o dużym znaczeniu, nie tylko z punktu widzenia polityki rynku pracy, ale gospodarki europejskiej w ogóle, jest *Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*³⁴⁵. Stanowi on odpowiedź na strategię lizbońską, której realizacja zakończyła się spektakularnym niepowodzeniem, będącym między innymi rezultatem światowego kryzysu finansowego, jak też zawartą w niej wielością celów i priorytetów oraz brakiem skoordynowanej polityki w zakresie ich urzeczywistniania. Stąd konieczność opracowania nowej strategii, dzięki wdrożeniu której możliwe okaże się wyjście gospodarki europejskiej z kryzysu oraz zapewnienie jej zrównoważonego rozwoju. Ponadto niezwykle ważne jest również, aby strategia ta sprzyjała włączeniu społecznemu, polegającemu na wyrównywaniu szans między innymi w dostępie do edukacji i szkoleń. Na *Strategię na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* złożyły się trzy główne i podstawowe priorytety:

1. rozwój inteligentny, przez który należy rozumieć dążenie do polepszenia stanu gospodarki, której fundament stanowią będą: wiedza oraz innowacja;
2. rozwój zrównoważony, tożsamy z podjęciem kroków mających na celu wspieranie gospodarki, która w zdecydowanie bardziej efektywny niż do tej pory sposób korzysta z zasobów naturalnych, będąca jednocześnie bardziej przyjazna środowisku, a także bardziej konkurencyjna;
3. rozwój sprzyjający włączaniu społecznemu, polegający na wspieraniu gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia, która zapewnia spójność społeczną oraz terytorialną³⁴⁶.

Z racji tego, że działania, które mają zostać podjęte w ramach wdrażania założeń *Strategii...* będą dotyczyć wielu dziedzin gospodarki, cele stojące przed UE zostały uzupełnione o siedem tematycznych priorytetów przewodnich. Ich zadaniem jest uła-

³⁴⁵ *Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2006.

³⁴⁶ *Ibidem*.

twienie rządów państw członkowskich opracowania założeń polityki związanej z urzeczywistnieniem omawianej strategii. Wzmiankowane priorytety, które oscylują wokół tematu związanego z dostosowywaniem oferty kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, obejmują:

1. *Młodość w drodze* – projekt, w ramach którego rządy krajów członkowskich powinny dążyć do zdecydowanej poprawy wyników systemu oświaty oraz ułatwiania młodym ludziom, konkretnie absolwentom, wejścia na rynek pracy;
2. *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* – projekt, którego realizacja zakłada konieczność zmodernizowania krajowych rynków pracy przy jednoczesnym wzmocnieniu pozycji obywateli przede wszystkim poprzez stworzenie im możliwości rozwoju kwalifikacji na przestrzeni całego życia. Ma to doprowadzić do zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej, a także do lepszego skorelowania popytu z podażą na rynku pracy. Temu celowi ma również służyć promowanie oraz upowszechnianie mobilności zawodowej³⁴⁷.

Pisząc o celach i priorytetach unijnej polityki zatrudnienia, należy również wspomnieć o instrumentach, które umożliwiają ich realizację. I tak – wszelkie założenia polityki związanej z rynkiem pracy urzeczywistniane są w przede wszystkim w oparciu o środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego. Finansuje się z niego głównie wszelkiego rodzaju programy mające na celu rozwijanie oraz doskonalenie umiejętności społecznych i zawodowych³⁴⁸.

9.5. Monitoring rynku pracy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w Unii Europejskiej

Autorzy omówionych powyżej dokumentów zwracają uwagę na fakt, że znalezienie zatrudnienia uzależnione jest od posiadanych kwalifikacji oraz umiejętności, jak też zapotrzebowania na nie wśród pracodawców. Oczywiście jest więc, że największy problem ze znalezieniem pracy mają osoby, które legitymują się najniższymi kwalifikacjami bądź też nie certyfikują się żadnymi. Kwestia bezrobocia niejednokrotnie dotyczy także osób posiadających wysokie kwalifikacje, na które nie ma zapotrzebowania wśród pracodawców. Stąd też konieczność podjęcia przez organy instytucjonalne UE działań mających na celu monitorowanie rynku pracy, polegające na identyfikacji tendencji przejawiających się między innymi w zapotrzebowaniu na konkretne kwalifikacje i umiejętności. Ma to doprowadzić do skorelowania oferty kształcenia oraz szkolenia z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców, którzy poszukują pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Wyniki tego rodzaju monitoringu powinny być uzupełniane o prognozy z tego zakresu. Takie działania mają doprowadzić do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz zwiększenia

³⁴⁷ *Komunikat Komisji. Europa 2020...*, op.cit.

³⁴⁸ *Ibidem*.

produktywności, co z kolei znacząco przełoży się na wzrost gospodarczy, przede wszystkim dzięki zwiększeniu zatrudnienia, a tym samym ograniczeniu bezrobocia³⁴⁹. W tym celu, konieczne jest stworzenie spójnego europejskiego programu działań, którego naczelnym zadaniem będzie monitorowanie europejskiego rynku pracy, tożsame z określeniem stopnia popytu na kwalifikacje i umiejętności oraz prognozowanie w bardziej odległej perspektywie czasowej. Program ten powinien zostać uzupełniony o współpracę pomiędzy systemem edukacji i szkoleń a pracodawcami i instytucjami rynku pracy poszczególnych krajów członkowskich UE³⁵⁰.

Realizacja założeń zawartych we wszystkich powyższych dokumentach należy do podstawowych celów unijnej polityki zatrudnienia. Wiążą się one przede wszystkim z walką z bezrobociem, które jest nie tylko rezultatem kryzysu gospodarczego, ale także braku dostosowania oferty edukacyjnej oraz szkoleniowej do realiów rynku pracy i niskich kwalifikacji dużej części obywateli Unii Europejskiej. Stąd też wzięta się konieczność podejmowania działań zmierzających do zmiany tego stanu rzeczy między innymi poprzez realizowanie podstawowych założeń wspólnej polityki zatrudnienia przez wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej.

³⁴⁹ *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

³⁵⁰ *Komunikat [...] Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy...*, op.cit.; *Komunikat [...] Europa 2020...*, op.cit.

10. Cele oraz instrumenty polityki rynku pracy w Polsce

Polska, podobnie jak pozostałe kraje członkowskie Unii Europejskiej, zobowiązana jest do prowadzenia własnej polityki rynku pracy oraz polityki zatrudnienia, których cele i założenia powinny być zgodne z wytycznymi opracowanymi przez unijne organy instytucjonalne.

Celem polityki zatrudnienia prowadzonej przez władze państwowe a więc Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz władze samorządowe, jest podejmowanie działań wpływających w bezpośredni sposób na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce, ze szczególnym uwzględnieniem dążenia do stanu pełnego zatrudnienia. Z kolei za cel polityki rynku pracy prowadzonej przez państwo należy uznać przede wszystkim rozwiązywanie problemów strukturalnych występujących na rynku pracy w połączeniu z dążeniem do poprawienia skuteczności jego funkcjonowania. Dodać należy, że w Polsce, podobnie jak w krajach Europy Zachodniej, w ramach polityki rynku pracy wyróżnia się politykę aktywną, rozumianą jako działania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych, oraz pasywną, polegającą przede wszystkim na niwelowaniu skutków bezrobocia poprzez udzielanie osobom nieposiadającym zatrudnienia rozmaitych form pomocy finansowej (zasiłki, jednorazowe odszkodowania, dodatki związane z wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę)³⁵¹. Na potrzeby niniejszej części opracowania w tym rozdziale opisane zostały najważniejsze założenia związane z polityką rynku pracy w Polsce w oparciu o przyjęte dokumenty i ustawy krajowe.

10.1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Wszelkie kwestie związane z polityką rynku pracy oraz polityką zatrudnienia reguluje w Polsce Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która stanowi, że *zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia [...] oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych*³⁵². Wszystkim wymienionym powyżej organom państwa przypisano szereg obowiązków związanych z implementacją polityki rynku pracy oraz polityki zatrudnienia. I tak zadania Ministra Pracy i Polityki Społecznej koncentrują się między innymi na konieczności:

³⁵¹ *Aktywna polityka rynku pracy...*, op.cit.; *Flexicurity w Polsce...*, op.cit.

³⁵² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami).

1. opracowania oraz koordynowania realizacji założeń Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia;
2. koordynacji działań publicznych służb zatrudnienia;
3. planowania i realizowania współpracy z Ministrem Rozwoju Regionalnego zadań związanych z promocją zatrudnienia (przeciwdziałanie bezrobociu, łagodzenie skutków bezrobocia, aktywizacja zawodowa bezrobotnych);
4. podjęcia działań skutkujących wysokim poziomem oraz rozwojem zasobów ludzkich;
5. koordynowania publicznych służb zatrudnienia³⁵³.

W myśl zapisów omawianej ustawy do instytucji, na których spoczywa obowiązek realizacji zadań związanych z polityką rynku pracy, zaliczyć należy:

1. publiczne służby zatrudnienia,
2. ochotnicze hufce pracy (OHP),
3. agencje zatrudnienia,
4. instytucje szkoleniowe,
5. instytucje dialogu społecznego,
6. instytucje partnerstwa lokalnego³⁵⁴.

Wedle uregulowań ustawowych obowiązek realizacji polityki rynku pracy oraz polityki zatrudnienia ma Minister Pracy i Polityki Społecznej. Współpracuje on z publicznymi służbami zatrudnienia, w tym samorządem wojewódzkim, który jest przedstawicielem rządu na terenie województwa. Do obowiązków poszczególnych samorządów należy:

1. Formułowanie celów oraz koordynowanie polityki zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich na szczeblu regionalnym, a także opracowanie i implementacja regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Należy przy tym podkreślić, że polityka regionalna w tym zakresie powinna być zgodna z celami i założeniami polityki krajowej.
2. Podział i zagospodarowanie posiadanych środków Funduszu Pracy, które powinny zostać przeznaczone na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwój zasobów ludzkich oraz aktywizację osób bezrobotnych.
3. Opracowywanie analiz z zakresu rynku pracy, w połączeniu z badaniem popytu na pracę, ze szczególnym uwzględnieniem prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.
4. Kooperacja z wojewódzką radą zatrudnienia w celu formułowania priorytetów regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, a także ich realizacji.
5. Organizowanie, koordynowanie, a także świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

³⁵³ Ibidem

³⁵⁴ Ibidem

6. Współpraca z powiatowymi urzędami pracy (z terenu województwa) obejmująca organizację szkoleń, przygotowanie zawodowe dorosłych, a także ofertę staży. Polega ona przede wszystkim na:
 - a. badaniu popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy wraz z upowszechnieniem wyników badań;
 - b. prowadzeniu ewidencji instytucji organizujących szkolenia oraz analizowaniu ich oferty w połączeniu z udostępnianiem informacji o niej;
 - c. udzielaniu wsparcia metodycznego powiatowym urządům pracy w zakresie działań związanych z organizacją szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i prowadzenia staży;
 - d. tworzeniu analiz efektywności oddziaływania na rynek pracy szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży, jak i upowszechnianiu ich wyników;
 - e. kierowaniu i sprawowaniu pieczy nad prowadzeniem dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego³⁵⁵.

Zadania związane z polityką zatrudnienia w imieniu wojewodów realizują wojewódzkie urzędy pracy. W ich ramach działają centra informacji oraz planowania kariery zawodowej, na które zostały nałożone między innymi obowiązki polegające na:

1. wspieraniu powiatowych urzędów pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na rzecz osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy;
2. współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie opracowywania i aktualizacji informacji zawodowych, a także tych, które stanowią istotną pomoc w poszukiwaniu pracy;
3. prowadzeniu zajęć aktywizacyjnych na rzecz osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy;
4. kooperacji z powiatowymi urzędami pracy w zakresie opracowywania i wdrażania indywidualnych planów działania;
5. świadczenia poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na rzecz pracodawców oraz wspomagania w tym zakresie powiatowych urzędów pracy³⁵⁶.

Minister Pracy i Polityki Społecznej realizuje politykę zatrudnienia i rynku również we współpracy z samorządami powiatowymi oraz gminnymi. Ich zadania odnośnie do polityki rynku pracy koncentrują się głównie na:

1. stworzeniu oraz implementacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, będącego elementem powiatowej strategii w zakresie rozwiązywania problemów społecznych;
2. zdobywaniu i gospodarowaniu środkami finansowymi przeznaczonymi na realizację zadań związanych z aktywizacją lokalnego rynku pracy;

³⁵⁵ Ibidem.

³⁵⁶ Ibidem.

3. udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy w jej znalezieniu – przede wszystkim poprzez pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, informację zawodową, a także pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
4. udzielaniu pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników poprzez pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową;
5. sporządzaniu analiz i sprawozdań, ze szczególnym uwzględnieniem prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w połączeniu z dokonywaniem ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady zatrudnienia oraz organów zatrudnienia;
6. podejmowaniu działań zmierzających do rozwiązania bądź złagodzenia problemów będących rezultatem planowanych zwolnień grupowych pracowników;
7. kooperacji z wojewódzkimi urzędami pracy w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy (opracowywanie i aktualizacja informacji zawodowych, a także innych zasobów informacji na temat lokalnego rynku pracy, które okazują się być niezwykle pomocne w poszukiwaniu pracy);
8. wdrażaniu projektów związanych z promocją zatrudnienia, a więc z przeciwdziałaniem bezrobociu, łagodzeniem jego skutków, aktywizacją zawodową osób bezrobotnych, będących pochodną programów operacyjnych, które są finansowane ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Pracy³⁵⁷.

W skład szeregu instytucji rynku pracy wchodzi również ochotnicze hufce pracy, które są państwową jednostką specjalizującą się w działaniach na rzecz młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, a także osób bezrobotnych do 25. roku życia. Działania podejmowane przez OPH koncentrują się przede wszystkim na stworzeniu:

1. możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych, a także uzupełnienia wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjalnej, bądź też nie kontynuuje edukacji po ukończeniu wspomnianych szkół;
2. możliwości uzupełnienia wykształcenia ponadgimnazjalnego, wykształcenia ogólnego i zawodowego³⁵⁸.

Ważną jednostką wśród instytucji rynku pracy są również agencje zatrudnienia, których zadaniem jest świadczenie usług w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego, a także pracy tymczasowej. W przypadku pierwszego z zadań, a więc pośrednictwa pracy, są one zobowiązane między innymi do udzielania pomocy osobom poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników o konkretnych kwalifikacjach zawodowych³⁵⁹. Agencje zatrudnienia zajmują się również pozyskiwaniem i upowszechnianiem

³⁵⁷ Ibidem.

³⁵⁸ Ibidem.

³⁵⁹ Ibidem.

ofert pracy oraz udzielaniem pracodawcom informacji na temat kandydatów do pracy w związku ze zgłoszoną przez nich ofertą. Mają także za zadanie informować osoby poszukujące pracy oraz pracodawców o bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz przewidywanych zmianach. Agencje zatrudnienia pełnią także obowiązki związane z doradztwem personalnym. W tym celu analizują zatrudnienie wśród pracodawców, określają kwalifikacje pracowników oraz ich predyspozycje warunkujące wykonywanie określonej pracy. Dokonują również weryfikacji kandydatów pod kątem pożądanych przez pracodawców umiejętności i kwalifikacji. W ramach swoich obowiązków agencje zatrudnienia zobligowane są również do realizacji poradnictwa zawodowego, przez które należy rozumieć między innymi udzielanie niezbędnej pomocy w wyborze odpowiedniej profesji oraz miejsca zatrudnienia, a także dostarczanie koniecznych do podjęcia decyzji o wyborze ścieżki zawodowej informacji na temat zawodów, rynku pracy, możliwości kształcenia i szkolenia³⁶⁰. Zobowiązują się również do pomocy pracodawcom w selekcji kandydatów oraz realizacji grupowych porad zawodowych w zakresie poszukiwania pracy.

Kolejną ważną część składową instytucji rynku pracy w Polsce stanowią instytucje szkoleniowe, do których należy zaliczyć publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną. Ich zadaniem jest realizacja szkoleń przeznaczonych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy³⁶¹.

Niebagatelną rolę z punktu widzenia efektywności i jakości polityki rynku pracy odgrywają instytucje dialogu społecznego (na które składają się: organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe) oraz instytucje partnerstwa lokalnego (grupa instytucji zajmujących się realizacją, w oparciu o umowę, szeregu projektów na rzecz rynku pracy). Głównym zadaniem wspomnianych instytucji, w tym Naczelnej Rady Zatrudnienia, jest podejmowanie współpracy z partnerami społecznymi w takich kwestiach jak: partnerstwo lokalne, działalność rad zatrudnienia, uzupełnianie i poszerzanie oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych oraz agencje zatrudnienia, a także podejmowanie działań związanych z promocją zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia i aktywizacją zawodową³⁶².

10.2. Aktywna polityka rynku pracy – model *flexicurity*

Z racji tego, że Polska jest pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej, której ogranice instytucjonalne uznały za konieczne – w ramach realizowania założeń modelu *flexicurity* – prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy (por. podrozdział 9.4.), jej są władze zobowiązane do implementacji tego modelu. Należy przypomnieć, że jednym z celów *flexicurity* jest wspieranie obywateli EU oraz udzielanie im wszelkiej nie-

³⁶⁰ Ibidem.

³⁶¹ Ibidem.

³⁶² Ibidem.

odzwonnej pomocy w zakresie zaadaptowania się do zmian wynikających z przeobrażeń rynku pracy, które mogą skutkować bezrobociem bądź też przymusem przekwalifikowania się. Stąd też konieczność prowadzenia polityki rynku pracy z wykorzystaniem metod pozwalających na aktywizację osób bezrobotnych, których rola nie powinna ograniczać się jedynie do pobierania zasiłku lub innych świadczeń kompensacyjnych. Do instrumentów aktywnej polityki rynku pracy należy zaliczyć:

1. publiczne służby zatrudnienia, świadczące usługi z zakresu pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego;
2. szkolenia zawodowe;
3. rotację oraz podział pracy;
4. zachęty zatrudnieniowe, tożsame między innymi z szeregiem programów stwarzających możliwość zatrudnienia osób bezrobotnych bądź utrzymanie miejsca pracy);
5. udzielanie wsparcia w zakresie podejmowania działalności gospodarczej;
6. bezpośrednie tworzenie miejsc pracy;
7. prace interwencyjne;
8. roboty publiczne;
9. prace społecznie użyteczne;
10. przygotowanie zawodowe w miejscu pracy;
11. staże³⁶³.

Poprzez wyżej wymienione narzędzia państwo realizuje działania pozwalające na aktywizację osób bezrobotnych na rynku pracy, a także usprawnienie działania polityki zatrudnienia w kraju. Te przedsięwzięcia wraz z celami i instrumentami wymienionymi w ustawie o promocji zatrudnienia tworzą spójny obraz polityki rynku pracy w kraju.

³⁶³ *Aktywna polityka rynku pracy...*, op.cit.; *Flexicurity w Polsce...*, op.cit.

11. Uwarunkowania i specyfika rynku pracy w województwie łódzkim

Województwo łódzkie w swoim obecnym kształcie powstało w 1999 roku, po reformie administracyjnej przeprowadzonej w całym kraju. Zajmuje ono powierzchnię 18 219 km², co stanowi 5,8% powierzchni Polski. Jest podzielone na 24 powiaty, które zamieszkuje w sumie ponad 2,5 mln osób³⁶⁴. Dominującym obszarem w strukturze funkcjonalno-przestrzennej jest Łódzka Aglomeracja Miejska, w której zlokalizowane są najważniejsze gałęzie przemysłu rozwijającego się w województwie. Na ukształtowanie się wojewódzkiego rynku pracy miało wpływ wiele czynników ekonomicznych, gospodarczych i społecznych, które zostaną zarysowane w niniejszym rozdziale. Znajdą się w nim także kwestie związane z aktywnością zawodową mieszkańców województwa oraz problematyką bezrobocia i sposobami jego zwalczania.

11.1. Charakterystyka uwarunkowań rynku pracy w województwie łódzkim

Województwo łódzkie jest regionem przemysłowo-rolniczym, rozwijają się tutaj takie sektory jak: przemysł farmaceutyczny, ceramiczny, energetyczny, tekstylny i elektromaszynowy³⁶⁵. Tereny rolnicze znajdują się głównie w północnej części województwa, w obrębie powiatów: kutnowskiego, skierniewickiego, sieradzkiego, wieluńskiego i wierszowskiego. Województwo łódzkie, zlokalizowane w centralnej części Polski, łączy na swoim terenie podstawowe szlaki komunikacyjne w kraju. Przebiegają przez nie najważniejsze sieci drogowe, kolejowe, gazowe, elektroenergetyczne i telekomunikacyjne. Korzystne położenie powinno więc sprzyjać rozwojowi gospodarstwu województwa oraz kształtować wiele możliwości dla ożywienia rynku pracy.

Struktura gospodarki tego województwa oparta była głównie na przemyśle włókienniczym, który po transformacji systemowej uległ degradacji ze względu na niekonkurencyjność oraz opóźnienie techniczne. W tym samym okresie pojawiły się także inne problemy gospodarcze, związane przede wszystkim z zaniedbaniami infrastrukturalnymi, niskim poziomem dochodów społeczeństwa, wysokim stopniem bezrobocia oraz degradacją środowiska naturalnego. Koniunktura gospodarcza w województwie uległa znacznej poprawie po 1993 roku. Zwiększył się wówczas na rynku popyt na wyroby tradycyjne produkowane w regionie. Mieszkańcy województwa łódzkiego zaczęli także masowo tworzyć dla siebie miejsca pracy, zakładając tysiące małych firm, związanych głównie z branżą krawiecką, dziewiarstwem i bieliźniarstwem. Niestety – po wprowa-

³⁶⁴ J. Witkowski, *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu: Analiza lokalnego rynku pracy. Diagnoza zawodów*, Artpress, Inowrocław 2007.

³⁶⁵ *Ibidem*.

dzeniu w życie działań związanych z polityką współpracy gospodarczej z zagranicą doszło do spadku popytu na towary produkowane w małych przedsiębiorstwach, w wyniku czego większość małych i średnich firm w regionie zbankrutowała. Gospodarka województwa łódzkiego stanęła przed koniecznością zrezygnowania z dużego udziału przemysłu lekkiego, w tym głównie włókienniczego i odzieżowego, który cechuje stosunkowo niższa niż przeciętnie rentowność oraz poziom płac.

W 1997 roku w województwie łódzkim stworzono Łódzką Specjalną Strefę Ekonomiczną – zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów – na okres 20 lat. Została ona założona w celu zwiększenia aktywności gospodarczej regionu łódzkiego, zmniejszenia wysokiego poziomu bezrobocia, jak również wprowadzenia zmian strukturalnych w zdominowanej przez przemysł lekki gospodarce³⁶⁶. Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna obejmuje 383,45 ha i dzięki prowadzonym w jej ramach inwestycjom województwo powoli staje się centrum produkcji takich towarów jak artykuły gospodarstwa domowego, a także jest miejscem powstawania nowoczesnych instytucji finansowych i centrów handlowych. Mimo to w dalszym ciągu duże znaczenie w województwie ma przemysł tekstylny, podtrzymujący tradycje gospodarcze charakterystyczne dla województwa łódzkiego.

W regionie łódzkim sektor rolniczy stanowi jeden z głównych filarów gospodarczych, jednak napotyka on jednak na wiele problemów. Dominują w nim przede wszystkim małe i bardzo małe gospodarstwa rolne o stosunkowo niskiej produktywności. Gorsze warunki przyrodnicze w Łódzkiem na tle całego kraju sprawiają, że obszary wiejskie posiadają niedostateczną aktywność gospodarczą, co utrudnia ich rozwój. Dodatkowo w coraz większej skali występuje zjawisko bezrobocia agrarnego. W związku z dużą rolą, jaką sektor rolniczy odgrywa w województwie łódzkim, władze samorządowe powinny podejmować jak najwięcej działań zmierzających do podniesienia produktywności gospodarstw rolnych. Poprzez przeznaczanie środków finansowych z funduszy europejskich na rozwój małych i bardzo małych gospodarstw oraz zapewnienie im dostępu do najnowszych urządzeń technologicznych możliwe będzie uniknięcie załamania się podstawy sektora rolniczego w województwie i przywrócenie jego prawidłowego funkcjonowania.

11.2. Specyfika rynku pracy w województwie łódzkim

Rynek pracy jest efektem zależności między popytem a podażą na pracę³⁶⁷. Ściślej rzecz ujmując jest to rodzaj rynku ekonomicznego, gdzie po jednej stronie stoją pracownicy, którzy poszukują pracy, a po drugiej – pracodawcy, gotowi zapewnić zatrudnienie. Na tle całego kraju województwo łódzkie charakteryzuje się wysokim poziomem zatrudnienia, który wynosi 79,2% wśród osób w wieku 25–54 lata. Najwięcej osób jest zatrudnionych w sektorze usług (55%), następnie w przemyśle (31,9%), natomiast

³⁶⁶ Ibidem.

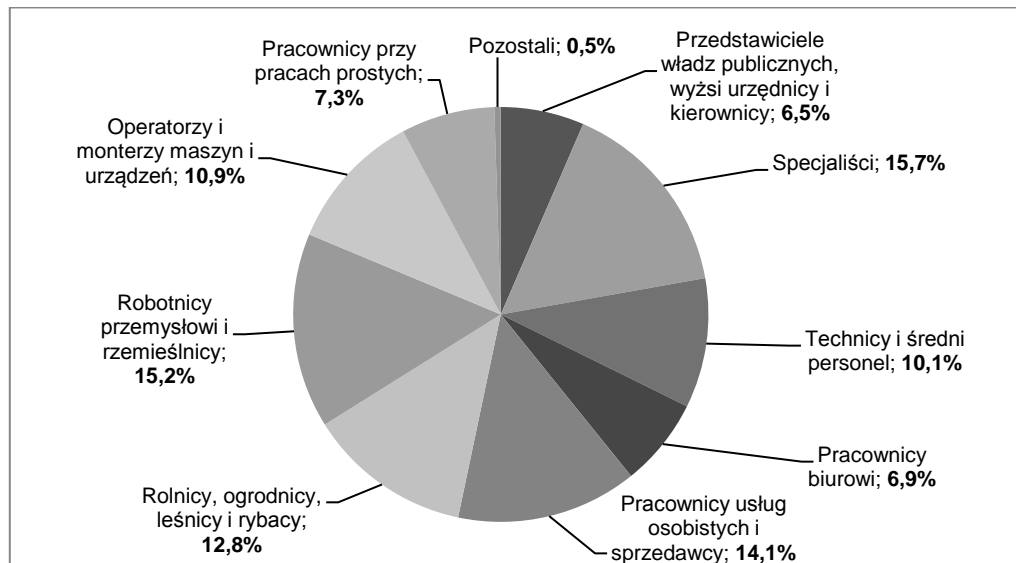
³⁶⁷ Ibidem.

w rolnictwie tylko 13% ogółu mieszkańców³⁶⁸. Tendencja ta jest podobna w całym kraju, ponieważ liczba osób pracujących w sektorze usług zdecydowanie rośnie, przy jednoczesnym spadku liczby zatrudnionych w przemyśle oraz w rolnictwie.

11.2.1. Aktywność zawodowa w województwie łódzkim

Według danych BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) liczba osób aktywnych zawodowo w województwie łódzkim w pierwszym kwartale 2012 roku spadła w porównaniu z tym samym okresem w 2011 roku. Odnotowano mniejszą liczbę osób pracujących (o 6,7%), natomiast stale powiększającą się liczbę bezrobotnych (o 16,8%). Współczynnik aktywności zawodowej, który określa udział ludności aktywnej zawodowo wśród wszystkich osób zamieszkałych na terenie danego województwa, według najnowszych badań wynosi 57,1% dla województwa łódzkiego³⁶⁹. Oznacza to, że tylko ponad połowa osób zamieszkujących województwo łódzkie pracuje zarobkowo (50,2%) lub jest bezrobotna (6,9%). Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się mężczyźni oraz osoby z wykształceniem wyższym. Wśród grupy osób pracujących w pierwszym kwartale 2012 roku najwięcej osób zatrudnionych było w takich zawodach jak: specjaliści (15,7%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (15,2%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (14,1%). Na czwartym miejscu pod względem grup zawodów, w jakich pracuje najwięcej osób w województwie łódzkim, znaleźli się: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (12,8%). Strukturę wszystkich zawodów według danych BAEL prezentuje poniższy wykres.

Wykres 11.1. Pracujący według grup zawodów w I kwartale 2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL, GUS.

³⁶⁸ *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie łódzkim*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.

³⁶⁹ *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.

Bardzo dużą część ludności województwa stanowią osoby biernie zawodowo. Prawie 43% osób powyżej 15. roku życia nie pracuje i nie zamierza poszukiwać pracy w najbliższym czasie. Największą grupą wśród biernych zawodowo są osoby: po 55. roku życia (64%), z wykształceniem podstawowym oraz zamieszkujące miasta (43,8%). Aż 40,7% biernych zawodowo to osoby w wieku produkcyjnym. Najczęstszym powodem zaniechania poszukiwań pracy jest kontynuowanie edukacji, uzupełnianie kwalifikacji, choroba, niesprawność, zniechęcenie poszukiwaniem pracy, powody osobiste lub rodzinne.

11.2.2. Bezrobocie w województwie łódzkim

Uwarunkowania historyczne i gospodarcze sprawiły, że województwo łódzkie zdominował przemysł lekki oraz spożywczy. Przemiany gospodarcze w kraju doprowadziły do sytuacji, w której wiele gałęzi przemysłu zaczęło podupadać i tracić swoją pozycję rynkową. W województwie łódzkim taka sytuacja dotknęła przede wszystkim przemysłu włókienniczego. Niektóre wielkie przedsiębiorstwa musiały przeprowadzić masowe zwolnienia robotników, co poskutkowało podwyższeniem stopy bezrobocia w województwie. Kształtowała się ona na poziomie wyższym niż przeciętna kraju aż do roku 2009. W następnych latach stopa bezrobocia w województwie łódzkim zaczęła maleć i była niższa o 0,2 pkt. proc. od przeciętnej krajowej. Obecnie województwo łódzkie zajmuje pod tym względem piątą pozycję w kraju. Przyczyn takiej poprawy stanu stopy bezrobocia należy upatrywać przede wszystkim w:

1. zwiększeniu aktywności mieszkańców województwa, głównie poprzez podejmowanie przez nich pracy na własny rachunek;
2. rosnących możliwościach znalezienia pracy w tzw. szarej strefie;
3. masowej emigracji młodych ludzi z terenów województwa w poszukiwaniu atrakcyjniejszych warunków pracy;
4. częstych wyjazdach zarobkowych do Warszawy, polegających na codziennych dojazdach do pracy w stolicy;
5. skuteczności działań powiatowych urzędów pracy oraz odpowiedniego wykorzystanie środków z Funduszy Europejskich³⁷⁰.

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi we wrześniu 2012 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie wyniosła ponad 151 tys. osób, w tym prawie 75 tys. stanowiły kobiety³⁷¹. Dane BAEL pokazują, że w I kwartale 2012 roku stopa bezrobocia w województwie łódzkim osiągnęła 12% i zwiększyła się o 2,1 pkt. proc. w porównaniu z tym samym okresem w poprzednim roku. Co ciekawe, podobnie jak w poprzednich okresach osobami najbardziej zagrożonymi bezrobociem są przede wszystkim mieszkańcy dużych miast województwa. Wzrost bezrobocia w ostatnim roku

³⁷⁰ A. Kajewska, *Zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego powiatów w woj. łódzkim – raport w ramach projektu: „Kapitał ludzki i społeczny jako czynnik rozwoju regionu łódzkiego”*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.

³⁷¹ www.wup.lodz.pl/index.php/statystyka [data dostępu: 15.01.2013].

odnotowano przede wszystkim w grupie wiekowej osób młodych (15–24 lata), natomiast spadek stopy bezrobocia wystąpił wśród osób w wieku produkcyjnym o 0,5 pkt. proc. (do poziomu 8,6%)³⁷². Największy wzrost stopy bezrobocia na początku 2012 roku wystąpił wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Analizując strukturę bezrobotnych pod względem poszczególnych zawodów, można zauważyć, że pod koniec 2010 roku najwięcej osób bezrobotnych było w grupie robotników zatrudnionych w przetwórstwie spożywczym, przy obróbce drewna oraz produkcji wyrobów tekstylnych. Zawód rolnika uplasował się na 22. miejscu rankingu zawodów, czyli dziewiątym od końca³⁷³. **W związku z tak dramatyczną sytuacją na rynku pracy osób z wykształceniem zawodowym oraz związanych z branżą przetwórstwa rolno-spożywczego istotne powinno być wprowadzanie działań mających na celu aktywizowanie przez urzędy pracy tej grupy bezrobotnych w regionie – szczególnie w kontekście zapotrzebowania pracodawców na wykwalifikowaną kadrę oraz rosnącego znaczenia branży przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim. Z tego powodu zaleca się wprowadzanie specjalnych szkoleń oraz kursów zawodowych, np. z obsługi nowoczesnych maszyn i wykorzystania technologii stosowanych w przedsiębiorstwach. Należy doprowadzić do zwiększenia zainteresowania stażami i szkoleniami zawodowymi poprzez ich lepszą promocję wśród osób bezrobotnych oraz uświadamianie o pozytywnych stronach uczestniczenia w tych inicjatywach. Dzięki takim działaniom zdecydowanie zwiększy się spektrum możliwości osób związanych z branżą rolno-spożywczą.**

11.2.3. Sposoby walki z bezrobociem oraz nadzieje rynku pracy w województwie łódzkim

Według regionalnego planu działania na rzecz bezrobotnych w województwie łódzkim na rok 2011, priorytetowymi grupami bezrobotnych wymagającymi wsparcia są:

1. osoby do 30. roku życia oraz w wieku 45 lat i więcej,
2. osoby bez kwalifikacji lub o niskim ich poziomie,
3. samotnie wychowujący dzieci,
4. osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności,
5. osoby niepełnosprawne,
6. osoby zagrożone wykluczeniem społecznym,
7. kobiety, które zamierzają powrócić na rynek pracy po urodzeniu dziecka,
8. mieszkańcy gmin wiejskich i małych miast,
9. osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej³⁷⁴.

³⁷² *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim...*, op.cit.,

³⁷³ A. Rogut, *Niedopasowania na rynku pracy w województwie łódzkim w zakresie zawodów – raport w ramach projektu: „Kapitał ludzki i społeczny jako czynnik rozwoju regionu łódzkiego”*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.

³⁷⁴ *Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim na rok 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2011.

W województwie wprowadzane są liczne formy aktywizacji osób pozostających bez pracy, mające na celu przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia. Do najbardziej popularnych sposobów uaktywniania osób bez pracy należą staże oraz szkolenia zawodowe oferowane między innymi przez Powiatowy i Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi. Łódzkie przoduje także na tle kraju w przyznawaniu pracodawcom środków na tworzenie nowych miejsc pracy, szczególnie w kwestii refundacji kosztów doposażenia stanowisk pracy i przydzielania środków finansowych dla bezrobotnych na zakładanie własnych działalności gospodarczych³⁷⁵. **Należy zachęcać pracodawców z regionu łódzkiego do dalszego rozszerzania struktury rynku o kolejne miejsca pracy poprzez intensywne działania wspomagające pracodawców i zachęcające ich do zatrudniania nowych osób. Szczególnie dotyczy to przedsiębiorstw z sektora rolno-spożywczego, który stanowi jeden z filarów gospodarki w Łódzkiem. Urzędy pracy powinny informować pracodawców o przysługujących im refundacjach i innych profitach wynikających z tworzenia nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach, a także ułatwienia procedury pozyskiwania środków finansowych na ten cel. Należy też zwiększyć promocję samozatrudnienia wśród bezrobotnych, przede wszystkim poprzez informowanie ich przez urzędy pracy o korzyściach wynikających z prowadzenia własnej firmy oraz usprawnienie procesu przydzielania środków finansowych na zakładanie działalności gospodarczej. Usprawni to system aktywizowania bezrobotnych, a także zapewni pracodawcom w regionie większą swobodę w tworzeniu nowych miejsc pracy.**

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi co roku przygotowuje regionalne plany działania na rzecz zatrudnienia. Założenia tych programów koncentrują się głównie na podniesieniu efektywności i rozwijaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz na wdrożeniu zasięgu funkcjonowania usług służb zatrudnienia dzięki wykorzystaniu możliwości związanych z realizacją programów finansowanych ze środków krajowych i zagranicznych³⁷⁶. Priorytetami w obrębie celów wyznaczonych do realizacji w ramach regionalnego planu działania na rzecz zatrudnienia są: aktywizacja bezrobotnych oraz promocja zatrudnienia. Według Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2012 sytuacja rynku pracy w województwie jest niepokojąca. Jest coraz mniej osób w wieku produkcyjnym, wzrasta też średnia wieku osób stanowiących potencjalne zasoby pracy. Jednocześnie zmniejsza się stopa zatrudnienia w starszych grupach wiekowych. Sytuacja demograficzna przekłada się na deficyt siły roboczej na regionalnym rynku pracy. Dynamicznie powiększa się też liczba osób bezrobotnych, szczególnie wśród posiadających wyższe wykształcenie. W coraz większej skali obserwuje się także zjawisko bezrobocia agrarnego. Działania ukierunkowane na poprawę obecnej sytuacji na rynku pracy powinny obejmować przede wszystkim rozwiązania pozwalające na wykorzystanie istniejących zasobów pracy, zapewnianie im płynnej i efektywnej alokacji oraz rozwój kapitału ludzkiego³⁷⁷.

³⁷⁵ *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej...*, op.cit.

³⁷⁶ *Regionalny plan działań...*, op.cit.

³⁷⁷ *Strategia rozwoju województwa łódzkiego na lata 2007–2020*, Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego, Łódź 2006.

12. Sytuacja sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku postawiło nasz kraj przed wyzwaniami związanymi z realizacją Wspólnej Polityki Rolnej. Jednym z jej najważniejszych założeń jest wspieranie rozwoju rolnictwa i wsi, między innymi poprzez podnoszenie jakości produkcji rolnej oraz modernizowanie procesów wytwarzania i przetwarzania żywności. Rolnictwo i przemysł spożywczy stanowią filary rozwoju polityki rolnej w kraju, dlatego ważne jest, aby ich powiązanie ze światowym rynkiem było podstawą do wypracowywania konkurencyjności rodzimych produktów. Na potrzeby niniejszej części w tym rozdziale zarysowana została problematyka związana z sytuacją sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce, a także w województwie łódzkim. Poruszone zostaną również problemy i perspektywy związane z tym sektorem na tle całego kraju.

Sektor przetwórstwa spożywczego w Polsce jest jedną z najdynamiczniej rozwijających się branż w gospodarce. Jego udział w wartości produkcji sprzedanej całego krajowego przemysłu wynosi 24% i zapewnia Polsce wysokie miejsce wśród krajów Unii Europejskiej. Dynamiczny rozwój tego sektora nastąpił w okresie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. To wydarzenie przyczyniło się do ożywienia handlu zagranicznego i pozwoliło polskim producentom wykorzystać swoją konkurencyjność na rynku. Źródłem przewagi krajowego sektora przetwórstwa spożywczego są przede wszystkim stosunkowo niskie koszty pracy, niewygórowane ceny oferowanych produktów rolnictwa, a także niższe niż w większości krajów europejskich marże przetwórcze. Do najbardziej konkurencyjnych działów polskiej gospodarki żywnościowej należą sektory: mięsny, mleczarski, owocowo-warzywny, cukierniczy, wtórne przetwórstwo zbóż oraz produkcja wyrobów tytoniowych³⁷⁸.

Poziom zatrudnienia w sektorze spożywczym w I półroczu 2011 roku wyniósł 373,1 tys. osób. Stanowi to 18% przeciętnego zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym. W branży przetwórstwa spożywczego dominują mikropodmioty (około 73% wszystkich podmiotów). Zwiększa się jednak udział firm średnich zatrudniających powyżej 249 osób (22%). Małe firmy (zatrudniające 10–49 osób) stanowią 22% ogólnego udziału firm zajmujących się przemysłem spożywczym, średnie (50–249 osób) 4,5%, a duże 0,9%³⁷⁹. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec III kwartału 2011 roku w Polsce istniało w sumie około 29 000 podmiotów działających w branży spożywczej³⁸⁰. Największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa piekar-

³⁷⁸ *Sektor spożywczy w Polsce*, Departament Informacji Gospodarczej-Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A., Warszawa 2011.

³⁷⁹ *Ibidem*.

³⁸⁰ *Ibidem*

nicze (43%), przetwórstwa mięsnego i produkcji wyrobów mięsnych (18%), najmniej liczne podmioty z branży spożywczej to przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją margaryny i podobnych tłuszczów jadalnych (0,04%). W ciągu ostatniego roku zwiększyła się sprzedaż w: produkcji olejów i tłuszczu pochodzenia roślinnego i zwierzęcego (o 31,1%), produkcji wyrobów piekarskich i mącznych (o 19,7%), przetwarzaniu i konserwowaniu ryb, skorupiaków i mięczaków (o 15,2%), przetwarzaniu i konserwowaniu mięsa oraz produkcji wyrobów z mięsa (o 14,7%), produkcji pozostałych artykułów spożywczych (o 8,9%), wytwarzaniu wyrobów mleczarskich (o 4,7%), przetwarzaniu i konserwowaniu owoców i warzyw (o 3,9%)³⁸¹.

12.1. Perspektywy przetwórstwa rolno-spożywczego w Polsce

Zgodnie z informacjami zawartymi w *Strategii rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa na lata 2007–2013 (z elementami prognozy do roku 2020)* w ciągu najbliższych lat zdecydowanie wzrośnie krajowy popyt na żywność. Głównym powodem takiej sytuacji jest przewidywany rozwój gospodarczy, a co za tym idzie – wzrost poziomu życia Polaków. Wiąże się to także z przejmowaniem zachodnioeuropejskich wzorów konsumpcji. W ciągu najbliższych 15 lat przewidywane jest zwiększenie spożycia takich produktów, jak:

1. owoce i warzywa oraz sery i desery mleczne (o około 20–25%);
2. mięso, jaja, masło i tłuszcze roślinne (o około 10–15%).

Jeszcze szybciej (o ponad 50%) wzrośnie spożycie napojów bezalkoholowych, piwa, deserów i przekąsek oraz żywności wysoko przetworzonej³⁸². Spadek popytu nastąpi natomiast na produkty zbożowe oraz ziemniaki i cukier.

W związku z dynamicznym rozwojem popytu na żywność w kraju zwiększy się również zapotrzebowanie na produkty rolnictwa, takie jak: zboża paszowe (o około 3,5–4,0 mln ton), rzepak (o około 1 mln ton), mięso (o około 400 tys. ton), mleko (o około 1,5–2,0 mld l), jaja (o około 1,5 mld szt.), owoce (o około 0,5 mln ton), warzywa (o około 0,6 mln ton) oraz spadnie zapotrzebowanie na: ziemniaki (o 5–7 mln ton) i cukier (o około 0,3 mln ton)³⁸³.

W związku z takim wzrostem popytu na żywność do 2020 roku przewiduje się roczne zwiększenie produkcji rolnictwa o około 0,7%. Dynamiczniej będzie się rozwijał popyt na produkty przemysłu spożywczego, głównie ze względu na rozwój przemysłowienia przetwórstwa produktów rolniczych. Bardzo dużą rolę w dla rozwoju sektora rolno-spożywczego odgrywać będzie nadal eksport produktów do krajów Unii Europejskiej. Wartość eksportowanych artykułów rolno-spożywczych najprawdopodobniej ukształtuje się w wysokości około 15% produkcji sektora żywnościowego

³⁸¹ Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju. I kwartał 2012 roku, GUS, Warszawa 2012.

³⁸² Strategia rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa na lata 2007–2013 (z elementami prognozy do roku 2020), Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2005.

³⁸³ Ibidem.

(obecnie 8–10%), przy czym udział rynku unijnego w eksporcie rolno-spożywczym ogółem kształtować się będzie na poziomie 70–75%³⁸⁴. W efekcie przewidywany jest znaczny wzrost zapotrzebowania na produkty rolnicze, a co za tym idzie – w najbliższym czasie planowane jest zwiększenie produkcji rolniczej w kraju. **W związku z dynamicznym rozwojem, jaki jest przewidywany dla branży sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, zaleca się skupienie samorządowych oraz unijnych środków finansowych na rozszerzaniu produkcji rolniczej, w szczególności w tych obszarach, które zostały wymienione powyżej. Zwiększone nakłady finansowe należy przeznaczyć na uprawę zbóż paszowych, owoców i warzyw oraz rzepek, a także wytwarzanie i przetwarzanie takich produktów jak: mięso, mleko, jaja. Zmniejszyć należy natomiast wkład w produkcję ziemniaków i cukru, na które zapotrzebowanie zdecydowanie spadnie. Skupienie dużej ilości środków finansowych na rozwoju branż związanych z przetwórstwem wymienionych produktów pozwoli na dynamiczny rozwój tego sektora w kraju oraz stworzenie nowych miejsc pracy dla absolwentów szkół zawodowych o profilu rolno-spożywczym. Większe inwestycje pozwolą także na zmodernizowanie bazy technologicznej, dzięki której podniesie się jakość i konkurencyjność produktów branży rolno-spożywczej w kraju.**

Szansą dla rozwoju polskiego rolnictwa jest także nastawienie na wielofunkcyjność. Oprócz podstawowej roli produkcji artykułów rolnych, ważne są funkcje rolnictwa związane z ochroną środowiska, zachowaniem żyzności gleb oraz dbaniem o bogactwo siedlisk i bioróżnorodność. Z tego powodu gospodarstwa rolne powinny skupiać swoją działalność nie tylko na produkcji rolnej, ale także wprowadzać innowacyjne rozwiązania, dzięki którym zwiększą swoją różnorodność i będą mogły pozyskiwać dodatkowe dochody. Te zaś mogą zostać przeznaczone na rozbudowę produkcji rolniczej, która stanowi podstawową funkcję gospodarstw rolnych. Główne problemy polskiego rolnictwa są obecnie związane przede wszystkim z nadwyżką siły roboczej, która jest zwykle nisko wykształcona, oraz ze zbyt dużym rozdrobnieniem struktury obszarowej gospodarstw. Te procesy przyczyniają się do zwiększania bezrobocia agrarnego, a co za tym idzie – obniżenia efektywności gospodarstw rolnych oraz postępu technologicznego. To z kolei przekłada się na niskie dochody mieszkańców wsi oraz niedostateczne wykorzystanie potencjału produkcyjnego w gospodarstwach rolnych. Niezbędne może się więc okazać wsparcie dla tworzenia różnorodnych form przedsiębiorczości na terenach wiejskich, związanych głównie z działalnością agroturystyczną i turystyką wiejską. Aktywizacja mieszkańców może pozytywnie wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia w obszarach wiejskich oraz spowodować wzrost dochodów z działalności pozarolniczej. **Zaleca się więc zachęcanie właścicieli gospodarstw rolnych do inwestowania w działalność agroturystyczną poprzez dodatkowe źródła finansowania takich inicjatyw z funduszy samorządowych oraz unijnych. Ważne jest także zachęcanie młodych ludzi, w szczególności kończą-**

³⁸⁴ Ibidem.

cych szkoły zawodowe o profilu rolno-spożywczym, do zakładania swoich własnych działalności gospodarczych i poszerzania funkcyjności gospodarstw. Dzięki zwiększonym nakładom na różnorodność form przedsiębiorczości gospodarstw rolnych będą one w stanie zatrudniać większą liczbę pracowników, którzy obecnie zasilają grono osób bezrobotnych. Dodatkowe środki pozyskane z działalności pozarolniczej mogą być przeznaczone na modernizację i technologizację gospodarstw rolnych, a co za tym idzie – zwiększenie jakości i konkurencyjności sektora rolniczego. Rekomenduje się także inwestowanie środków finansowych w sektor przetwórstwa artykułów rolnych przede wszystkim pod kątem dostosowania ich do wymogów unijnych i technologicznych. Przyczyni się to do poprawy efektywności produkcji i dystrybucji artykułów przetwórstwa. Inwestycje z tym związane powinny być pokrywane ze środków publicznych, a także ze środków Unii Europejskiej.

Na podstawie rozważań zawartych w *Strategii rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa na lata 2007–2013 (z elementami prognozy do 2020 roku)* można stwierdzić, że jednym z ważniejszych celów polityki rolnej powinno być wzmocnienie działalności sektora rolno-spożywczego, głównie pod kątem poprawy jakości i bezpieczeństwa żywności. Przetwórstwo spożywcze w Polsce jest jedną z ważniejszych dziedzin gospodarki, a rynek żywności ma duży potencjał wzrostu. Jest to związane zarówno z systematycznym rozwojem jakości produkcji, jak i z poprawą infrastruktury technologicznej. Zintensyfikowanie działań marketingowych oraz polepszenie jakości produktów eksportowych może spowodować, że Polska będzie jednym z najbardziej konkurencyjnych krajów pod względem eksportu produktów spożywczych. Nadal jednak występują poważne problemy, związane głównie z:

1. niedoborem kapitału krajowego,
2. działaniem wielu zakładów w warunkach niestabilizowanej bazy surowcowej (słabe powiązania kontraktacyjne z dostawcami surowca),
3. brakiem silnych ugrupowań przetwórców³⁸⁵.

Rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze jest ze sobą ściśle związane, dlatego należy skupić się na ściślejszej współpracy obu tych branż. Nie wszystkie produkty można importować, w związku z tym powinno się korzystać z rodzimych płodów rolnych. Z tego powodu istotne wydaje się zintensyfikowanie działań mających na celu ujednoczenie polityki żywnościowej w kraju. Przede wszystkim należy zapewnić spójność prawną i decyzyjną organów odpowiedzialnych za gospodarkę żywnościową w Polsce. Dzięki temu możliwe będzie wyeliminowanie niektórych podstawowych problemów sektora rolno-spożywczego.

Polscy producenci żywności napotykają na bariery związane z wchodzeniem na rynek europejski i wypracowywaniem na nim swojej pozycji. Oprócz przeszkód związanych z potencjałem ekonomicznym krajowych firm, pojawiają się także pozaekonomiczne problemy związane głównie z przystosowaniem się do standardów wetery-

³⁸⁵ Ibidem.

naryjnych, bezpieczeństwa zdrowotnego żywności, znakowania i atestacji jakości żywności handlowej. Takie kwestie dotyczą przede wszystkim małych i średnich przedsiębiorców.

Szansą rozwoju sektora przetwórstwa rolno-spożywczego jest nakierowanie go na produkcję wyrobów tradycyjnych i regionalnych. Wpłyne to na zwiększanie możliwości zatrudnienia na obszarach słabiej rozwiniętych, które będą czerpać znaczące korzyści z tworzenia pozarolniczych źródeł utrzymania. Zwiększy to także atrakcyjność terenów wiejskich poprzez promocję oraz ochronę tradycyjnych wyrobów. Wsparcie finansowe takich działań jest kluczowym elementem rozwoju wprowadzanych inwestycji. Środki oferowane przez instytucje wspierające zwiększanie konkurencyjności przetwórstwa rolno-spożywczego powinny być przyznawane w oparciu o analizę:

1. *tendencji rozwojowych popytu, podaży i cen,*
2. *zmian strukturalnych popytu, podaży i źródeł zaopatrzenia w surowiec,*
3. *uwarunkowań i czynników rozwoju rynku krajowego i wymiany zagranicznej*³⁸⁶.

W związku z tym wsparcie powinno być oferowane przede wszystkim tym przedsiębiorcom, którzy posiadają stałą pozycję rynkową oraz bezpieczną sytuację finansową. Producenci z sektora rolno-spożywczego mogą także podjąć działania zmierzające do umieszczenia swojego produktu na Krajowej Liście Produktów Tradycyjnych. Została ona utworzona, aby wspierać promocję lokalnej żywności oraz upowszechniać wiedzę o tradycyjnych produktach wysokiej jakości. Powstanie takiej listy i systematyczne uzupełnianie jej o kolejne produkty jest istotne z punktu widzenia prowadzenia spójnej polityki związanej z promocją tradycyjnych wyrobów, a także zwiększania świadomości konsumentów na temat istotności tradycyjnych metod wytwarzania żywności.

12.2. Sytuacja sektora przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim

Największy udział wśród użytków rolnych w województwie łódzkim stanowią grunty należące do III i IV klasy (53,6% powierzchni gruntów ornych województwa)³⁸⁷. Świadczy to więc o niezbyt korzystnych warunkach dla rozwoju rolnictwa. Dlatego wiodącym kierunkiem produkcji rolniczej w łódzkim jest produkcja mieszana. Produkcja roślinna stanowi 32,6%, natomiast zwierzęca 21,5%. Większość gospodarstw rolnych zajmuje się produkcją w celu sprzedaży swoich wyrobów. Najwyższym wskaźnikiem jakości rolniczej przestrzeni produkcyjnej charakteryzuje się obszar północny województwa, w pasie Łęczyca – Kutno – Łowicz³⁸⁸. Te tereny posiadają niezwykle korzystne warunki przyrodnicze, mają rozwiniętą specjalizację pro-

³⁸⁶ Ibidem.

³⁸⁷ Dane Izby Rolniczej Województwa Łódzkiego, www.izbarolnicza.lodz.pl/index.php/item/228 [data dostępu: 15.01.2013].

³⁸⁸ Ibidem.

dukcji rolnej oraz wysoki stopień wykorzystania rolniczej przestrzeni produkcyjnej. Bazą dla sektora rolno-spożywczego w województwie są strefy przetwórstwa zbóż, buraków, warzyw i owoców. Najkorzystniejsze warunki dla rozwoju rolnictwa panują w gminach, które specjalizują się w sadownictwie – Biała Rawska, Sadkowice, Regnów, Kowiesy, Skierniewice – oraz uprawie ziemniaków jadalnych – Sieradz, Wróblew, Błaszki. Ponadto obszarami o korzystnych warunkach rolniczych w województwie są też znaczne części powiatów: wieluńskiego, wieruszowskiego, piotrkowskiego, zduńskowolskiego i łaskiego, gdzie w produkcji roślinnej przeważają uprawy zbóż i ziemniaków³⁸⁹.

Rolnictwo jest gałęzią gospodarki, w której udział zatrudnionych spada systematycznie. W województwie łódzkim ten proces zachodzi jednak znacznie wolniej niż w całej Polsce. Wśród jednej z najbardziej aktywnych grup zawodowych w województwie znaleźli się: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie wynosił w 2008 roku 16%, co umieszczało województwo łódzkie na 6. miejscu w kraju. Niestety – w odniesieniu do trójsektorowej teorii rozwoju gospodarczego, w związku z którą o procesach rozwojowych decyduje zwiększanie zatrudnienia w sektorze usług, tendencja występująca w województwie łódzkim jest niepokojąca. Skoro liczba miejsc pracy w rolnictwie będzie systematycznie spadać, oznacza to, że duża liczba osób aktywnych zawodowo w tym sektorze może dołączyć do grona bezrobotnych. Od 2000 roku w województwie łódzkim podejmowane są działania Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich (PAOW). Jego nadrzędnym celem jest pośrednie i bezpośrednie tworzenie nowych, pozarolniczych miejsc pracy na obszarach wiejskich poprzez program inwestycji w infrastrukturę techniczną na tych obszarach, edukację, szkolenia i udzielanie mikrokredytów mieszkańcom wsi³⁹⁰.

Jednym z priorytetowych elementów *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020* są obszary wiejskie. Zgodnie z założeniami dokumentu istotne z punktu widzenia postępu tych terenów jest stymulowanie wielofunkcyjnego rolnictwa. Warunki przyrodnicze do rozwoju rolnictwa w województwie nie są bardzo korzystne, jednak działalność rolnicza stanowi jedną z głównych specjalizacji regionu. Obszary wiejskie charakteryzują się także niedostateczną aktywnością gospodarczą i słabą aktywizacją społeczną, niekorzystną sytuacją w zakresie wyposażenia w urządzenia sieciowe czy utrudnioną dostępnością do usług społecznych³⁹¹. Istotną więc z punktu widzenia rozwoju terenów wiejskich jest restrukturyzacja produkcji rolnej, a także podniesienie jakości wytwarzanych wyrobów. Z opracowanej *Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego* wynika, że jednym z najbardziej rozwojowych działań w gospodarce w województwie łódzkim powinno być wprowadzanie nowoczesnych technologii w rolnictwie (AgroTech). Bardzo korzystne dla poprawy innowacyjności regionu łódzkiego może być także rozbudowywanie silnego sektora

³⁸⁹ Ibidem.

³⁹⁰ Ibidem.

³⁹¹ *Strategia Rozwoju Województwa...*, op.cit.

nakierowanego na ekorolnictwo. W związku z tym należy podjąć wszelkie starania w kierunku rozwoju obszarów rolniczych w województwie, między innymi poprzez:

1. poprawę konkurencyjności gospodarstw rolnych przez wspieranie procesów odnowy wsi i usprawnienia instrumentów sterowania rozwojem oraz współpracy z ośrodkami naukowymi;
2. poprawę jakości rolniczej przestrzeni produkcyjnej poprzez rozwój przedsiębiorczości, kreowania sieci powiązań i współpracy oraz poprawę efektywności ekonomicznej i produkcyjnej przetwórstwa rolno-spożywczego;
3. wspieranie partnerstwa lokalnego z wykorzystaniem zasady wsparcia oddolnego jako narzędzia realizacji strategii rozwoju obszarów wiejskich;
4. poprawę atrakcyjności obszarów wiejskich poprzez rozwój infrastruktury technicznej³⁹².

Aby osiągnąć założone cele, należy zatem przede wszystkim racjonalnie wykorzystywać obszary produkcyjno-rolnicze o najlepszych warunkach przyrodniczych, dostosować produkcję rolną w województwie do potrzeb rynku, szczególnie pod kątem technologicznym oraz ochrony środowiska, a także promować regionalne rolnictwo poprzez reklamę tradycyjnych marek i produktów. Istotne jest też stymulowanie działalności pozarolniczej w województwie oraz wsparcie gospodarstw ekologicznych w celu ich jak najlepszego rozwoju.

W łódzkim ponad 3 tys. jednostek produkcyjnych zajmuje się przemysłem rolno-spożywczym. Zatrudniają one około 42 tys. osób. Na terenie województwa działa 81 przetwórnictwa owocowo-warzywnych, 412 piekarni, 346 masarni i ubojni, 25 spółdzielni mleczarskich, 175 młynów, 4 przetwórnictwa rybne, 19 gorzelni, 3 cukrownie³⁹³. Niestety, przetwórstwo rolnicze nadal wykorzystuje przestarzałe narzędzia techniczne, a większość zakładów wymaga modernizacji. Szczególnie dotyczy to sektora przetwórstwa mlecznego i mięsnego. Wśród wszystkich zakładów produkcji mięsnej tylko dwa spełniają warunki Unii Europejskiej, a tylko trzy spółdzielnie mleczarskie mieszczą się w kategorii A. **W związku z rosnącym zapotrzebowaniem na produkty żywnościowe przetwórstwa mlecznego oraz mięsnego zaleca się zmodernizowanie zakładów związanych z produkcją tych wyrobów. Wykorzystywanie najnowszych technologii w produkcji pozwoli na podniesienie jakości wyrobów, na które w najbliższych latach przewidywany jest wzrost spożycia. Należy więc dążyć do wszelkich starań, aby jak najwięcej zakładów produkcji mięsnej i mlecznej w województwie łódzkim spełniało warunki Unii Europejskiej i produkowało wyroby najwyższej jakości. Środki na ten cel można pozyskać z funduszy rozwojowych Unii Europejskiej. Ważne jest także zapewnienie kadry wykwalifikowanych pracowników, którzy będą mogli podejmować zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się przetwórstwem mlecznym oraz mięsnym w województwie łódzkim. Zaleca się dostosowywanie oferty proponowanej przez władze szkół**

³⁹² Ibidem.

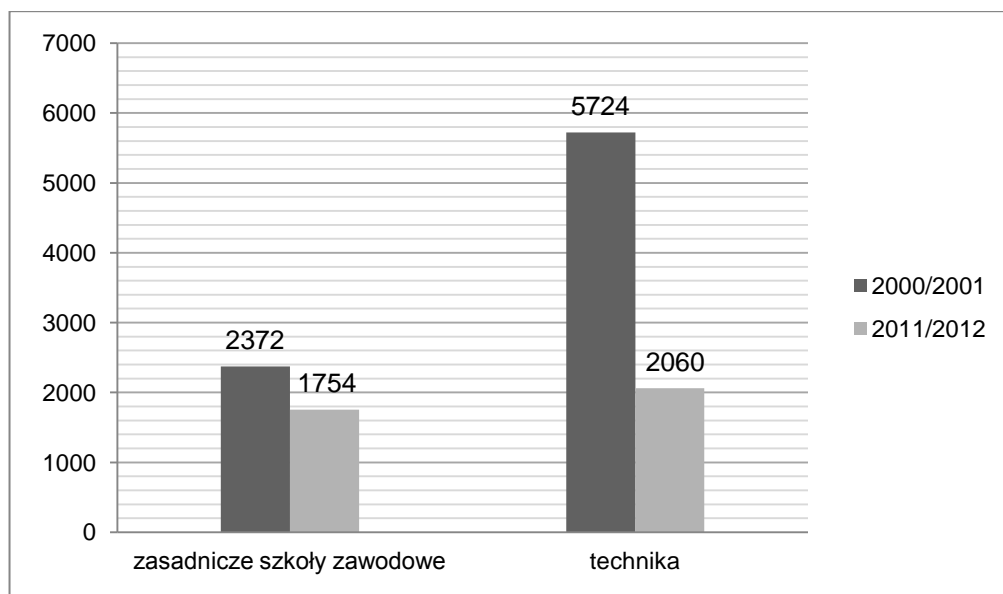
³⁹³ Ibidem.

zawodowych do zapotrzebowania, jakie panuje wśród pracodawców na lokalnym rynku pracy, związanych z przetwórstwem mlecznym i mięsnym. Istotne jest, aby przy tworzeniu nowych kierunków szkoły konsultowały się z lokalnymi przedsiębiorcami w kwestii zapotrzebowania na pracowników. Ważne jest także, aby kształcenie w wyżej wymienionych kierunkach oferowały szkoły zawodowe z regionu, w którym jest zgromadzonych najwięcej przedsiębiorstw z branży, tak aby ułatwić absolwentom placówek dostęp do miejsca pracy oraz zapewnić uczniom możliwość odbywania praktyk u pracodawców.

13. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce w kontekście zapotrzebowania rynku pracy

W każdym roku liczba szkół zawodowych³⁹⁴ w Polsce maleje. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w ciągu ostatnich jedenastu lat zlikwidowano ponad 600 zasadniczych szkół zawodowych i 3664 techników. Stan liczbowy szkół zawodowych w kraju w roku szkolnym 2011/2012 w porównaniu z danymi z lat 2000/2001 prezentuje poniższy wykres.

Wykres 13.1. Liczba szkół zawodowych w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, 2012*, GUS, Warszawa 2012.

Zdecydowanie spada także liczba uczniów uczęszczających do szkół zawodowych. Od 2000 roku chętnych do nauki w tych placówkach jest o ponad 760 tys. mniej³⁹⁵. Powodem takiego stanu rzeczy jest nie tylko panujący niż demograficzny, ale przede wszystkim przekonanie o mniejszej wartości kształcenia zawodowego w porównaniu z kształceniem ogólnym. Po reorganizacji szkolnictwa w 1989 roku i upadku dużych przedsiębiorstw przemysłowych coraz mniejszym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszyły się zawody związane z rzemiosłem. W związku z tym powstało przekonanie o nieprzydatności szkolnictwa zawodowego w kształceniu przy-

³⁹⁴ Na potrzeby niniejszej części terminem „szkoły zawodowe” określa się zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika.

³⁹⁵ *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa 2012.

szłych pracowników. Coraz większą wagę zaczęto przykładac do nauki w liceach ogólnokształcących i szkołach wyższych, a co za tym idzie – szkoły zawodowe straciły swój prestiż i stały się placówkami drugiej kategorii. Absolwenci szkół gimnazjalnych obecnie znacznie częściej decydują się na podjęcie dalszego kształcenia w liceach ogólnokształcących, głównie ze względu na większy prestiż nauki w tych placówkach. Na drugim miejscu gimnazjaliści wybierają technika, następnie zasadnicze szkoły zawodowe³⁹⁶.

Kształcenie w placówkach zawodowych rzadziej podejmują kobiety niż mężczyźni. W zasadniczych szkołach zawodowych średnio 30% wszystkich uczniów stanowią dziewczęta, natomiast w technikach – około 40%³⁹⁷. Co istotne, odsetek kobiet jest przeważający wśród uczniów liceów ogólnokształcących. Niewielkie zainteresowanie kobiet kształceniem w szkołach zawodowych może być spowodowane faktem, iż oferta edukacyjna tych placówek bardziej odpowiada zapotrzebowaniu zawodowemu mężczyzn niż kobiet.

23 grudnia 2011 roku Minister Edukacji Narodowej Krystyna Szumilas podpisała rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego³⁹⁸. Zawarte w nim postanowienia określają nową klasyfikację zawodów, która ma być podstawą do podniesienia jakości kształcenia zawodowego oraz wyznaczania kierunku procesom dostosowywania oferty szkół zawodowych do sytuacji na rynku pracy. Najważniejszą zmianą wprowadzoną w nowej klasyfikacji zawodów było wyodrębnienie w ramach poszczególnych profesji pojedynczych kwalifikacji. Każda z nich określa zakres wiedzy oraz umiejętności, które powinien zdobyć uczeń podczas procesu kształcenia w szkole zawodowej. Potwierdzeniem nabytych kwalifikacji jest egzamin zawodowy oraz dyplom ukończenia szkoły. W nowej klasyfikacji zawodów umieszczono 200 profesji, w obrębie których wyróżniono 251 kwalifikacji. Dzięki wprowadzeniu nowego rozporządzenia możliwe będzie ujednoczenie systemu szkolnictwa zawodowego, a także dalsze uzupełnianie potrzebnych kwalifikacji przez uczniów szkół zawodowych.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w roku szkolnym 2011/2012 największa liczba uczniów uczyła się w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach przede wszystkim zawodach inżynieryjno-technicznych oraz związanych z usługami dla ludności. W zasadniczych szkołach zawodowych kierunki związane z rolnictwem, leśnictwem i rybactwem nie cieszyły się dużym zainteresowaniem. Jest to odmienna tendencja w porównaniu z technikami, w których te kierunki były dosyć popularne. Można jednak zauważyć, że liczba uczniów kształcących się w grupach zawodów „przynależnych” do rolnictwa w technikach zmniejszyła się nieznacznie w porównaniu z rokiem szkolnym 2010/2011³⁹⁹.

³⁹⁶ Ibidem.

³⁹⁷ *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa 2012.

³⁹⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 7).

³⁹⁹ *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej...*, op.cit.

W Polsce funkcjonuje także 45 placówek rolniczych, nad którymi nadzór sprawuje Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Szkoły te kształcą w 27 zawodach w dziesięciu obszarach:

1. *produkcja rolnicza,*
2. *ogrodnictwo,*
3. *technika rolnicza,*
4. *przetwórstwo spożywcze,*
5. *agrobiznes,*
6. *kształtowanie krajobrazu,*
7. *turystyka wiejska,*
8. *usługi gastronomiczne,*
9. *rybactwo śródlądowe,*
10. *inżynieria środowiska i melioracja*⁴⁰⁰.

We wszystkich placówkach rolniczych w kraju kształci się prawie 13 tys. uczniów, w tym ponad 9 tys. w technikach, 1652 w zasadniczych szkołach zawodowych, 1308 w szkołach policealnych i 900 w technikach uzupełniających. Największym zainteresowaniem uczniów szkół rolniczych cieszą się takie zawody jak: technik rolnik, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik mechanizacji rolnictwa, technik agrobiznesu, technik architektury krajobrazu. Do głównych priorytetów szkół rolniczych w Polsce należą:

1. *dostosowywanie treści i kierunków kształcenia do zmieniających się warunków produkcji i życia na wsi,*
2. *zakup sprzętów i maszyn produkcji rolniczej i przetwórstwa w celu zmodernizowania bazy dydaktycznej szkół,*
3. *zapewnienie modułowego kształcenia zawodowego w celu zindywidualizowania procesu nauczania oraz uelastycznienia kształcenia,*
4. *podejmowanie współpracy z placówkami branżowymi i podmiotami gospodarczymi, a także współpraca z instytucjami naukowymi i doradztwa rolniczego,*
5. *podnoszenie jakości i efektywności kształcenia poprzez tworzenie ośrodków egzaminacyjnych dla egzaminów zawodowych i potwierdzania kwalifikacji nabytych w formie kształcenia ustawicznego*⁴⁰¹.

Szkoły rolnicze, funkcjonujące pod nadzorem Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, prowadzą zintegrowaną współpracę z wieloma instytucjami branżowymi, dzięki którym uatrakcyjniają i uzupełniają ofertę kształcenia. Porozumienia w sprawie stworzenia wspólnego systemu wymiany wiedzy i zasobów zostały zawarte z instytutami naukowymi, ośrodkami doradztwa oraz uczelniami wyższymi. **Tworzenie tego rodzaju systemów współpracy jest bardzo dobrym przykładem praktyk, które na-**

⁴⁰⁰ Stan oświaty rolniczej w Polsce. Szkoły rolnicze prowadzone przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2011, www.minrol.gov.pl/pol/content/download/29492/163966/file/Minister%2027.03.2011.pdf [data dostępu: 20.01.2013].

⁴⁰¹ Ibidem.

leżałoby zastosować we wszystkich placówkach szkół zawodowych. Poprzez takie działania nie tylko poszerza się zakres kształcenia uczniów, ale także uatrakcyjnienia program nauki. Równie ważne w tego rodzaju współpracy jest nawiązywanie kontaktów branżowych z przedsiębiorstwami, które mogą być istotne z punktu widzenia monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje wśród pracodawców, a co za tym idzie – nakierowywania treści kształcenia zawodowego na poszerzenie praktycznych umiejętności uczniów oraz zwiększania możliwości ich przyszłego zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Z tego powodu szkoły zawodowe powinny wystosowywać propozycje współpracy do przedsiębiorców ze swojego regionu oraz innych instytucji branżowych, a także otworzyć się na takie działania ze strony firm, ponieważ przynoszą one korzyści dla wszystkich stron.

13.1. Problemy szkolnictwa zawodowego wymuszające konieczność prowadzenia monitoringu rynku pracy

W związku z rosnącym zapotrzebowaniem wśród pracodawców na wykwalifikowaną siłę roboczą placówki zawodowe stają przed wyzwaniem kształcenia młodych ludzi zgodnie z wymaganiami rynku pracy. Z tego względu niezwykle istotne powinno być podejmowanie działań dążących do poprawy sytuacji szkolnictwa zawodowego, a także rozwiązanie najważniejszych problemów, z jakimi borykają się szkoły zawodowe w kraju.

Jedną z głównych kwestii problemowych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Polsce jest utrata prestiżu, który od lat towarzyszył placówkom zawodowym. Degradacja znaczenia kształcenia zawodowego w oczach społeczeństwa wiąże się z powszechnie panującą opinią, że do szkół zawodowych trafiają jedynie uczniowie o najsłabszych wynikach w nauce, którzy nie są zainteresowani kontynuowaniem kształcenia i chcą jak najszybciej nabyć umiejętności potrzebnych im na rynku pracy. Ta niekorzystna opinia o szkolnictwie zawodowym sprawia, że większość absolwentów gimnazjów decyduje się na naukę w liceach ogólnokształcących. Stopniowe obniżanie rangi wykształcenia zawodowego i znaczący spadek uczniów chętnych do podejmowania nauki zawodowej przepadają się w skrajnych przypadkach do likwidowania wielu szkół zawodowych. Istniejącym placówkom brakuje z kolei środków na lepszą promocję oferty kształcenia zawodowego. Jeszcze gorzej sytuacja wygląda w przypadku szkół rolniczych. Ich negatywny wizerunek sprawia, że bardzo wiele osób rezygnuje z kształcenia się w tych placówkach, ponieważ w opinii rówieśników oraz rodziców nauka w takiej szkole jest mało prestiżowa. Dodatkowo dochodzi kwestia przekonania młodych ludzi, że praca w rolnictwie jest bardzo wymagająca i jednocześnie niedochodowa. **Należy więc dolożyć wszelkich starań, aby zmienić obecny wizerunek szkół zawodowych, w szczególności placówek rolniczych. W tym celu zaleca się, aby władze szkół rolniczych skupiły swoje działania na budowaniu pozytywnego wizerunku placówek i promowanie zawodów w nich nauczanych**

jako przyszłościowych i zapewniających wysokie zarobki. Mogą one zapraszać lokalne media na organizowane przez siebie konkursy oraz dni otwarte, informować o sukcesach swoich uczniów oraz promować absolwentów, którzy pracują i odnoszą sukcesy w zawodach rolniczych po ukończeniu szkoły. Należy także zmienić wizerunek szkół rolniczych poprzez podkreślanie atrakcyjności pracy w rolnictwie, przedstawianie tego sektora jako rozwijającego się i dążącego do europejskich standardów poprzez wykorzystywanie nowoczesnych technologii oraz wysoki stopień mechanizacji. Na rozszerzenie działań promocyjnych szkoły zawodowe powinny czerpać środki z funduszy organów odpowiedzialnych za ich prowadzenie, a także dodatkowych sponsorów prywatnych – np. dużych przedsiębiorstw związanych z branżą rolniczą, które mają zapotrzebowanie na wykształconych w tym kierunku pracowników.

W obliczu tak drastycznego zmniejszenia prestiżu kształcenia zawodowego ważną kwestią jest przywrócenie świadomości młodych ludzi co do istotności umiejętności zawodowych, wynikającej z zapotrzebowania na wykwalifikowaną siłę roboczą panującego na rynku pracy. Władze szkół zawodowych powinny silnie angażować się w propagowanie nauczania niezbędnych umiejętności przyszłych pracowników. Ważne jest, aby samorządy wspierały działania promocyjne szkół poprzez inwestowanie w nie odpowiednich środków finansowych. Obecnie najważniejszą formę promocji kształcenia zawodowego powinna stanowić rzetelna informacja docierająca do absolwentów szkół gimnazjalnych. Uczniowie rozważający wybór kolejnego etapu kształcenia powinni wiedzieć, jakie kierunki oferują szkoły zawodowe oraz jakie zapewniają możliwości zatrudnienia po ukończeniu nauki.

Kolejnym istotnym problemem nękającym obecnie system szkolnictwa zawodowego jest niedostosowanie oferty kierunków edukacyjnych szkół zawodowych do zapotrzebowania na zawody panującego na rynku pracy. Dużą rolę w braku dopasowania kształcenia zawodowego odgrywają mody na konkretne zawody, które są kreowane w kręgach społecznych. Tendencje wśród młodych ludzi do kierowania się przy wyborze ścieżki zawodowej najpopularniejszymi wśród rówieśników kierunkami sprawiają, że duża liczba uczniów po ukończeniu szkoły ma problemy ze znalezieniem pracy. Wynika to z faktu, że szkoły zawodowe kształcą zbyt wielu specjalistów w jednej dziedzinie, na których nie ma aż tak dużego zapotrzebowania na rynku pracy. Z drugiej strony z oferty szkół zawodowych usuwane są kierunki, które kształcą przedstawicieli zawodów niszowych, na których panuje coraz większy popyt. Wśród proponowanych przez szkoły zawodowe kierunków kształcenia wciąż znajduje się jednak nauka zawodów, które nie mają żadnej przyszłości na rynku pracy. Brak dostosowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania na odpowiednie profesje przyczynia się także do znacznego spadku zainteresowania kształceniem zawodowym. W efekcie szkołom zawodowym brakuje chętnych do podejmowania nauki, natomiast kształcący się w nich uczniowie stają się absolwentami, którzy nie mają szansy na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu szkoły.

Następną problematyczną kwestią w odniesieniu do kształcenia zawodowego w Polsce jest brak odpowiedniego przygotowania praktycznego uczniów do pracy zawodowej. Nieliczne szkoły podejmują współpracę z pracodawcami, opartą głównie na organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów w przedsiębiorstwach. Jednak system ten nie działa dostatecznie sprawnie oraz nie opiera się na jasnych zasadach. Tylko w niektórych placówkach zawodowych uczniowie mają możliwość podejmowania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, głównie ze względu na fakt, że właściciele firm nie są zainteresowani takiego rodzaju współpracą ze szkołami. Powodem braku chęci do przyjmowania praktykantów przez pracodawców jest między innymi niedostateczne przygotowanie uczniów placówek zawodowych do wykonywania prac. Brak porozumienia i odpowiednich warunków współpracy z przedsiębiorstwami odcina więc młodym ludziom drogę do praktycznej nauki zawodu i zapoznania się z zasadami funkcjonowania w środowisku pracy. Problem stanowi także brak systemu wymiany informacji pomiędzy szkołami zawodowymi oraz pracodawcami. System komunikacji oparty na konsultowaniu zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie byłby niezbędnym narzędziem w celu dostosowywania oferty kształcenia szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy.

Wszystkie wymienione powyżej problemy, z którymi borykają się szkoły zawodowe, w szczególności kształcące w kierunkach związanych z przetwórstwem rolno-spożywczym, wymuszają sytuację wdrażania jak najbardziej skutecznych rozwiązań dotyczących monitorowania rynku pracy. Poprzez odpowiednie informacje dotyczące zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy, a także wymianę danych pomiędzy szkołami, przedsiębiorcami oraz instytucjami samorządowymi, możliwe będzie zaktualizowanie obecnych form i treści kształcenia pod kątem jak najlepszego przygotowania uczniów placówek zawodowych do potrzeb kwalifikacyjnych oraz praktycznych niezbędnych na rynku pracy.

13.2. Działania mające na celu uaktualnianie form i treści kształcenia zawodowego poprzez monitorowanie rynku pracy

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w trzecim kwartale 2012 roku pracodawcy poszukiwali najczęściej pracowników z tzw. wielkich grup zawodowych, a przede wszystkim specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, robotników przemysłowych i rzemieślników, głównie operatorów i monterów maszyn, a także pracowników biurowych, głównie pracowników obsługi klienta⁴⁰². Na polskim rynku pracy panuje więc zapotrzebowanie na pracowników, których kształcą szkoły zawodowe. Pracodawcy stawiają zatrudnianym osobom coraz wyższe wymagania nie tylko w kwestii konkretnej wiedzy i kwalifikacji, ale także praktycznych umiejętności, które pracownik będzie w stanie wykorzystać w miejscu pracy od razu po zatrudnieniu. Brak odpowiedniego

⁴⁰² *Popyt na pracę w III kwartale 2012 roku*, GUS, Warszawa 2012.

przygotowania zawodowego wśród pracowników powoduje, że mimo powstawania nowych miejsc pracy i zapotrzebowania na wykwalifikowaną siłę roboczą, bezrobocie wśród absolwentów szkół zawodowych wciąż wzrasta. Z tego powodu niezwykle istotne wydaje się podejmowanie współpracy między przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi w kontekście wymiany informacji na temat faktycznego zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje wśród pracodawców. Umożliwi to uczniom zdobywanie praktycznej i teoretycznej wiedzy zawodowej odpowiadającej na potrzeby rynku pracy.

Do najbardziej popularnych form współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi można zaliczyć:

1. prowadzenie zajęć praktycznych dla uczniów w przedsiębiorstwach,
2. oferowanie praktyk zawodowych,
3. sponsorowanie szkół,
4. kształcenie zawodowe obejmujące zajęcia teoretyczne i praktyczne, w tym specjalizujące (inne niż zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe, np. laboratoria itp.)⁴⁰³.

Takie rodzaje współpracy oraz wymiana informacji pomiędzy szkołami zawodowymi i pracodawcami są źródłem korzyści dla wszystkich stron. Z perspektywy pracodawców są to przede wszystkim takie profity jak:

1. zapoznanie się z jakością i zakresem kształcenia młodzieży w zawodach istotnych z punktu widzenia profilu firmy;
2. przygotowanie uczniów szkół zawodowych do pracy w przedsiębiorstwie poprzez wcześniejsze sprawdzenie ich umiejętności i wiedzy w trakcie praktyk zawodowych;
3. możliwość zatrudnienia najbardziej wyróżniających się praktykantów, a co za tym idzie – zyskanie przeszkolonego i wartościowego pracownika w zespole;
4. budowanie wizerunku dobrego pracodawcy przez przedsiębiorstwa, dzięki czemu zainteresowanie uczniów i absolwentów szkół zawodowych pracą w danej firmie zdecydowanie wzrośnie, a dobra reputacja firmy zapewni jej możliwość doboru pracowników spośród większej liczby kompetentnych kandydatów.

Głównymi korzyściami, jakie płyną dla uczniów szkół zawodowych ze współpracy placówek z pracodawcami, są:

1. zdobycie praktycznych umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń, które rzadko są dostępne w szkołach;
2. zwiększenie możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwach, w których odbywały się praktyki zawodowe, zaraz po ukończeniu nauki w szkole;
3. zdobycie kompetencji niezbędnych do rozwoju kariery zawodowej poprzez poznanie sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw i nabywanie tzw. „miękkich kompetencji”, jak np. obsługa klienta, umiejętność negocjacji, prowadzenie rozmów z kontrahentami, punktualność, praca pod presją czasu itp.;

⁴⁰³ W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, PL EUROPA, Łódź 2011.

4. możliwość wyższego wynagrodzenia za pracę po ukończeniu szkoły w porównaniu z absolwentami niepodjęjącymi się udziału w praktykach zawodowych;
5. płynne przejście do zatrudnienia i uniknięcie bezrobocia ze względu na wcześniejsze podejmowanie praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Długi czas pozostawania bez pracy po zakończonej edukacji może trwale obniżyć szanse absolwentów na podjęcie pracy w późniejszych okresach.

Z kolei szkoły zawodowe czerpią z nawiązywania i utrzymywania współpracy z przedsiębiorcami następujące korzyści:

1. Wyposażenie w nowoczesne narzędzia i maszyny, które są sponsorowane przez niektóre przedsiębiorstwa. Dzięki temu szkoły zawodowe podnoszą jakość kształcenia w swoich placówkach i są atrakcyjniejsze dla uczniów.
2. Zwiększanie odsetka absolwentów szkół zawodowych, którzy pracują w zawodzie po zakończeniu nauki. Takie statystyki nadają szkole prestiżu i przyczyniają się do większego zainteresowania szkołą przez przyszłych uczniów.
3. Oferowanie przez przedsiębiorstwa szkoleń dla nauczycieli zawodowych w celu podnoszenia ich wiedzy i kompetencji.
4. Prowadzenie zajęć, wykładów, warsztatów przez specjalistów z przedsiębiorstw w szkołach zawodowych. Jest to interesującym uzupełnieniem programu nauczania dla uczniów i nauczycieli⁴⁰⁴.

Według danych Związku Rzemiosła Polskiego w 2010 roku przedsiębiorstwa z sektora rolno-spożywczego w całej Polsce zatrudniały ponad 14,7 tys. uczniów w celu nauki zawodu. Wśród zawodów, w których praktykowali uczniowie, znalazły się takie profesje jak: cukiernik, piekarz, rzeźnik-wędliniarz, mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych. Najwięcej praktykantów zostało przyjętych do pracy w zawodzie cukiernika (6695) oraz piekarza (4166)⁴⁰⁵. Jak widać, pracodawcy z sektora rolno-spożywczego są zainteresowani przyjmowaniem praktykantów. Niestety, nadal tylko niektóre przedsiębiorstwa są skłonne do oferowania miejsc pracy dla uczniów szkół zawodowych, i to jedynie w wybranych kierunkach kształcenia.

Współpraca między szkołami zawodowymi i przedsiębiorstwami przynosi wiele istotnych korzyści. Nadal jednak pojawiają się także bariery, które uniemożliwiają nawiązywanie tego rodzaju relacji. Należą do nich przede wszystkim:

1. niedopasowanie kwalifikacji zawodowych uczniów do zapotrzebowania występującego wśród pracodawców;
2. problemy natury formalno-finansowej – brak odpowiednich zachęt do podejmowania tego rodzaju współpracy przez pracodawców;
3. nieznanomość prawa i istotne przeszkody prawne, które skutecznie uniemożliwiają podejmowanie współpracy;

⁴⁰⁴ Ibidem.

⁴⁰⁵ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.

4. problemy wychowawcze z uczniami podejmującymi praktyki w przedsiębiorstwach – młodzież często powoduje zniszczenia narzędzi, urządzeń i materiałów podczas nauki zawodu w firmie;
5. niska jakość nadzoru szkół nad uczniami odbywającymi praktyki; pracodawcy nie chcą mieć dodatkowego obowiązku sprawowania kontroli i dyscyplinowania młodych ludzi;
6. brak lub niewielka liczba przedsiębiorstw w regionie, które poszukują pracowników w zawodach kształconych przez szkoły. Taka sytuacja świadczy o dużym niedopasowaniu profilu kształcenia zawodowego do zapotrzebowania na rynku pracy. Doprowadza to do sytuacji, w której absolwenci nie tylko nie posiadają odpowiednich umiejętności praktycznych po ukończeniu nauki, ale także nie mają szans na podjęcie zatrudnienia we własnym regionie⁴⁰⁶.

Korzyści dla wszystkich stron płynące ze współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami skłaniają jednak do podejmowania wszelkich starań w celu wyeliminowania barier mogących utrudniać kooperację. **Ważne jest zatem, aby szkoły zawodowe, w szczególności kształcące w zawodach z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, nawiązywały relacje z lokalnymi pracodawcami działającymi w branży w celu pozyskiwania informacji na temat zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie, a przede wszystkim – na umiejętności i kwalifikacje wymagane przez pracodawców. Aby uaktualnić wiedzę uczniów, szkoły zawodowe powinny wysyłać większą liczbę młodych ludzi na praktyki zawodowe do przedsiębiorstw. Jest to jeden z najlepszych sposobów, aby uczniowie zdobywali odpowiednią wiedzę praktyczną i jednocześnie ich umiejętności odpowiadały potrzebom pracodawców konkretnych zawodów. Ważne jest jednak, aby system wymiany informacji pomiędzy pracodawcami i szkołami zawodowymi pozwolił na odpowiedni dobór uczniów zgodnie z zapotrzebowaniem na pracowników. Dlatego powinien on opierać się na dostępie pracodawców do aktualnej liczby uczących się w kierunku związanym z danym zawodem, chętnych do podjęcia praktyk w zakładzie oraz ich wynikach w nauce. Przedsiębiorcy powinni natomiast udostępniać szkołom informacje odnośnie do stanowisk, na które aktualnie poszukują pracowników oraz zakresu obowiązków wymaganych w danym miejscu pracy. Poszerzenie spektrum dostępnych informacji przez oba podmioty umożliwił będzie lepsze dostosowanie wiedzy i umiejętności uczniów do aktualnego zapotrzebowania oraz pozwoli na zwiększenie zadowolenia z praktykantów wśród pracodawców.**

Aby zachęcić przedsiębiorstwa do współpracy ze szkołami zawodowymi, zaleca się stworzenie odpowiedniego systemu wsparcia finansowego dla podobnych praktyk. Wprowadzanie ulg podatkowych dla pracodawców, którzy proponują praktyki i staże zawodowe dla uczniów, zwiększyłoby szanse małych i średnich przedsiębiorstw, które dominują w województwie łódzkim w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, na oferowanie takich usług. Proponuje się także nałożyć

⁴⁰⁶ W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy...*, op.cit.

obowiązek prowadzenia praktyk zawodowych w dużych przedsiębiorstwach we współpracy ze związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców. Aby zachęcać przedsiębiorców do podejmowania własnych inicjatyw w organizacji i pokrywania kosztów praktyk zawodowych dla uczniów, władze szkół mogą także zapewnić pracodawcom wkład w kształtowanie programów kształcenia zawodowego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje w firmach.

Kolejnym działaniem, które powinno przyczynić się do lepszego monitorowania rynku pracy w celu uaktualniania form i treści kształcenia w szkolnictwie zawodowym, jest usprawnienie systemu doradztwa zawodowego w szkołach. Rola doradcy zawodowego powinna koncentrować się na monitorowaniu bieżących zmian na rynku pracy, a także zapotrzebowania na konkretne zawody wśród pracodawców. Oznacza to, że osoby zajmujące się doradztwem zawodowym powinny posiadać wiedzę dotyczącą zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także losów absolwentów szkół zawodowych, i wykorzystywać te informacje do pomocy młodym ludziom w kontekście podejmowania właściwych wyborów ścieżki zawodowej. Znalezienie pracy po zakończeniu edukacji zawodowej wymaga wyboru konkretnej szkoły zawodowej w oparciu o informacje dotyczące szans na zatrudnienie, wynikających z potrzeb rynku pracy. Często preferencje uczniów co do dalszej ścieżki kształcenia nie mają poparcia w danych dotyczących zapotrzebowania na wykwalifikowanych robotników wśród pracodawców. Są jedynie wynikiem wyobrażeń lub aspiracji młodzieży oraz ich rodziców. **Aby uniknąć podejmowania przez młodych ludzi błędnych decyzji edukacyjnych, należy wprowadzać w szkołach gimnazjalnych i zawodowych profesjonalne doradztwo zawodowe połączone z przedstawianiem uczniom aktualnych oczekiwań pracodawców. Wiąże się to także z podejmowaniem współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami, którzy powinni być zobowiązani do przekazywania treści dotyczących zapotrzebowania na pracowników placówkom zawodowym oraz doradcom zawodowym. Takie informacje są bowiem niezbędnym narzędziem dla ułatwienia decyzji o wyborze kierunku kształcenia zawodowego oraz źródłem rzetelnych informacji o sytuacji panującej na rynku pracy. Rekomenduje się wprowadzenie obowiązkowych konsultacji z doradcami zawodowymi dla uczniów ostatnich klas gimnazjów, dzięki czemu młodzi ludzie będą przygotowani do podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych, a także zdobędą wiedzę odnośnie do zapotrzebowania na pracowników wśród pracodawców. W ten sposób będą w stanie świadomie wybrać kierunek kształcenia, który w przyszłości zapewni im zatrudnienie. Pomoc doradcy zawodowego pozwoli gimnazjalistom zaplanować odpowiednią dla siebie ścieżkę kariery oraz umożliwi poznanie najlepszych opcji dotyczących zawodów, na które panuje zapotrzebowanie na rynku pracy. Zaleca się także zatrudnianie doradców zawodowych przez władze szkół zawodowych. Byliby oni odpowiedzialni za dostarczanie dyrektorom informacji związanych ze zmianami dokonującymi się na rynku pracy oraz pomagaliby młodzieży w podejmowaniu dalszych decyzji zawodowych po**

ukończeniu nauki w szkole. Braliby także odpowiedzialność za prowadzenie rzetelnego monitoringu losów zawodowych absolwentów, a zgromadzoną wiedzę przekazywali dyrektorom szkół. Jest ona bowiem niezbędnym narzędziem dla władz placówek zawodowych w procesach aktualizowania form i treści kształcenia. Doradcy zawodowi byłiby także odpowiedzialni za uczenie młodzieży pisania CV oraz listów motywacyjnych, a także przygotowywanie do zaprezentowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Źródłem finansowania stanowisk doradców zawodowych powinny być środki z budżetów szkół, a także finanse samorządowe. Dyrektorzy szkół mogą również nawiązywać współpracę z powiatowymi urzędami pracy lub poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w regionie i korzystać z pomocy zatrudnianych tam pracowników i doradców zawodowych.

Aby uaktualniać treści kształcenia zawodowego i dostosować je do faktycznych potrzeb kompetencyjnych wśród pracodawców, należy także przeprowadzać szkolenia dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Kadra kształcąca młodych ludzi powinna posiadać wiedzę i umiejętności, które są niezbędne do nauczania treści mających zastosowanie w nowoczesnych i konkurencyjnych przedsiębiorstwach. Przede wszystkim należy uaktualniać wiedzę nauczycieli odnośnie do najnowszych technologii i sposobów ich wykorzystywania w innowacyjnych, dobrze rozwiniętych przedsiębiorstwach. Ważne jest także, aby szkoły nawiązywały w tym celu współpracę z pracodawcami i starały się wykorzystywać potencjał kadrowy przedsiębiorstw poprzez sprowadzanie specjalistów, którzy będą przeprowadzać szkolenia dla nauczycieli. Niestety, obecny stan wiedzy kadry nauczycielskiej szkół zawodowych nie jest uzupełniany o zagadnienia mające zastosowanie w firmach poszukujących wykwalifikowanych pracowników. Ważne jest więc prowadzenie szkoleń dla nauczycieli zawodowych, uaktualniających ich wiedzę przedmiotową. **Z tego powodu zaleca się prowadzenie dodatkowych szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych organizowanych przez centra doskonalenia nauczycieli, a także w przedsiębiorstwach zajmujących się daną branżą w regionie. Szkolenia powinny opierać się głównie na uzupełnianiu wiedzy o bieżące treści związane z najnowszymi technologiami wykorzystywanymi w przedsiębiorstwach. Tą wiedzą nauczyciele następnie będą mogli podzielić się z uczniami, przez co zwiększą ich kompetencje, które później wykorzystają pracodawcy. Należy też przekazywać nauczycielom sposoby prowadzenia zajęć, dzięki którym będą mogli łatwo dzielić się zdobytą wiedzą z uczniami. Ważne jest także, aby kursy dla nauczycieli odbywały się w stosunkowo krótkim czasie i były dofinansowywane przez samorządy oraz szkoły zawodowe.** Jednym ze sposobów podnoszenia jakości kształcenia w szkołach zawodowych może być także zachęcanie specjalistów pracujących w przedsiębiorstwach do dzielenia się swoją wiedzą z uczniami poprzez prowadzenie wykładów lub warsztatów w placówkach. Takie działania są nie tylko kolejną formą monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy poprzez współpracę między szkołami zawodowymi i przedsiębiorstwami, ale także przyczyniają się do rozwijania wiedzy uczniów w kontekście najnowszych treści kształcenia.

W działania mające na celu uaktualnianie treści kształcenia zawodowego na podstawie monitorowania zapotrzebowania na rynku pracy powinny pośrednio zaangażować się także władze państwa. Jedną z najważniejszych funkcji państwa jest konstruowanie oraz doskonalenie systemu edukacji⁴⁰⁷. Poprzez wprowadzanie odpowiednich reform edukacyjnych, a także przeznaczanie środków na podnoszenie jakości kształcenia zawodowego, zwiększy się możliwości odpowiedniego wykształcenia przyszłych absolwentów szkół zawodowych. Działania państwa powinny także koncentrować się na zachęcaniu pracodawców oraz zasobów pracy do zwiększenia inwestycji w edukację. Z pomocą środków zewnętrznych zdecydowanie łatwiej będzie usprawnić funkcjonowanie systemu edukacji, a także dostosować programy nauczania do zapotrzebowania na kwalifikacje potrzebne na rynku pracy. Dlatego istotne wydaje się zwiększenie elastyczności polityki edukacyjnej państwa w kontekście przedstawionych problemów oraz dostosowanie jej do zmieniających się warunków na rynku pracy.

13.3. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim

Województwo łódzkie zajmowało w 2011 roku ósme miejsce w kraju pod względem liczby zasadniczych szkół zawodowych (85 placówek w województwie) i techników (125 szkół)⁴⁰⁸:

Tabela 13.1. Liczba szkół zawodowych w poszczególnych województwach w 2011 roku

Województwa	Zasadnicze szkoły zawodowe	Technika
podkarpackie	81	123
świętokrzyskie	55	87
kujawsko-pomorskie	96	159
zachodniopomorskie	69	122
warmińsko-mazurskie	60	102
śląskie	147	244
wielkopolskie	127	207
małopolskie	134	186
dolnośląskie	95	143
lubelskie	89	159
lubuskie	45	71
łódzkie	85	125
podlaskie	43	72
pomorskie	79	118
mazowieckie	148	223
opolskie	35	55

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

⁴⁰⁷ J. Witkowski, *Rynek pracy w województwie...*, op.cit.

⁴⁰⁸ *Rocznik Statystyczny Województw*, GUS, Warszawa 2011.

Wśród oferty szkół zawodowych w województwie łódzkim zajmujących się nauczaniem zawodów z branży rolno-spożywczej znajdują się takie kierunki kształcenia jak:

1. technik mechanizacji rolnictwa,
2. technik hodowca koni,
3. technik architektury krajobrazu,
4. technik ogrodnik,
5. technik technologii żywności,
6. technik weterynarii,
7. technik agrobiznesu,
8. technik leśnik,
9. technik rolnik,
10. ogrodnik,
11. rolnik,
12. cukiernik,
13. piekarz,
14. mechanik – operator pojazdów rolniczych.

Najwięcej szkół zawodowych kształci w kierunkach: piekarz (40 szkół), cukiernik (40 szkół) oraz technik rolnik (33). Najmniej szkół proponuje kierunki: technik leśnik oraz technik hodowca koni (1 szkoła). W całym województwie łódzkim żadna ze szkół zawodowych nie kształci uczniów w kierunkach: operator maszyn leśnych, technik pszczelarz oraz technik przetwórstwa mleczarskiego⁴⁰⁹. Co ciekawe, branża mleczarska należy do jednej z najbardziej rozwiniętych w województwie, zajmuje się nią także wielu przedsiębiorców w regionie.

Największa liczba uczniów szkół zawodowych w województwie łódzkim kształci się w technikach (ponad 31 tys.). Jest to jednak aż o 11 tys. mniej osób niż uczących się w liceach ogólnokształcących. Z kolei zasadnicze szkoły zawodowe w województwie kształcą ponad 10 tys. uczniów⁴¹⁰. Do placówek zawodowych w regionie kształcących w zawodach rolniczych uczęszcza ponad 5,7 tys. młodych ludzi. Najwięcej osób uczy się w takich kierunkach jak: technik rolnik, technik architektury krajobrazu oraz technik mechanizacji rolnictwa. Najmniej uczniów kształci się w kierunkach: operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, rolnik oraz rzeźnik-wędliniarz. Największy wzrost liczby uczniów w 2012 roku odnotowano w zawodzie technik rolnik (ponad tysiąc uczniów), spadek natomiast nastąpił w takich profesjach jak: technik ogrodnik, technik leśnik, cukiernik i rzeźnik-wędliniarz w porównaniu ze stanem w 2011 roku⁴¹¹.

Z roku na rok w województwie łódzkim obserwuje się, podobnie jak w całym kraju, tendencję spadkową zarówno jeśli chodzi o liczbę szkół zawodowych, jak

⁴⁰⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 7).

⁴¹⁰ *Rocznik Statystyczny Województw*, GUS, Warszawa 2011.

⁴¹¹ Dane na podstawie informacji Urzędu Statystycznego w Łodzi.

i kształcących się w nich uczniów. Można także zauważyć zależność związaną ze zdecydowanie mniejszą liczbą kobiet niż mężczyzn kształcących się w szkołach zawodowych województwa. Wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych kobiety stanowią zaledwie 27% wszystkich kształcących się tam osób, natomiast w technikach jest to 39%⁴¹². W porównaniu z sytuacją w kraju odsetki te są nieznacznie niższe.

Specyfika łódzkiego rynku pracy i jego rolniczy charakter sprawiają, że wielu absolwentów szkół zawodowych posiada wykształcenie w kierunku przetwórstwa przemysłowego oraz rolnictwa i leśnictwa. Niestety, liczba miejsc pracy w regionie łódzkim w tych obszarach zdecydowanie się zmniejsza, a co za tym idzie – spada zapotrzebowanie na pracowników rolnictwa, ogrodnictwa i leśnictwa. Największe problemy ze znalezieniem pracy w zawodzie mają absolwenci szkół zawodowych w regionie łódzkim wykształconych w kierunkach takich jak: rolnik, technik rolnik, a także technik ogrodnik i technik leśnik. Są to zawody mało przyszłościowe, w których ciężko będzie znaleźć zatrudnienie odpowiednie do kwalifikacji. Na nieco mniejsze trudności mogą napotykać osoby kształcące się w takich kierunkach jak: technik mechanik rolnictwa, technik agrobiznesu oraz technik hodowca koni⁴¹³. Wiąże się to głównie z proefektywnościowymi zmianami zachodzącymi w sektorze rolniczym w województwie, dzięki którym poszerza się działalność niektórych obszarów branży rolniczej.

Szkolnictwo zawodowe w województwie łódzkim staje przed wieloma wyzwaniami w kwestii aktualizowania oferty kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Podstawowym problemem jest zbyt duży stopień ogólności programów nauczania w szkołach zawodowych w województwie. Kształcenie nakierowane jest zbyt jednolitowo, produkowani są pracownicy „od wszystkiego”. Nie posiadają oni także wystarczających praktycznych umiejętności, które są niezbędne do wykonywania danego zawodu. Jest to wynikiem niewystarczającego i nienowoczesnego wyposażenia szkolnych pracowni praktycznej nauki zawodu. W związku z tym placówki zawodowe skupiają się na teoretycznym przygotowaniu do zawodu, jednocześnie uogólniając profil kształcenia. Szkoły zawodowe w województwie łódzkim od wielu lat proponują te same kierunki kształcenia i nie modyfikują swojej oferty zgodnie ze zmieniającymi się warunkami na rynku pracy. Jest to spowodowane między innymi faktem, że utworzenie nowego profilu kształcenia wiąże się z dużą ilością formalności. Ważne jest zatem, aby szkoły zawodowe pozyskiwały szczegółowe informacje od pracodawców odnośnie do ich zapotrzebowania na wiedzę ogólną uczniów i skupiały się na tworzeniu jedynie tych kierunków, na które faktycznie jest zapotrzebowanie na rynku pracy. Często zdarza się tak, że specyfika danego zawodu wymaga pewnej wiedzy ogólnej, która powinna być przyswojona przez uczniów w trakcie nauki w szkole. **Dlatego zaleca się podejmowanie współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi z województwa łódzkiego, w szczególności zajmującymi się kształceniem w zawodach związanych z przetwórstwem rolno-spożywczym, z lokalnymi przedsiębiorcami,**

⁴¹² *Rocznik Statystyczny Województw...*, op.cit.

⁴¹³ J. Witkowski, *Rynek pracy w województwie...*, op.cit.

w zakresie wymiany informacji dotyczących zapotrzebowania na wiedzę z przedmiotów ogólnych. Szkoły powinny włączyć pracodawców w proces tworzenia programów zawodowych i dzięki temu ograniczać zbędny zakres wiedzy ogólnej, która nie będzie potem przydatna uczniom podczas wykonywania danego zawodu. Dodatkowe godziny nauczania można wykorzystać do zwiększenia ilości czasu praktycznej nauki zawodu.

Drugą kwestią jest problem zbyt kierunkowego kształcenia oferowanego przez szkoły zawodowe. Ich absolwenci nie są przygotowani do pracy w innym zawodzie niż wyuczony podczas kształcenia w szkole. Dodatkowo nabyta w trakcie nauki wiedza i umiejętności, mimo opanowania ich przez uczniów w sposób wyczerpujący, często nie ma zastosowania w nowoczesnych przedsiębiorstwach, posługujących się najnowszymi technologiami. Przeszarżałe programy nauczania oraz korzystanie ze sprzętów i maszyn dawno wycofanych z użycia blokują szanse uczniów kształconych w konkretnym kierunku na znalezienie pracy w swoim zawodzie. Z tego względu również istotne jest monitorowanie przez szkoły zawodowe zmian zachodzących na rynku pracy w celu aktualizowania programów nauczania. **Przed wszystkim zaleca się, aby kształcenie kierunkowe było uzupełniane o najbardziej aktualne treści poprzez naukę zawodu w przedsiębiorstwach wykorzystujących najnowsze technologie.** Szkoły zawodowe w regionie łódzkim kształcące w kierunkach z branży przetwórstwa rolno-spożywczego powinny podejmować współpracę z lokalnymi przedsiębiorstwami i monitorować zmiany zachodzące w przedsiębiorstwach oraz ich zaopatrzenie w najnowsze technologie. Na podstawie uzyskanych informacji należy poszerzać wiedzę uczniów, między innymi wysyłając ich na praktyki w przedsiębiorstwach lub zapraszając wykwalifikowanych pracowników do prowadzenia warsztatów w szkołach zawodowych. Można także zachęcać pracodawców do tworzenia w placówkach zawodowych klas patronackich oraz sponsorowania sprzętów, na których odbywałaby się nauka zawodu w szkole. Dzięki temu pracodawcy zyskaliby przyszłych pracowników, którzy po zakończeniu kształcenia byłoby odpowiednio przygotowani do wykonywanej pracy, szkoły natomiast mogłyby kształcić kierunkowo uczniów, których kompetencje byłyby aktualne i związane z zapotrzebowaniem na kwalifikacje w regionie. Takie działania powinny być sponsorowane przez lokalnych przedsiębiorców. Wsparcie finansowe powinno pochodzić także od lokalnych samorządów, które w ten sposób będą pośrednio angażowały się w rozwój gospodarczy regionu łódzkiego.

Przedsiębiorcy z regionu łódzkiego często narzekają także na niedostateczne przygotowanie merytoryczne uczniów, którym brak motywacji do nauki i wiary we własną wiedzę i umiejętności. Pracodawcy przede wszystkim oczekują dobrze wykształconych pracowników, obeznanych z procesami technologicznymi i specyfiką pracy w danym zakładzie⁴¹⁴. Zainteresowane współpracą ze szkołami zawodowymi są głównie duże przedsiębiorstwa zlokalizowane w województwie łódzkim, które mają

⁴¹⁴ Ibidem

możliwość i odpowiednie środki finansowe na tworzenie klas patronackich, przekazywanie placówkom nowoczesnego sprzętu, a także sponsorowanie zajęć dodatkowych, takich jak np. nauka języków obcych. Na przeszkodzie tym działaniom staje jednak wiele ograniczeń formalno-prawnych. Duże, zagraniczne firmy posiadają odpowiedni kapitał, aby pozwolić sobie na wydatki związane z podejmowaniem współpracy ze szkołami. Przynosi im to wymierne korzyści, ponieważ kształcą pracowników gotowych do podjęcia pracy w danym przedsiębiorstwie i odpowiednio do niej wyszkolonych. Niestety, małe firmy nie zawsze mogą sobie pozwolić na takie działania. **Zaleca się więc zbadanie zapotrzebowania wśród małych i średnich przedsiębiorstw na pracowników w zawodach, które są proponowane przez szkoły w regionie, w szczególności kształcące w kierunkach związanych z sektorem przetwórstwa rolno-spożywczego. Takie działania mogłyby być podejmowane przez powiatowe urzędy pracy. Następnie po określeniu stopnia zapotrzebowania na pracowników wśród małych i średnich przedsiębiorców możliwe będzie podjęcie decyzji o dodatkowym dofinansowaniu dla tych jednostek jeśli chodzi o prowadzenie praktyk dla uczniów, a także tworzenie klas patronackich oraz sponsorowanie nauki zawodu w przedsiębiorstwie. Dzięki temu szkoły zawodowe będą miały szersze możliwości wysyłania uczniów na praktyki zawodowe do lokalnych pracodawców w województwie, natomiast małe przedsiębiorstwa chętniej będą takich praktykantów przyjmować. Środki na te cele powinny być pozyskiwane z funduszy samorządowych oraz unijnych.**

W opinii uczniów szkół zawodowych z województwa łódzkiego ważne jest zdobycie wykształcenia, które pozwoli im na znalezienie pracy w zawodzie. Dynamiczne zmiany na rynku wymuszają na młodych ludziach częste uzupełnianie oraz poszerzanie swoich kwalifikacji i wiedzy. Nauka w szkołach zawodowych powinna być więc nakierowana na doksztalcanie uczniów w zakresie najnowszych technologii i oferowanie im możliwości zdobycia umiejętności pozwalających na polepszenie szans na rynku pracy. Część absolwentów gimnazjów wybiera technika i zasadnicze szkoły zawodowe ze względu na chęć szybkiego nabycia kwalifikacji zawodowych i podjęcia pracy od razu po ukończeniu nauki. Priorytetem jest więc otrzymanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje, niekoniecznie zdobycie pełnego wykształcenia i kontynuowanie nauki na dalszych etapach kształcenia.

Jednym z najczęstszych powodów wyboru profilu kształcenia w szkole zawodowej przez uczniów jest zainteresowanie zawodem i chęć wykonywania go w przyszłości. Uczniowie decydują się na naukę danego zawodu licząc, że zapewni im on w przyszłości wysokie zarobki i da szansę zatrudnienia po ukończeniu szkoły⁴¹⁵. Młodzi ludzie decydujący się na podjęcie kształcenia w szkołach rolniczych oraz w placówkach zawodowych oferujących kierunki rolnicze często podejmują naukę tego zawodu

⁴¹⁵ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych metodą wywiadów wspomaganych komputerowo*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

ze względu na tradycje rodzinne. Są to przede wszystkim osoby ze wsi lub małych miejscowości, których rodziny zajmują się rolnictwem lub prowadzą własne gospodarstwa rolne. Młodzi ludzie, chcąc uzyskać odpowiednie uprawnienia do pracy w rodzinnym gospodarstwie, podejmują naukę w szkołach rolniczych. Często jednak muszą godzić naukę z pracą, dlatego też niejednokrotnie zaniedbują swoje obowiązki szkolne. Wynika to przede wszystkim z braku czasu oraz nieprzywiązywania zbyt dużej wagi do zdobytego wykształcenia.

Młodzież ucząca się w szkołach zawodowych w regionie łódzkim negatywnie ocenia stan techniczny placówek. Budynek są niedostatecznie wyposażone, w pracowniach brakuje odpowiedniego sprzętu. Problem stanowi także odbywanie egzaminów praktycznych na innego rodzaju maszynach niż te, na których prowadzone były praktyki w szkole⁴¹⁶. Program nauczania w szkołach zawodowych powinien, zdaniem uczniów, być tak skonstruowany, aby dawać możliwość poznania sposobów funkcjonowania najnowszych technologii oraz uwzględniać naukę umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy w zmodernizowanych przedsiębiorstwach. W szkołach województwa łódzkiego oferta zajęć pozalekcyjnych jest uboższa niż w innych regionach. Rządziej organizowane są tu zarówno zajęcia sportowe, jak i artystyczne, a także kółka przedmiotowe i dodatkowe zajęcia z języków obcych⁴¹⁷. Uczniowie szkół zawodowych województwa łódzkiego oczekują nie tylko większego spektrum zajęć dodatkowych, ale także możliwości kontynuowania nauki po zakończeniu szkoły zawodowej. Młodzi ludzie planują dalsze kształcenie zawodowe już po znalezieniu pracy, ponieważ ważne jest dla nich zdobywanie odpowiednich kwalifikacji i uaktualnianie swojej wiedzy i umiejętności przez dostosowywanie ich do dynamicznych zmian technologicznych na rynku pracy. **Z punktu widzenia aktualizowania form i treści kształcenia w szkolnictwie zawodowym w województwie łódzkim, w szczególności sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, istotne jest także monitorowanie opinii uczniów w zakresie ich oczekiwań dotyczących kształcenia w placówkach zawodowych. Młodzi ludzie często posiadają bardzo jasno określone potrzeby naukowe i wiedzą, czego wymagają od nich pracodawcy. Z tego powodu ich opinia jest ważna z punktu widzenia uaktualniania oferty kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy. Dyrektorzy szkół powinni więc prowadzić ankiety audytoryjne wśród swoich uczniów i w ten sposób monitorować także ich zdanie odnośnie do proponowanych treści kształcenia w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy. Dzięki temu uzyskają szerokie spektrum zapotrzebowania na kwalifikacje, nie tylko z perspektywy pracodawców, ale także młodych ludzi, których celem jest także osiągnięcie jak najlepszej pozycji zawodowej po zakończeniu kształcenia.**

⁴¹⁶ Ibidem.

⁴¹⁷ Ibidem.

14. Monitorowanie rynku pracy

Dynamicznie zmieniająca się struktura pracujących w gospodarce prowadzi do różnorodności w zapotrzebowaniu na odpowiednie kwalifikacje i zawody. W ciągu ostatnich kilkunastu lat nieprzerwanie rośnie liczba osób zatrudnionych w sektorze usług, na niekorzyść gałęzi przemysłu oraz rolnictwa. W konsekwencji popyt na pracę w poszczególnych sektorach ulega zdecydowanej przemianie. Otwarcie się polskiej gospodarki na napływ zagranicznego kapitału i związane z tym wdrażanie nowych technologii spowodowało wzrost zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych. Taka sytuacja wymusza więc konieczność podejmowania działań związanych z coraz częstszym monitorowaniem zmian zachodzących na rynku pracy.

W świetle ustaleń zawartych w obowiązujących aktach prawnych zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje na regionalnym i lokalnym rynku pracy monitorują publiczne służby zatrudnienia. Urzędy pracy mają obowiązek współpracy w zakresie prowadzonych działań z pracodawcami poprzez wymianę informacji o zapotrzebowaniu na pracowników. W Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy znajdują się wytyczne związane z możliwościami pozyskiwania informacji o wolnych miejscach pracy i ofertach pracodawców, które urzędy pracy mogą przekazywać swoim klientom. Wymienione są też tam czynności, jakie pracownicy urzędów pracy powinni podejmować przy świadczeniu usług rynku pracy. Są to: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń⁴¹⁸. Samorządy wojewódzkie i powiatowe realizują politykę rynku pracy poprzez regularny monitoring i analizę sytuacji na rynku pracy. Działania te koncentrują się głównie na monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz śledzeniu losów zawodowych absolwentów.

14.1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Od 20 kwietnia 2004 roku samorządy powiatowe są zobowiązane Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 9, ust. 1 pkt 9) do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Działania te wiążą się przede wszystkim z systematycznym śledzeniem zmian zachodzących na rynku pracy, uwzględniających zapotrzebowanie lub jego brak na konkretne profesje. Monitoring dotyczy więc obserwacji zmian popytu oraz podaży pracy. Źródłem informacji nie-

⁴¹⁸ *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.

zbędnych do prowadzenia monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych są dane dotyczące osób zainteresowanych pracą w danym zawodzie oraz liczby zgłaszanych ofert przez pracodawców⁴¹⁹. Dzięki tego typu informacjom urzędy pracy uzyskują odpowiednią perspektywę na temat zmian i zapotrzebowania na konkretne profesje. **Zaleca się większe wykorzystanie potencjału danych gromadzonych przez urzędy pracy w celu promowania wśród uczniów szkół zawodowych tych profesji, na które jest duże zapotrzebowanie wśród pracodawców i w których młodzi ludzie mają największe szanse na znalezienie pracy. Szkoły zawodowe powinny korzystać z danych gromadzonych przez urzędy pracy i wykorzystywać je do dostosowywania oferty kierunków do zapotrzebowania na zawody na rynku pracy. W szczególności należy dostarczać dane do szkół, które kształcą w zawodach sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, a także do szkół rolniczych. Wiąże się to z sytuacją panującą na rynku pracy (w szczególności w województwie łódzkim). Na wiele zawodów, w których kształcą się nadal uczniowie szkół zawodowych, takich jak technik rolnik czy rolnik, nie ma już zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy. Z tego względu należy dostarczać szkołom zawodowym informacji o zapotrzebowaniu wśród pracodawców z sektora rolno-spożywczego, aby ich dyrektorzy mogli dostosowywać programy i kierunki kształcenia w taki sposób, by ich absolwenci nie zasilali grona bezrobotnych. W tym celu istotne jest zobowiązanie urzędów pracy do wydawania odpowiednich katalogów zawierających dane dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych i przekazywania ich szkołom zawodowym w regionie. Takie działania powinny być dofinansowywane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej we współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej.**

Wszystkie instytucje zajmujące się obserwacją zmian popularności danych profesji kierują się zasadami zawartymi w *Zaleceniach metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych* wydanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Dokument ten zawiera standardy metodyczne dotyczące postępowania przy stosowaniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zostały w nim ujednoczone rozwiązania i metody obserwacji zmieniającego się zapotrzebowania na profesje na rynku pracy oraz określone zasady wykorzystania gromadzonych informacji i ich upowszechniania. Analizy wyników monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych powinny być więc wykorzystywane do wyznaczania kierunków kształcenia systemu edukacji zawodowej.

W *Zaleceniach metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych* zawarto podstawowe źródła informacji, w oparciu o które ma być prowadzony monitoring. Należą do nich:

1. Statystyki powiatowych urzędów pracy, czyli głównie dane o zawodach i specjalnościach posiadanych przed osoby bezrobotne oraz oferty pracy zgła-

⁴¹⁹ J. Działo, *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w regionie*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2008.

szane przez pracodawców. Te informacje jednak nie zawsze są wyczerpujące, ponieważ często nie odzwierciedlają rzeczywistych procesów zachodzących na rynku pracy. Pokazują jedynie te dane, które są zgłaszane do urzędów.

2. Dane dotyczące aktualnego stanu zatrudnienia w podmiotach gospodarczych na podstawie prowadzonych tam wyników badań. Odnoszą się one do aktualnego stanu zatrudnienia oraz planowanych zwolnień i przyjęć nowych pracowników. W *Zaleceniach...* zostały także określone jasne wytyczne metodologiczne dotyczące badań nad zawodami deficytowymi i nadwyżkowymi. Powinny one być przeprowadzane co roku w listopadzie, przyjętą metodą doboru próby jest dobór losowo-warstwowy, a podmioty gospodarcze powinny być losowane do badania przez urzędy statystyczne na podstawie danych REGON. Dodatkowo dane należy gromadzić za pomocą jednego, stworzonego w *Zaleceniach...* kwestionariusza.
3. Wyniki badań ankietowych prowadzonych przez szkoły ponadgimnazjalne, zawierające dane związane z liczbą absolwentów kończących naukę w danym roku oraz przewidywaną liczbą osób kończących szkoły w kolejnym roku, uporządkowaną według zawodów. Badanie takie także powinno być prowadzone co roku (w listopadzie) przez wszystkie szkoły ponadgimnazjalne za pomocą jednego kwestionariusza przygotowanego w *Zaleceniach...*
4. Ogłoszenia w prasie zamieszczane przez pracodawców pod kątem konkretnych zawodów.
5. Badania losów absolwentów⁴²⁰.

Mimo iż proponowane rozwiązania wydają się być wyczerpujące i mogą zapewnić sprawne funkcjonowanie systemu monitorowania zawodów nadwyżkowych i deficytowych, to w praktyce większość z wymienionych kwestii jest problematyczna. Przede wszystkim nie ma jasnych wytycznych dotyczących sposobów finansowania przeprowadzania kwestionariuszy w przedsiębiorstwach oraz w szkołach. Ujednolicona metodologia pozwala na porównywanie otrzymanych wyników, jednak nie zapewnia środków na dokonywanie takich analiz oraz sporządzanie odpowiednich raportów. **Dlatego też zalecane jest wyznaczenie instytucji odpowiedzialnej za finansowanie przeprowadzania wspomnianych kwestionariuszy w szkołach oraz przedsiębiorstwach. Placówki edukacyjne, a także firmy z branży przetwórstwa rolno-spożywczego często nie mają funduszy na prowadzenie monitoringu wśród uczniów i pracowników. Istotne jest więc zapewnienie im pewnego źródła finansowania, z którego będą mogli czerpać środki na działalność badawczą w zakresie monitorowania.**

System monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony przez urzędy pracy posiada także inne niedoskonałości. Przede wszystkim bardzo często wyniki analiz nie odzwierciedlają rzeczywistej sytuacji na rynku pracy. Wiąże się to głównie z faktem, że instytucje nie stosują się do zaleceń wystosowanych przez De-

⁴²⁰ *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje...*, op.cit.

partament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Stosowanie niejednolitej metodologii nie pozwala więc na efektywne porównywanie sytuacji deficytu i nadwyżki zawodów. Instytucje prowadzące monitoring nie mają także obowiązku przekazywania gromadzonych danych do wiadomości publicznej. W związku z tym utrudniona jest wymiana informacji pomiędzy podmiotami, które mogłyby wykorzystywać wyniki w swojej działalności. **Rekomenduje się zatem zobowiązanie instytucji zajmujących się monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych do upowszechniania wyników analiz, aby mogło z nich korzystać jak najszersze grono odbiorców. Raporty z takich badań powinny być udostępniane przede wszystkim władzom szkół zawodowych, a także doradcom zawodowym. Dyrektorzy szkół zawodowych, szczególnie kształcących w kierunkach z branży przetwórstwa rolno-spożywczego, powinni wykorzystywać wyniki badań nad zawodami deficytowymi i nadwyżkowymi do kształtowania oferty kierunków proponowanych przez szkoły. Wiele placówek, szczególnie kształcących kadry sektora przetwórstwa rolno-spożywczego, oferuje nauczanie zawodów, na które jest nikle zapotrzebowanie wśród pracodawców. Dlatego dyrektorzy szkół powinni decydować się na usuwanie kierunków nieprzyszłościowych z oferty kształcenia oraz uzupełniania jej o nowe, po ukończeniu których absolwenci szkół zawodowych z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego będą mieli większe szanse na znalezienie zatrudnienia.**

Obecnie dostępne sposoby monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych mogą być wykorzystywane wyłącznie do diagnozowania sytuacji na poziomie informacji dotyczących rynku pracy, gromadzonych przez urzędy. **Aby otrzymywany obraz był całościowy, należy analizować wszystkie oferty pracy pojawiające się na rynku, zarówno te w prasie, internecie, czy też występujące w agencjach zatrudnienia i niepublicznych instytucjach rynku pracy. Dzięki temu możliwe będzie rzetelne i wyczerpujące opisanie zapotrzebowania na zawody w regionach.**

Oprócz urzędów pracy oraz instytucji samorządowych monitoring sytuacji na rynku pracy, w tym także zawodów nadwyżkowych i deficytowych, prowadzą inne podmioty publiczne i niepubliczne. Do instytucji, których działalność powoduje konieczność monitorowania sytuacji na rynku pracy, można zaliczyć:

1. agencje pośrednictwa pracy,
2. firmy szkoleniowe,
3. biura karier,
4. izby gospodarcze,
5. związki pracodawców,
6. jednostki edukacyjne⁴²¹.

⁴²¹ *Diagnoza systemu monitorowania dolnośląskiego rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/konferencja/Diagnoza_systemu_monitorowania_dolnoslaskiego_rynk_u_pracy.pdf, s. 14 [data dostępu: 04.01.2013].

Wszystkie z wymienionych powyżej instytucji zajmują się prowadzeniem monitoringu ze względu na podejmowaną przez siebie działalność. Posiadają one własne bazy zawierające dostępne oferty pracy proponowane przez pracodawców oraz dane dotyczące liczby absolwentów i osób poszukujących pracy. Tylko na podstawie gromadzonych przez siebie informacji są w stanie dokonywać monitoringu rynku pracy. Ich działalność w tym zakresie nie jest wyczerpująca i nie może być źródłem rzetelnych danych dotyczących ogólnej sytuacji na rynku pracy.

Wśród profesji, w których prognozowane jest zwiększenie zatrudnienia w latach 2013–2025, znajdują się takie grupy zawodowe jak: specjaliści, pracownicy usług, technicy, przedstawiciele średniego szczebla personelu oraz sprzedawcy. We wspomnianym przedziale czasowym przewidywany jest największy spadek zatrudnienia w takich zawodach jak: rolnik oraz pracownik przy pracach prostych. Porównując analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych z danymi dotyczącymi liczby absolwentów poszczególnych kierunków, widać wyraźne niedopasowanie struktury kształcenia do zapotrzebowania na pracowników wyrażanego przez pracodawców. Największa liczba absolwentów kończy kierunki ekonomiczne i administracyjne, natomiast dostępne miejsca pracy występują wśród takich kategorii zawodowych jak: inżynierowie, specjaliści ochrony środowiska oraz osoby zapewniające usługi w służbie zdrowia i innych usługach dla ludności⁴²². W województwie łódzkim sytuacja wygląda podobnie. Dane z 2011 roku pokazują, że liczba absolwentów kierunków rolniczych spadła o prawie 19% w porównaniu z rokiem 2010. Obecnie nieznacznie rośnie liczba uczniów kończących kierunki związane z rolnictwem⁴²³. Najwięcej absolwentów jest w takich zawodach jak: technik rolnik, technik architektury krajobrazu, mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych oraz technik mechanizacji rolnictwa. Można więc zakładać, że w tych zawodach najwięcej osób będzie poszukiwało pracy. Z kolei najmniejsza liczba absolwentów szkół zawodowych w tym roku ukończyła takie kierunki związane z branżą rolno-spożywczą jak: technik hodowca koni, technik leśnik oraz rzeźnik-wędliniarz⁴²⁴. Największy spadek wśród liczby absolwentów w porównaniu z 2011 rokiem zanotowano w kierunku cukiernik. Widać więc, że polski system szkolnictwa zawodowego, w szczególności jeśli chodzi o kształcenie w kierunkach rolniczych, nie jest dostosowany do potrzeb rynku pracy. **W celu poprawy tej sytuacji należy więc stosować ciągle monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy, aby coraz skuteczniej dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania pracodawców. Rekomenduje się przekazywanie szkołom zawodowym kształcącym w kierunkach związanych z przetwórstwem rolno-spożywczym informacji o zapotrzebowaniu na pracowników zawodów deficytowych na lokalnym rynku pracy. Kształcenie w kierunkach nieprzyszłościowych zniechęca uczniów do podejmowania nauki w szkołach zawodowych, ponieważ nie chcą po ukończeniu nauki zasilać grona**

⁴²² J. Działo, *Zawody deficytowe i nadwyżkowe...*, op.cit.

⁴²³ Dane na podstawie informacji Urzędu Statystycznego w Łodzi.

⁴²⁴ Ibidem.

bezrobotnych. Mimo to na lokalnym rynku pracy jest wielu przedsiębiorców, którzy poszukują specjalistów w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, a szkoły zawodowe powinny zadbać o to, aby wiedza i umiejętności ich uczniów spełniały oczekiwania pracodawców.

Z punktu widzenia edukacji zawodowej krótkotrwale monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie przynosi oczekiwanych efektów. W przypadku szkół zdecydowanie bardziej liczą się długookresowe prognozy, które pozwolą na dokładne określenie istotnych zmian, które muszą zostać wprowadzone w programach nauczania. Najważniejsze jest przede wszystkim zapewnienie odpowiedniej ilości czasu pozwalającego na wykształcenie przez szkoły zawodowe w pełni wykwalifikowanych pracowników, którzy spełnią oczekiwania pracodawców. Oprócz tego kadra dydaktyczna musi zostać przygotowana do zmian programowych i posiadać odpowiednie uprawnienia, uzupełnione o pomoce dydaktyczne niezbędne do prowadzenia nauki danego zawodu. Wprowadzanie takich zmian wymaga długiego procesu przystosowanie polskiego systemu szkolnictwa zawodowego. Dlatego ważne jest, aby jego struktura była bardziej elastyczna i podatna na szybko zachodzące przemiany.

Ważnym elementem jest także skoordynowana wymiana informacji pomiędzy szkołami zawodowymi, pracodawcami oraz urzędami pracy. Powinna ona polegać na systematycznym prowadzeniu badań, zgłaszaniu liczby planowanych i kończących szkoły absolwentów w danych kierunkach oraz przekazywania przez pracodawców danych o wolnych miejscach pracy i informacji o planowanych zmianach w zatrudnieniu. Pracodawcy powinni być przekonywani do tego, że udostępnianie szkołom takich informacji zapoczątkuje im w przyszłości, ponieważ pozwoli na lepsze dostosowanie kierunków kształcenia w szkołach do zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na rynku pracy. **Rekomenduje się zatem zachęcanie różnorodnych instytucji do współpracy w zakresie monitorowania rynku pracy. Istotne jest zaangażowanie nie tylko przedsiębiorców oraz szkół zawodowych, ale także samorządów oraz szeregu innych podmiotów. W kontekście zachodzących zmian niezmiernie ważne jest więc budowanie sprzężeń zwrotnych w układzie zależności między rynkiem pracy a edukacją. Ze szczególną inicjatywą powinny wychodzić samorzady, które mogą oferować odpowiednie środki dofinansowania współpracy pomiędzy przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi, a także ułatwiać pracodawcom procedury zatrudniania młodych ludzi. Dzięki temu przyczynią się do zmniejszenia bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych na lokalnym rynku pracy.**

14.2. Śledzenie losów absolwentów

Wśród oczekiwań uczniów względem edukacji w szkołach zawodowych najczęściej pojawiają się kwestie związane ze zdobyciem określonej wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania konkretnego zawodu. Szkoły powinny zatem stawiać sobie za priorytet kształcenie absolwentów, którzy będą przygotowani do wejścia na

rynek pracy, a po zakończeniu nauki nie będą zasilać grupy bezrobotnych. Aktualizacja form i treści kształcenia szkół zawodowych zgodnie z zapotrzebowaniem na pracowników zgłaszanych przez pracodawców powinna opierać się także na informacjach uzyskanych w procesie monitorowania losów zawodowych absolwentów. Takie działania pozwalają bowiem na uzyskanie danych o poziomie współzależności pomiędzy systemem kształcenia zawodowego a potrzebami rynku pracy. Na proces śledzenia losów absolwentów szkół zawodowych składają się zarówno informacje dotyczące osób, które znalazły pracę po zakończeniu nauki, jak i przyczyn braku zatrudnienia lub zwolnienia. Z punktu widzenia władz szkół istotne są dane dotyczące tego, w jakim stopniu oferowane kształcenie zapewnia absolwentom stabilne zatrudnienie i szybkie dostosowanie się do warunków panujących na rynku pracy.

Podobnie jak w przypadku monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowy, również śledzenie losów absolwentów nie jest prowadzone zgodnie z jednolitą metodologią. Każda z instytucji edukacyjnych posiada własne sposoby na otrzymywanie i weryfikowanie zgromadzonych informacji. Niepokojąca jest także nierzetelność rozpowszechnianych informacji. Instytucje prowadzące monitoring losów zawodowych absolwentów nie zawsze podają dane dotyczące badanej próby oraz dokładnego przebiegu badania. Z tego względu bardzo łatwo można manipulować takimi informacjami w zależności od własnych potrzeb. Kwestia upowszechniania danych zgromadzonych podczas badania losów zawodowych absolwentów jest także problematyczna. Instytucje działające w tym zakresie nie mają obowiązku rozpowszechniania wyników, jak i udostępniania informacji na temat sposobów, w jaki przeprowadzane były badania. Doprowadza to do powstania bariery w wymianie informacji, a co za tym idzie – zmniejsza się efektywność systemu monitorowania rynku pracy i nie przynosi ona zakładanych efektów. **Dla podwyższenia skuteczności działania systemu monitorowania losów absolwentów zaleca się zwiększenie poziomu rzetelności prowadzonych badań poprzez ujednolicenie ich metodologii. Można tego dokonać poprzez narzucenie wszystkim instytucjom prowadzącym monitoring konieczności korzystania z jednej bazy danych, np. ZUS, oraz pozyskiwania respondentów na podstawie numeru PESEL. Istotne jest także, aby wyniki badania losów absolwentów były osiąmane poprzez użycie tych samych narzędzi badawczych.** Często bowiem pytania w ankietach skierowanych do absolwentów są zbyt ogólne, przez co zakrzywiają obraz faktycznej sytuacji byłych uczniów szkół na rynku pracy⁴²⁵. Dobrym rozwiązaniem w celu osiągnięcia jednolitej metodologii oraz uzyskiwania porównywalnych wyników byłoby zlecenie monitoringu losów absolwentów instytucjom zewnętrznym, które specjalizowałyby się w tego rodzaju badaniach, a jednocześnie byłyby niezależne od szkół i innych placówek korzystających z danych z monitoringu. Takie praktyki sprawdzają się w większości krajów europejskich⁴²⁶.

⁴²⁵ serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/593550,uczelnie_sledza_losy_absolwentow_nie_zawsze_w_sposob_rzetelny.html [data dostępu: 04.01.2013].

⁴²⁶ Ibidem.

Do podstawowych instytucji, które prowadzą badania losów absolwentów w Polsce, można zaliczyć:

1. Główny Urząd Statystyczny,
2. ośrodki badawcze,
3. jednostki edukacyjne,
4. stowarzyszenia absolwentów,
5. organizacje pracodawców,
6. agencje zatrudnienia.

Wszystkie wymienione instytucje zajmują się monitoringiem losów zawodowych absolwentów ze względu na prowadzoną przez siebie działalność. Zdobyte na podstawie badań informacje służą przede wszystkim dostosowaniu popytu do podaży na rynku pracy.

W odniesieniu do rozważanej problematyki prowadzenie przez szkoły zawodowe monitoringu losów absolwentów jest niesamowicie istotne. Zwiększa bowiem szanse na weryfikację i korektę obecnego systemu kształcenia i wyeliminowanie kierunków i praktyk, które nie zapewniają uczniom szans na zdobycie zatrudnienia po ukończeniu edukacji. Szkoły zawodowe prowadzą analizę losów absolwentów w oparciu o ankiety przeprowadzane wśród byłych uczniów. Istotne z punktu widzenia szkół są informacje dotyczące tego, czy osoby kończące ich szkołę pracują w branżach zgodnych ze swoim wykształceniem. Jest to ważna informacja ze względu na poziom dostosowania oferty szkoły do zapotrzebowania na rynku pracy. Poprzez monitorowanie losów absolwentów szkoły zawodowe zbierają także informacje dotyczące czasu poszukiwania pracy oraz wysokości zarobków. Dane te są ważne, ponieważ dają możliwość oceny rynku pracy przez władze szkół i zweryfikowania tego, jakie szanse zawodowe mają na nim ich absolwenci. Odpowiednie informacje, uzyskiwane poprzez śledzenie losów absolwentów połączone z danymi dotyczącymi zawodów deficytowych i nadwyżkowych, stanowią istotne narzędzia pozwalające na dostosowywanie oferty kształcenia zawodowego do dynamicznych zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia na rynku pracy. **Dlatego też zaleca się prowadzenie wyczerpujących badań i analiz rynku pracy, zawierających wyniki zarówno analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jak i dane dotyczące losów zawodowych absolwentów. W szczególności należy uwzględnić te informacje, które określają zapotrzebowanie na konkretne zawody i specjalności wśród pracodawców w regionie łódzkim. Powinny one także mieć charakter długookresowy, uwzględniając również uwarunkowania demograficzne. Takie badania powinny prowadzić przeznaczone do tego instytucje zewnętrzne, które kierowałyby się jednolitymi wytycznymi badawczymi, a uzyskane wyniki podawałyby do wiadomości publicznej.**

14.3. Działalność Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji jako przykład dobrych praktyk w zakresie monitorowania rynku pracy w województwie łódzkim

Z punktu widzenia monitorowania rynku pracy dobre praktyki dotyczą wzorów i wskazówek postępowania, które powinny być stosowane przez instytucje zajmujące się analizowaniem sytuacji na rynku pracy. Często są one innowacyjne oraz wykorzystują najbardziej efektywne i rzetelne sposoby osiągania celów. Działania w ramach dobrych praktyk mają charakter otwarty, dzięki czemu mogą być ciągle wzbogacane o nowe treści i przedsięwzięcia. Najczęściej prowadzą one do gromadzenia niezbędnych informacji oraz osiągania bardzo dobrych efektów w zakresie monitorowania rynku pracy⁴²⁷.

Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji działające przy Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego powstało w 2009 roku na bazie doświadczeń funkcjonującej wcześniej Pracowni Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji. Głównym zadaniem Obserwatorium jest analizowanie relacji zachodzących pomiędzy rynkiem pracy a edukacją, przede wszystkim pod kątem dostosowywania obszaru kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Działania Obserwatorium koncentrują się na śledzeniu sytuacji oraz zmian zachodzących na rynku pracy poprzez analizy dostępnych ofert pracy, badanie oczekiwań pracodawców, określanie potrzeb kadrowych. Dzięki tym informacjom możliwe jest kompleksowe monitorowanie rynku pracy, które można wykorzystywać do projektowania systemu kształcenia zawodowego w regionie łódzkim.

Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji przeprowadza badania oraz analizy lokalnego rynku pracy dla potrzeb edukacji, a pozyskane dane wykorzystywane są w publikacjach i upowszechniane. Dzięki temu zwiększa się dostępność informacji dotyczących przewidywanej sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, oczekiwań pracodawców odnośnie do pożądanых kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych⁴²⁸. Badania prowadzone są cyklicznie, zachowane zostają te same rozwiązania metodologiczne podczas każdej edycji. Działania Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji odpowiadają na problemy pojawiające się w praktykach innych instytucji zajmujących się monitorowaniem rynku pracy. Priorytetem Obserwatorium jest prowadzenie badań z użyciem jednolitej metodologii oraz rozpowszechnianie wyników jak największemu gronu odbiorców.

Obserwatorium współpracuje przede wszystkim z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi, które realizuje badania ankietowe wśród kadry i uczniów szkół zawodowych w regionie łódzkim. Projekty prowadzone w szkołach są także połączone z badaniami pracodawców, wśród których przeprowadzane są wywiady pogłębione, przede wszystkim z właścicielami firm lub przedstawicielami kierownictwa. Do tego dołączona jest także analiza dotycząca losów zawodowych absolwentów, która razem z wymienionymi wcześniej badaniami daje spójny i wyczerpujący dla analizowanego obszaru działalności obraz łódzkiego rynku pracy⁴²⁹.

⁴²⁷ *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje...*, op.cit.

⁴²⁸ www.obserwatorium.wckp.lodz.pl/index.htm [data dostępu: 04.01.2013].

⁴²⁹ E. Ciepucha, J. Stempień, *Lider w procesach monitorowania rynku pracy dla potrzeb edukacji zawodowej – studium przypadku*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, Łódź 2011.

Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji prowadzi także liczne konferencje oraz seminaria, na których prezentuje wyniki badań i analiz, dzięki czemu zapewnia upowszechnienie swojej działalności wśród władz samorządowych, przedstawicieli biznesu oraz dyrektorów szkół.

W obliczu dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy Obserwatorium zapewnia stały monitoring w obrębie edukacji, nakierowany nie tylko na rozpoznawanie oczekiwań pracodawców w zakresie konkretnych kwalifikacji, ale także śledzenie losów absolwentów szkół zawodowych. Informacje te mogą być podstawą do wprowadzania zmian w systemach edukacji, które będą zapewniać młodym ludziom wykształcenie odpowiednich kwalifikacji oraz łatwość znalezienia zatrudnienia po zakończeniu edukacji. Wyczerpujące analizy przeprowadzane przez Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji mogą mieć swoje zastosowanie także w obszarze kształcenia zawodowego. W oparciu o publikowane wyniki władze szkół mogą dokonywać zmian specjalizacji w najwyższych klasach, a także doradzać uczniom w zakresie wyboru ścieżki kariery zawodowej. Upowszechniane przez Obserwatorium treści mogą zostać wykorzystane przez osoby projektujące programy kształcenia zawodowego. Na podstawie tych danych powinny być one tak modyfikowane, aby dostosować kształcenie zawodowe do zmian zachodzących na rynku pracy. **Zaleca się więc prowadzenie cyklicznych badań z zakresu zapotrzebowania na siłę roboczą, jak i zmian zachodzących w edukacji zawodowej w województwie łódzkim. Praktyki prowadzone przez Obserwatorium powinny być także zalecane innym instytucjom zajmującym się monitoringiem rynku pracy. Przede wszystkim należy je zobowiązać do korzystania z jednolitej metodologii oraz zlecić upowszechnianie wyników ze względu na możliwość porównywania uzyskanych danych i wykorzystania ich przez szerokie grono odbiorców.**

Wymienione powyżej formy działalności Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji funkcjonującego przy Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego są niezaprzeczalnym przykładem dobrych praktyk stosowanych w zakresie monitorowania rynku pracy dla potrzeb edukacji. Dostarczają one bowiem narzędzi do organizowania i dostosowywania szkolnictwa do potrzeb lokalnego rynku pracy, usprawniają reakcje samorządów na zmiany zachodzące w lokalnym biznesie oraz zapewniają informacje niezbędne do programowania istotnych modyfikacji w istniejących programach kształcenia (w tym określania kierunków kształcenia oraz poszukiwania nowych specjalizacji). **Rekomenduje się zatem przedstawianie przypadku działalności Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji jako przykładu dobrych praktyk w zakresie monitorowania rynku pracy. Rozpowszechnianie informacji dotyczących stosowanych przez Obserwatorium metod i ich efektywnego wykorzystania może stanowić motywację dla innych instytucji zajmujących się monitoringiem rynku pracy do korzystania z podobnych rozwiązań w swojej działalności.**

15. Analiza wyników badań empirycznych

Na potrzeby niniejszej części opracowania, z obszarów tematycznych uwzględnionych w trakcie badań empirycznych przeprowadzonych w ramach projektu, zostały wyodrębnione następujące zagadnienia, dotyczące problematyki monitoringu rynku pracy w kontekście aktualizowania form i treści kształcenia:

1. monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych,
2. doradztwo zawodowe,
3. śledzenie losów absolwentów,
4. doskonalenie nauczycieli.

Wszystkie te zagadnienia zostały również omówione we wcześniejszych rozdziałach, opartych na pogłębionych studiach literaturowych, dzięki czemu możliwe było wypracowanie kompleksowego obrazu analizowanej problematyki, uwzględniającego wielość perspektyw jej oceniania. Została również zachowana wieloaspektowość problemu monitoringu rynku pracy – przeanalizowano możliwe rozwiązania w zakresie monitoringu, jak również inne czynniki sprzyjające procesowi aktualizacji form i treści kształcenia w szkolnictwie zawodowym. Zestawienie wyników badań jakościowych oraz ilościowych pozwoliło na pogłębioną i szczegółową analizę poruszanych zagadnień, a także wypracowanie rekomendacji działań adekwatnych do opisanych obszarów problemowych.

15.1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Z deklaracji dyrektorów i kadry kierowniczej szkół zawodowych wynika, że funkcjonowanie większości placówek oparte jest na regularnej współpracy z wojewódzkim lub powiatowym urzędem pracy. Współpraca ta odbywa się najczęściej na dwóch poziomach.

Przede wszystkim szkoły pozyskują od urzędów pracy informacje pochodzące z monitoringu rynku pracy. Badania rynku pracy prowadzone przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy ukierunkowane są w głównie na identyfikację deficytowych i nadwyżkowych zawodów i miejsc zatrudnienia na terenie odpowiednio powiatu lub województwa. Na podstawie postawionej diagnozy sytuacji na rynku pracy kadra prowadząca szkołę zawodową może podejmować decyzje względem uaktualniania oferty kształcenia szkoły, czyli wygaszania starych kierunków, po ukończeniu których absolwentowi trudno będzie znaleźć zatrudnienie w zawodzie ze względu na zbyt dużą liczbę chętnych, lub otwierania nowych, zapewniających atrakcyjne i pożądane przez pracodawców kwalifikacje, a co za tym idzie – znacznie większe możliwości zawodowe. Istotny jest fakt, że informacje dotyczące sytuacji na rynku pracy dyrekcja szkół uzyskuje nie na drodze wypracowanego systemu współpracy, spotkań czy omawiania

otrzymanych danych z przedstawicielami działu urzędu odpowiedzialnego za monitoring, lecz zapoznaje się z wynikami zebranymi i prezentowanymi w formie ulotek lub broszur przesyłanych do szkół.

Innym sposobem monitorowania potrzeb kształcenia uczniów w celu podejmowania decyzji o tworzeniu nowych kierunków jest przeprowadzanie ankiet wśród uczniów szkół gimnazjalnych, co pozwoliłoby zdobyć informacje na temat ich preferencji, planów na przyszłość i tego, w jakim kierunku chcieliby się w przyszłości kształcić.

Za każdym razem wprowadzając jakikolwiek nowy zawód, nowy kierunek, rozpoznawaliśmy zapotrzebowanie, potrzeby rynku pracy, no i przede wszystkim zainteresowanie wśród absolwentów, przedtem podstawówki, a później gimnazjalistów.

Pomimo podejmowanych prób rozpoznania sytuacji na rynku pracy, określenia jego największych potrzeb oraz preferencji i oczekiwań potencjalnych przyszłych uczniów, efekty dostosowania oferty szkół w większości przypadków nie są zadowalające. Na nowo powstałe kierunki, utworzone zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy, zgłasza się znikoma liczba uczniów, często niewystarczająca do ich faktycznego uruchomienia.

Nie wiem dlaczego nie było kandydatów, bo przecież nawet mleczarnia w tym... chciałaby tej współpracy z nami, żeby... oni oferowali od razu miejsca pracy, przyjmowali wszystkich pracowników, wszystkich uczniów, którzy by skończyli, przyjmowali. Niestety, nie było chętnych, młodzież mając 40 punktów wolą iść do ogólniaka.

[...] pracodawcy dzwonią i żądają techników ogrodników, absolwentów, a my nie mamy, ponieważ nie ma chętnych do nauki w takiej szkole.

My przedstawiamy ofertę i tak na dobrą sprawę czekamy, ilu tych kandydatów, w jakim zawodzie będzie. I ma się to, w naszym rozumieniu, zupełnie nijak do oczekiwań na przykład pracodawców, bo ktoś dzwoni nie tylko o technika ogrodnika.

Wyraźny jest zatem fakt, że młodzież nie ma rozeznania, jakie kierunki i szkoły mogą zagwarantować w przyszłości pewne zatrudnienie i prawdopodobnie nie wykazuje w ogóle zainteresowania ofertą szkół zawodowych czy techników. Widoczny jest także problem nierzetelnych, niezgodnych z prawdą informacji, jakich uczniowie udzielają w przeprowadzanych przez szkoły ankietach. Uczestnicy badań twierdzą, że wszystkie te problemy mogą wynikać z negatywnego stereotypu szkolnictwa zawodowego, jaki panuje obecnie w społeczeństwie.

W naszym przypadku rozeznanie jest zupełnie nietrafione, ponieważ młodzież w ankietach różnego kalibru i szkoły, gimnazja przeprowadzają, oni nie deklarują w tych ankietach, że chcą, jak nas nazywają do „rolnika”. Nikt się nie przyznaje, że pójdzie do „rolnika”.

Obciach. Obciachowo trochę tak. No jak, do „rolnika” pójdziecie, gdzie tam taka szkoła.

Z powyższych wypowiedzi wynika, że stosowany sposób uzyskiwania wyników z monitoringu rynku pracy jest niewystarczający. Deklarowana współpraca szkół

z wojewódzkim i powiatowym urzędem pracy ogranicza się w większości przypadków wyłącznie do uzyskiwania bieżących informacji z broszur czy ulotek wydawanych przez urzędy, bez jakichkolwiek konsultacji i prób wypracowania strategii szkoły na podstawie bardziej szczegółowych danych. **Wskazaniem rozwiązaniem jest nawiązanie bliższej współpracy obu struktur. Kadry prowadzące szkołę powinny mieć stały kontakt z pracownikami działu odpowiedzialnego za prowadzenie monitoringu. Dzięki temu będą w stanie otrzymywać najbardziej aktualne dane w preferowanym przez nich czasie. Tego rodzaju współpraca pozwoli być może także na bardziej szczegółowe ustalenie oczekiwań szkoły względem otrzymywanych danych. Gotowe informacje przygotowane na potrzeby wydawanych broszur mogą być niekompletne lub ukierunkowane tylko na niektóre obszary i branże. Pogłębienie uzyskiwanych informacji byłoby również możliwe dzięki bezpośrednim konsultacjom dyrekcji z osobami prowadzącymi monitoring. Pozytywne efekty może przynieść także wspólne podejmowanie prób wypracowania strategii działania szkoły w oparciu o opinie obu stron.**

Pomimo zmian, jakie warto wprowadzić w sposobie pozyskiwania informacji o sytuacji na rynku pracy i w celu usprawnienia komunikacji i otrzymywania bardziej rzetelnych danych, nie można zarzucić dyrektorom szkół całkowitego zaniedbania kwestii monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Zastanawiający jest zatem fakt braku chętnych nawet na nowo otwierane, opłacalne i atrakcyjne kierunki zawodowe. Uczestnicy badania niejednokrotnie podkreślali, że szkolnictwo zawodowe nie cieszy się dobrą opinią w społeczeństwie i uległo znacznej marginalizacji, jednak zupełny brak zainteresowania i konieczność zawieszania kierunków, nawet przy jednoczesnym monitoringu rynku pracy, powinien skłaniać do refleksji. Obok prowadzenia monitoringu i opierania strategii rozwoju szkoły na jego wynikach powinny być podejmowane również szerszej zakrojone działania, mające na celu zmianę wizerunku szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego. Sprawny proces monitorowania rynku pracy i uruchamianie atrakcyjnych z perspektywy przyszłych pracodawców kierunków to jedynie połowa sukcesu. Należy podjąć działania zachęcające młodzież do wybierania szkół zawodowych w ogóle. W chwili obecnej tylko nieliczni biorą pod uwagę kontynuowanie swojej edukacji w szkolnictwie zawodowym. Nawet najlepiej dopasowane do potrzeb rynku pracy kierunki zawodowe nie zmieniają tej sytuacji, gdyż przeciętny gimnazjalista nie będzie takich informacji w ogóle poszukiwał. W opinii uczestników dyskusji sytuacja ta pogłębianą jest dodatkowo przez wizerunek szkół zawodowych i określonych zawodów, jaki budują obecnie media. Badani podkreślają również fakt, że młodzież jest najbardziej podatna na wpływ przekazów medialnych.

Ja myślę, że słuchajcie co to jest. Media. Zauważcie państwo ilość programów telewizyjnych z udziałem różnych aktorów, którzy coś tam sobie tworzą, jakieś danka i są piękni, są kreatywni, podają nam piękne dania, to jedzenie staje się nawet przyjemnością, coś artystycznego nawet w tym jest, takiego z fantazją i wyobraźnią. Rol-

nik, włókiennik pozbawiony jest tej fantazji, tego blichtru. Bardzo potrzebujemy, wszyscy jak tu jesteśmy, wsparcia medialnego dla kształceń zawodowych wszystkich zawodów, nie tylko kucharza.

Tak jest rzeczywiście [...], no ja powiedziałem obciach troszkę tak z młodzieżowego, no rzeczywiście trochę to tak jest, ale właśnie, jak jest rolnik przedstawiany, zobaczcie, czy nawet migawka z wiadomości, czy coś, to jest zaciochrański taki, który gdzieś tam, walące się. A mało jest takich, żeby pokazać rzeczywiście te nowoczesne gospodarstwa, że on ma fajny sprzęt, że tam jest, czy to w tych oborach, czy że to już rzeczywiście europejski poziom, że nie ma się czego wstydzić [...].

Niezbędne jest zorganizowanie przez szkoły zawodowe we współpracy z organami powiatowymi odpowiedzialnymi za ich prowadzenie kampanii społecznej, która uświadamiałaby, czym jest w rzeczywistości kształcenie zawodowe i jakie może przynieść obecnie korzyści. Kampania powinna być promowana wieloma kanałami dystrybucji - za pomocą reklam telewizyjnych i radiowych, billboardów czy internetu. Podjęta akcja społeczna wymaga innowacyjnego podejścia, zastosowania oryginalnych dla tego tematu metod dotarcia do świadomości społecznej. Jedynie w ten sposób możliwe będzie nie tylko „przebicie się” z informacją do grupy docelowej kampanii, ale również skuteczne zwrócenie ich uwagi i w konsekwencji zainteresowanie szkolnictwem zawodowym. Szkoły zawodowe, technika i poszczególne zawody, w jakich kształcą określone szkoły, wymagają zdecydowanej zmiany wizerunku. Warto podejmować inicjatywy zapoznające uczniów i ich rodziców z kształceniem zawodowym. Szkoły powinny organizować spotkania z młodzieżą, na przykład dni otwarte szkoły/kierunku lub wydarzenia tematyczne, w czasie których w atrakcyjnej formie przedstawiane będą aspekty pracy w konkretnych zawodach. Tego typu akcje podejmowane są przez niektóre szkoły, co w opinii badanej kadry zarządzającej szkołami zawodowymi przekłada się następnie na liczbę chętnych w okresie rekrutacji.

[...] te akcje promocyjne związane są również z bezpośrednim kontaktem z gimnazjalistami i ich rodzicami, z organizowaniem czegoś takiego jak na przykład dnia dla mleka, dni łąki, gdzie uczniowie razem ze swoimi rodzicami spotykają się na przykład z pracownikami naukowymi w gospodarstwie szkolnym i tam, jakby, po pierwsze, powstają pewne więzi, po drugie, no pewne haczyki są zakładane w podświadomości osób, które wybierają akurat tę, a nie inną szkołę i ten, a nie inny kierunek.

Podejmowany jest również drugi poziom współpracy powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy ze szkolnictwem zawodowym, polegający na pomocy w poszukiwaniu nauczycieli kierunkowych o odpowiednich kwalifikacjach pozwalających na prowadzenie zajęć lekcyjnych z danego zawodu. Dyrektorzy szkół zawodowych narzekają bowiem na problemy związane ze znalezieniem i doбором wykwalifikowanej kadry pedagogicznej. Najczęściej wymienianą barierą, utrudniającą zatrudnienie niezbędnej do uruchomienia kierunku kadry, jest bariera finansowa. Nauczyciele wykwalifikowani zgodnie z obowiązującymi regulacjami i ustawami oczekują dużo wyższe-

go wynagrodzenia, niż dyrekcja szkół zawodowych jest w stanie im zaoferować. Inna bolączka dotycząca kłopotów z doбором kadry polega na braku specjalistów w niektórych zawodach na rynku pracy. Problem ten przekłada się w konsekwencji na wspomniane bariery kapitałowe, gdyż nieliczni dostępni na rynku specjaliści zawodowi, świadomi swojej konkurencyjności, podwyższają żądania finansowe. W efekcie kadra prowadząca szkołę zmuszona jest zatrudniać nauczycieli emerytowanych lub zmniejszać liczbę godzin zajęć lekcyjnych tak, aby dopasować się do czasu, jakim dysponuje ewentualnie zatrudniony specjalista. W rzadszych przypadkach zdarza się także zatrudnianie nauczyciela, który nie spełnia wszystkich oczekiwań co do poziomu swoich kwalifikacji zawodowych.

I też weterynarz, i to jest podobna sytuacja, że rzeczywiście w tym roku szukałam. Miałam już trzech, którzy przemknęli się przez szkołę i zniknęli, bo oczywiście dyżury, bo w poradni, bo godziny, bo się planu tak nie ułoży. No wreszcie mam lekarza, ale to jest ten sam problem. Ale chciałabym się też odnieść do wszystkich innych zawodów, że za chwileczkę, za dwa, trzy, cztery lata będziemy mieć wszyscy problem, bo wiadomo, że inne zawody, że inne zawody uzupełniamy emerytami, prawda? Wszyscy to robimy [...].

Pan przez przypadek trafił i mu się spodobało [...], tutaj przyszedł, mieszka niedaleko i okazało się raptem, że odkrył w sobie, że mu się fajnie pracuje z tą młodzieżą i młodzież z nim również i od tego momentu się zaczął błyskawicznie nabór do kucharza, bo przedtem nie było. Także do dziś pan nie zrobił jeszcze kwalifikacji, do dziś jest trzeci rok za zgodą organu prowadzącego. Jest nie nauczycielem, który prowadzi zajęcia dydaktyczne.

Niezbędna jest zatem pomoc wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w pozyskiwaniu nauczycieli kierunkowych o odpowiednich dla szkoły kwalifikacjach. Niestety, w badaniu nie pojawiła się informacja, jak dokładnie wygląda współpraca szkół i urzędów w tym zakresie. **Być może w tym miejscu również pożądane byłyby bezpośrednie konsultacje obu organów, zacieśnienie współpracy i ustalenie wzajemnych oczekiwań. Bez wątplenia jednak konieczne jest przeznaczenie znacznie większych funduszy na szkoły zawodowe w Polsce. Kształcenie zawodowe powinno stać się priorytetem polityki edukacyjnej naszego kraju, w tym również władz samorządowych województwa łódzkiego. W chwili obecnej dyrekcja szkół skarży się na bardzo niekorzystną sytuacją finansową swoich placówek i brak jakiegokolwiek wsparcia ze strony państwa.** Szkoły wyłącznie we własnym zakresie starają się zdobywać pieniądze na swoją działalność i wyposażenie.

Sama szkoła, to znaczy to, co zostało mi po szklarni, to wycieliśmy wszystkie grzejniki, zdjęłam wszystkie płyty, które były, powiedzmy, jako droga dojazdowa obok szklarni, sprzedałam. [...] sami utworzyliśmy sobie własną pracownię.

Proszę państwa, jeśli chodzi o subwencję oświatową, to subwencji nie można przeznaczyć na jakieś tam inwestycje. Inwestycje są, powinni sfinansować organ prowadzący, a tak nie wolno ruszyć.

Problemy finansowe powodują niski poziom wyposażenia szkół, brak wysoko wykwalifikowanej kadry oraz nikiel możliwości reklamy szkoły i organizacji promujących ją wydarzeń. To z kolei przyczynia się do braku chętnych do podjęcia kształcenia. Z kolei bez uczniów szkoła nie otrzymuje subwencji ani innych środków finansowych. **Jedynie przeznaczenie przez państwo wysokich nakładów finansowych na rozwój i modernizację szkół zawodowych, w tym możliwości zatrudnienia specjalistów i wysoko wykwalifikowanej kadry, zapewni szkołom możliwość przetrwania i poprawę ich położenia.**

Podsumowując – kadra prowadząca technika i szkoły zawodowe podejmuje pewne kroki w celu dostosowania swojej oferty kształcenia do wyników pochodzących z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Strategię rozwoju szkoły opiera także na danych uzyskiwanych z ankiet przeprowadzonych wśród gimnazjalistów. Mimo to dostosowanie oferty szkół nie przynosi oczekiwanych rezultatów i liczba chętnych na atrakcyjne w założeniu kierunki jest coraz mniejsza. Dzięki współpracy z urzędami pracy szkoły starają się pozyskać także wykwalifikowanych nauczycieli kierunkowych, na których jest bardzo wysokie zapotrzebowanie praktycznie w każdej z badanych szkół.

15.2. Doradztwo zawodowe

W kontekście poruszonych powyżej problemów zagadnienie doradztwa zawodowego powinno odgrywać znaczącą rolę i wysunąć się na pierwszy plan w rozważaniach na temat monitorowania rynku pracy dla kształcenia zawodowego. Wszystkie objęte badaniem fokusowym grupy zgodnie podkreślały znaczenie doradztwa zawodowego dla możliwości rozwoju szkół zawodowych i techników. Porady udzielane młodzieży przez specjalistów mogą okazać się – obok kampanii zmieniającej wizerunek szkolnictwa zawodowego – jednym z kluczowych rozwiązań wpływających na polepszenie sytuacji wielu szkół zawodowych. Na pełen cykl doradztwa zawodowego powinny składać się dwa etapy: pierwszy, obejmujący wcześniejszy okres nauki – od szkoły podstawowej do gimnazjum, oraz drugi, odbywający się już w trakcie kształcenia zawodowego.

Idąc tym tropem, pierwszym aspektem doradztwa w kontekście szkolnictwa zawodowego jest zagwarantowanie uczniom już od najmłodszych lat szkolnych możliwości systematycznych konsultacji ze specjalistą w zakresie doradztwa edukacyjnego i zawodowego. Zdaniem badanych osób regularne spotkania i rozmowy z fachowcem uchronią młodzież przed podejmowaniem nieprzemyślanych i pochopnych decyzji przy wyborze kolejnych szkół i ścieżek kształcenia. Uczniowie w sposób świadomy mogą zaplanować swoją ścieżkę rozwoju, posiadając przy tym pełne rozeznanie we własnych kompetencjach, preferencjach oraz w sytuacji na rynku pracy wraz z korzyściami, jakie konkretne zatrudnienie może przynieść w przyszłości. Zdaniem uczestników dyskusji wszystkich tych elementów brakuje obecnie w polskim szkolnictwie.

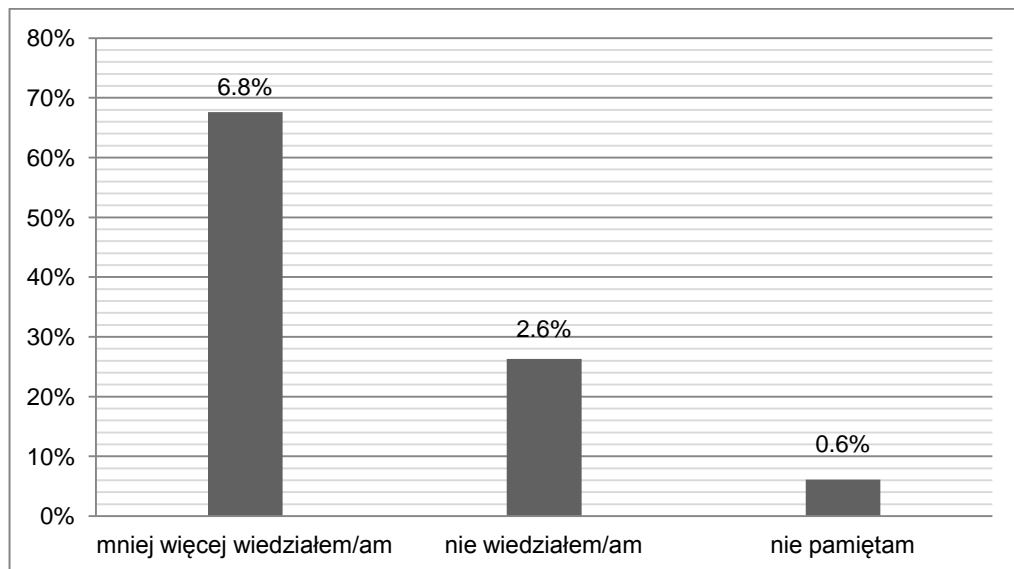
Zdecydowana większość gimnazjalistów decyduje się na kolejną szkołę bez głębszego zastanowienia i przemyślenia problemu, nie szukając nawet informacji, jakie zawody są i będą pożądane na rynku pracy. Decydującym czynnikiem często staje się w takim momencie powszechnie panująca moda lub zdanie grupy rówieśniczej.

Raz, ten system szkolnictwa, że szkoły, że szkolnictwo zawodowe leży. Ale druga rzecz, to młodzież wychodząca z gimnazjum nie ma zielonego pojęcia, do jakiej szkoły on pójdzie, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód jest dobry, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód dobrze płaci, jaki zawód wybrać.

Ja powiem tak: diagnoza potrzeb gimnazjalistów jest bardzo istotna, ale tą diagnozę powinno poprzedzić przygotowanie, czyli to poradnictwo zawodowe, które byłoby prowadzone w sposób systematyczny od... no w zasadzie nawet szkoły podstawowej, bo jako przygotowanie do podjęcia decyzji, już takiej świadomej decyzji, i gimnazjalista wybierze szkołę, która będzie dla niego atrakcyjna. Czyli będzie sobie odpowiadał na pytanie „dlaczego ja tam idę, po co, co mi to da?” i teraz, tutaj, w związku z tym, szkoły z tego sektora mogą być atrakcyjne w momencie, kiedy będzie pewna strukturalizacja, będzie współpraca z pracodawcami, bo wtedy pójście do takiej szkoły, no, zapewni mi przynajmniej potencjalnie jakiś start w dorosłość.

Tymczasem według danych uzyskanych dzięki ankiecie przeprowadzanej wśród uczniów szkół zawodowych z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego większość uczniów miała mniej lub bardziej sprecyzowane plany związane z tym, co chciałaby robić w życiu. Ponad połowa badanych zadeklarowała, że kończąc gimnazjum mniej więcej wie, jakie ma plany i w jakim kierunku chce podążać (wykres 15.1.)

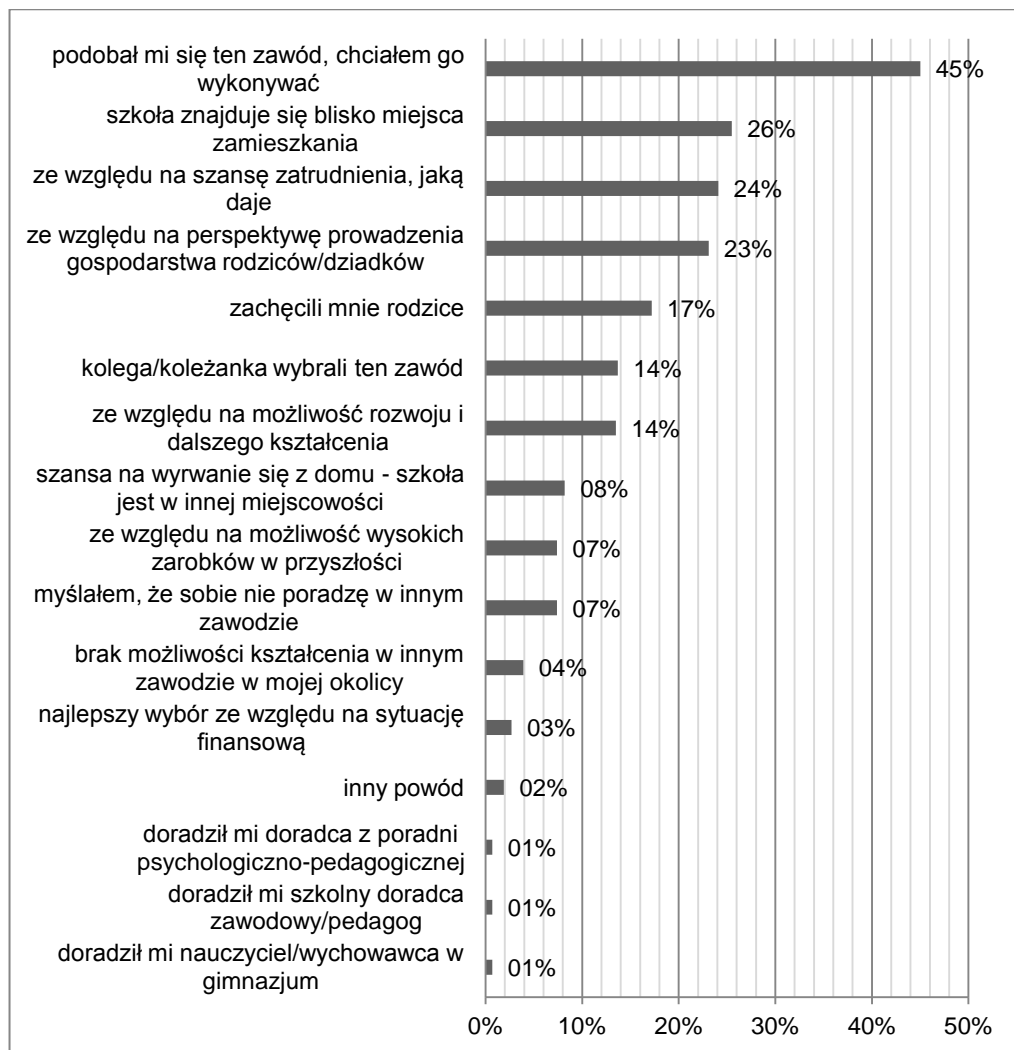
Wykres 15.1. Czy kończąc gimnazjum, wiedziałeś/wiedziałaś, co chcesz robić w życiu, po szkole?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N = 407.

Analizując opinie uczniów, można stwierdzić, że podejmując decyzję o przyszłej drodze kształcenia, kierowali się oni głównie własnym zdaniem i zainteresowaniami. Zapytani w ankiecie, dlaczego zdecydowali się na naukę w tym zawodzie, najczęściej wskazywali na odpowiedź: *podobał mi się ten zawód, chciałem go wykonywać*. Kolejne najczęściej wskazywane motywacje to: *szkoła znajduje się blisko miejsca zamieszkania, ze względu na szansę zatrudnienia, jaką daje szkoła oraz ze względu na perspektywę prowadzenia gospodarstwa rolnego rodziców lub dziadków*. Wszelkie formy doradztwa, czy to ze strony nauczycieli, czy fachowych poradni, uzyskały najmniejszą liczbę wskazań, nie osiągając nawet 1% (wykres 15.2.).

Wykres 15.2. Motywacje uczniów do podjęcia nauki w zawodzie z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=407.

Motywacje wyboru szkoły wskazywane przez ankietowanych uczniów nie są w pełni zgodne z negatywnym scenariuszem pisany przez dyrekcję szkół, kadre zarządzającą oraz przedsiębiorców w badaniach fokusowych. Ich deklarowane decyzje kierowane były własnymi preferencjami, przewidywaniami większej możliwości znalezienia zatrudnienia oraz koniecznością edukacji w tym zawodzie ze względu na rodzinne gospodarstwo rolne. Wszystkie te motywacje sprawiają wrażenie racjonalnych i przemyślanych. Oczywiście pozostaje pytanie, czy ich zainteresowanie rolnictwem ma przełożenie na ich zdolności i predyspozycje do wykonywania tego zawodu lub czy przekonanie o łatwości znalezienia zawodu wynika z zapoznania się z odpowiednimi danymi i materiałami na ten temat, czy jedynie z własnego przeczucia i intuicji. Jednocześnie potwierdziły się obawy uczestników fokusów, że gimnazjaliści nie korzystają z pomocy fachowych doradców lub nauczycieli w zakresie wyboru kolejnych ścieżek kształcenia.

Obok uświadamiania istnienia zróżnicowanych ścieżek edukacyjnych i licznych możliwości rozwoju zawodowego, zadaniem specjalisty od doradztwa powinno być także obiektywne określenie preferencji ucznia do konkretnego zawodu. W ten sposób zapobiegnie się sytuacji, jaka panuje obecnie, że zdecydowana większość uczniów po zakończeniu gimnazjum przechodzi do liceum ogólnokształcącego, a następnie na studia wyższe, nie mając do tego jakichkolwiek realnych predyspozycji. Prowadzi to nie tylko do trudnej sytuacji szkół zawodowych i braku specjalistów w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego, lecz ma przede wszystkim bardzo negatywne konsekwencje dla absolwentów uczelni wyższych. Rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć obserwowanego dzisiaj nadmiaru osób posiadających dyplom ukończenia wyższej uczelni. W efekcie wiele osób, które mogły podjąć kształcenie w szkole zawodowej i stosunkowo szybko otrzymać pewne zatrudnienie, pozostaje bezrobotnych pomimo posiadania wyższego wykształcenia. Przedsiębiorcy podczas dyskusji przyznawali, że absolwent uczelni wyższej nie spełnia ich oczekiwań i nie ma możliwości przyjęcia jego kandydatury w procesie rekrutacji.

Bo myśmy postawili swoim dzieciom bardzo wysokie poprzeczki: skończ studia. Nie pytamy, jakie to dziecko skończy studia. I młodzi ludzie skończyli studia i nikt tym ludziom nie powiedział uczciwie, że „wy skończycie studia, my będziemy płacić za te studia, ale wy pracy nie znajdziecie”. [...] więc on pracy w tym swoim wykształconym zawodzie nie dostanie. I co? I chodzi, i szuka byle jakiej pracy. Ja patrzę na takiego człowieka i pytam: „no to po co tyle się uczyłeś?”. Więc my dzieciom musimy tłumaczyć, że fachowiec w jakimś swoim zawodzie, do tego mistrz, do tego się dochodzi, to będzie więcej wart niż przeciętne studia.

Natomiast ludzie, którzy pokończyli studia, nie wiadomo dlaczego nie mają w ogóle wiedzy z danego kierunku, bo on ma tylko teorię i nic więcej. Ja go nie wezmę do siebie, bo ja go nie będę uczył.

Podstawą doradztwa jest zatem wskazywanie różnorodnych możliwości edukacyjnych przy jednoczesnym określeniu, która z tych możliwości jest dla ucznia naj-

bardziej korzystna. Zdaniem badanych koniecznym jest także przełamanie panującego przekonania, że tylko studia wyższe gwarantują sukces na rynku pracy.

W trzeciej klasie gimnazjum wprowadzić taką dokładną informację. Tak jak przychodzi tam jakaś pani psycholog czy pedagog i ona określa predyspozycje uczniów do zawodu jakiegoś tam, to żeby było jasne i wyraźnie powiedziane, że również są te zawody, żeby przypomnieć...

Na poziomie gimnazjum nauczyciel powinien jakoś ukierunkować tych uczniów.

Uczestnicy badania podkreślają jeszcze jeden niezwykle ważny aspekt doradztwa zawodowego w szkołach. Związany jest on z przekonaniem rodziców o konieczności wysłania dziecka do liceum ogólnokształcącego, a później na studia wyższe. Taki schemat edukacyjny stał się obecnie wręcz ambicją rodziców, którzy nie wyobrażają sobie, aby ich dziecko poszło do szkoły zawodowej, która w ich opinii jest synonimem niepowodzenia. Gimnazjaliści bardzo często pod ich wpływem i naciskiem wybierają liceum jako kolejny szczebel swojej edukacji.

[...] my mamy dobre kontakty z gimnazjami naszymi piotrkowskimi i w ubiegłym roku robiliśmy naprawdę bardzo dużo, żeby ściągnąć tę młodzież z gimnazjum do naszej szkoły, żeby pokazać, jak ta szkoła wygląda, co robimy, no i żeby ich zachęcić. I potem rozmawialiśmy z naszymi koleżankami i kolegami, dlaczego takie małe zainteresowanie jest w tym szkolnictwie zawodowym. Okazuje się, że problem tkwi nie tyle w uczniach, co w rodzicach. Na zebraniach w tych gimnazjach w klasach trzecich okazało się, że w ogóle rodzice nie wyobrażają sobie, żeby dziecko poszło do szkoły zawodowej. To już musi być bardzo słabe dziecko, mieć same dopuszczające, żeby rodzic stwierdził, że on nie nadaje się do liceum.

Rodzice, kierowani negatywnym wizerunkiem szkolnictwa zawodowego, wybierają w rzeczywistości dla swoich dzieci niepewną przyszłość zawodową. Dlatego też porady doradcy edukacyjnego i zawodowego powinny obejmować także rodziców gimnazjalistów. Specjalista w tej dziedzinie, będący w stanie ocenić predyspozycje ucznia oraz przedstawić korzystne dla niego ścieżki edukacyjne, może przyczynić się do przychylniejszego spojrzenia rodziców na szkolnictwo zawodowe.

Z powyższych rozważań wynika, że niezwykle istotnym zabiegiem jest wprowadzenie doradztwa edukacyjno-zawodowego już w szkołach podstawowych i gimnazjach. Celem doradztwa powinno być informowanie uczniów i ich rodziców o sytuacji na rynku pracy, prezentowanie możliwych ścieżek rozwoju oraz określanie indywidualnych predyspozycji ucznia, które pozwolą na trafny wybór kolejnych szkół. Dobrym rozwiązaniem byłoby zarówno organizowanie wspólnych spotkań doradczych i warsztatów dla wszystkich uczniów, jak również indywidualne spotkania z uczniami i ich rodzicami, rozmowy i próby wypracowania strategii na przyszłość. W każdej szkole powinien działać punkt doradztwa, do którego mogliby zgłaszać się zarówno uczniowie, jak i ich rodzice. W indywidualnych „sesjach” z uczniami mogliby brać udział również ich wychowawcy, którzy teoretycznie powinni być najbardziej zorientowani, jakie moż-

liwości i predyspozycje przejawiają ich podopieczni. Ponieważ potrzeba funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego na tym etapie leży zdecydowanie bardziej po stronie szkół ponadgimnazjalnych, konieczne jest podjęcie współpracy kadr prowadzących obu typu szkół. Gabinet oraz organizowane spotkania powinny być finansowane przez obie strony, co wzmocniłoby poczucie odpowiedzialności za jego funkcjonowanie. Jednak zarówno na gimnazja, jak i szkoły ponadgimnazjalne zostałyby nałożony pewien zakres działań, za jakie byłyby odpowiedzialne w związku z prowadzeniem doradztwa. Po stronie szkół zawodowych, posiadających wgląd w wyniki monitoringu i prognoz rynku pracy, leżałaby odpowiedzialność za dostarczenie tego typu informacji do szkół i doradców. Z kolei gimnazja i szkoły podstawowe byłyby zobligowane do dotarcia do uczniów i rodziców z wiadomością o działalności takiego punktu w szkole. Konieczne byłoby przekazywanie informacji na wywiadówkach oraz zachęcanie uczniów do skorzystania z pomocy doradcy na lekcjach wychowawczych.

W związku z doradztwem po raz kolejny pojawia się kwestia promocji szkół. Uczniowie i rodzice zainteresowani przez doradcę ewentualnością pójścia do szkoły zawodowej muszą mieć możliwość bliższego poznania jej profilu, działalności i zakresu kształcenia. Dni otwarte, spotkania z kadrą i uczniami, prezentowanie przykładowej wiedzy, jaka jest uzyskiwana w trakcie kształcenia, mogą przekonać młodzież do podjęcia ostatecznej decyzji.

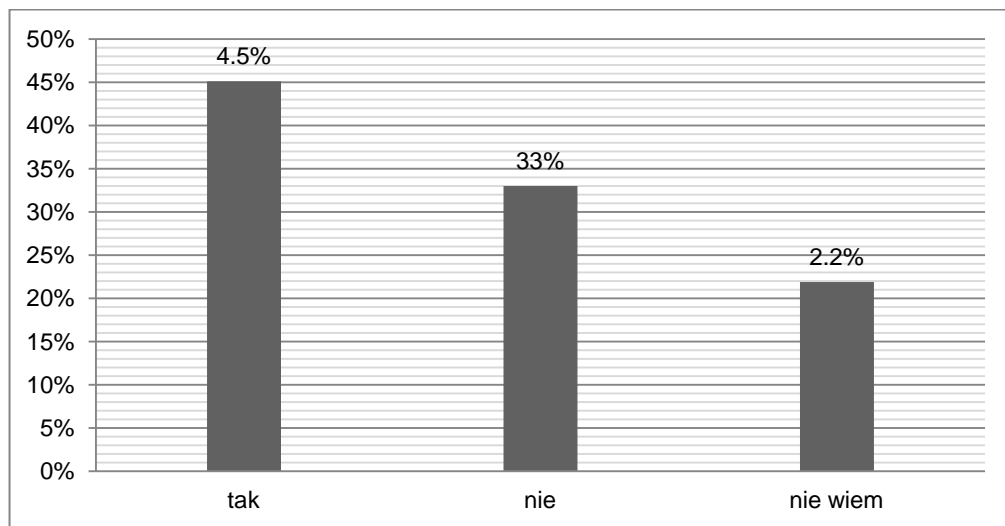
Drugim istotnym etapem cyklu doradztwa zawodowego jest jego kontynuowanie w szkołach zawodowych już pod kątem wyboru przyszłego zatrudnienia. Jest to niewątpliwie istotny zabieg, dzięki któremu może wzrosnąć liczba absolwentów szkół zawodowych, którzy z powodzeniem wkraczą na rynek pracy, co w konsekwencji może po raz kolejny przyczynić się do polepszenia wizerunku szkolnictwa zawodowego. W badaniu fokusowym rozmówcy skoncentrowali się wyłącznie na pierwszym etapie systemu doradzania uczniom, twierdząc, że osoba doradcy na etapie kształcenia zawodowego nie jest już tak istotna. Problem ten został jednak poruszony w badaniu ankietowym dla nauczycieli i uczniów szkół zawodowych.

Podstawową kwestią jest wyposażenie szkół w punkt doradztwa zawodowego. Największy odsetek nauczycieli deklaruje, że szkoła dysponuje własnym doradcą (wykres 15.3.). Z kolei wśród uczniów najczęściej wykazywany był brak wiedzy na temat funkcjonowania jakiegokolwiek punktu doradczego (wykres 15.4.). Stanowi to alarmujący sygnał, że uczniowie nie wykazują nawet zainteresowania tą kwestią, nie poszukują pomocy ani rozwiązań, jak zaplanować swoją przyszłość. Zastanawiająca jest także niewiedza w tym zakresie wśród części badanych nauczycieli. Podkreśla to konieczność podejmowania większych starań promocyjnych działającego punktu w szkole.

Brak zainteresowania ewentualną pomocą i wsparciem ze strony specjalistów uwidaczniają jeszcze w większym stopniu odpowiedzi na pytanie, czy uczniowie korzystali kiedykolwiek z pomocy doradcy; 81% z nich przyznaje, że nigdy nie skorzystało z takiej możliwości (wykres 15.5.).

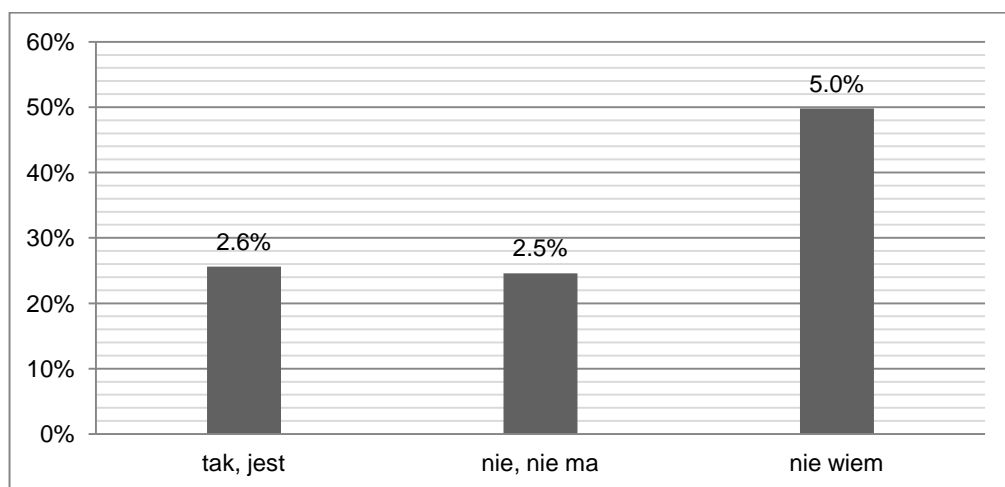
W części szkół zawodowych prowadzone są warsztaty, szkolenia lub spotkania grupowe z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów. Tego typu forma doradztwa zawodowego cieszy się wśród uczniów zdecydowanie większym powodzeniem niż indywidualne spotkania i zasięganie porad u doradcy – udział w warsztatach wzięło około 27% respondentów (wykres 15.6.). Mimo to nadal istnieje bardzo liczna grupa uczniów, która nie wykazuje zainteresowania tego typu aktywnością i ignoruje wszelkie możliwości zasięgnięcia rady specjalisty.

Wykres 15.3. Czy według wiedzy nauczycieli w szkole istnieje szkolny punkt doradztwa zawodowego?



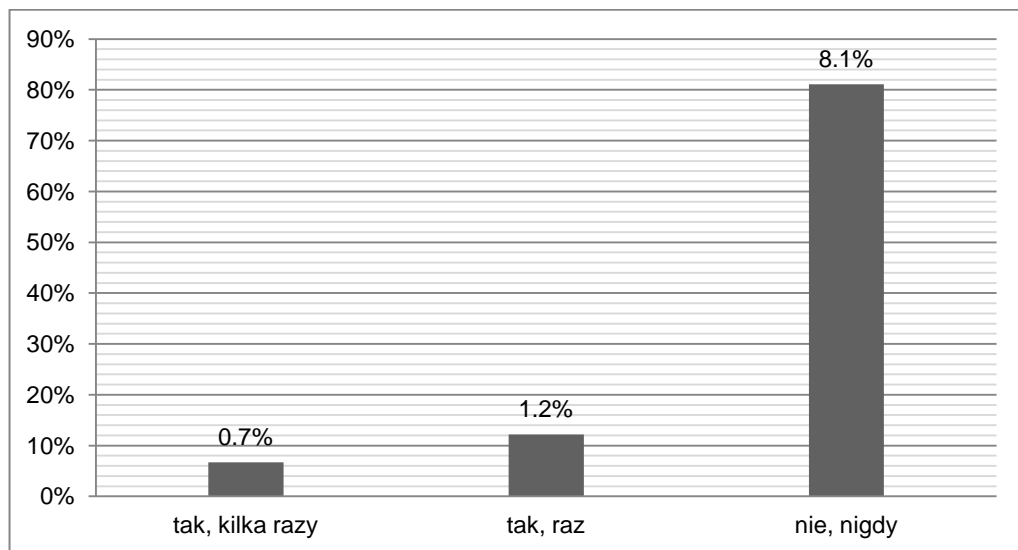
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=100.

Wykres 15.4 Czy według wiedzy uczniów w szkole jest doradca zawodowy lub osoba pełniąca tę funkcję?



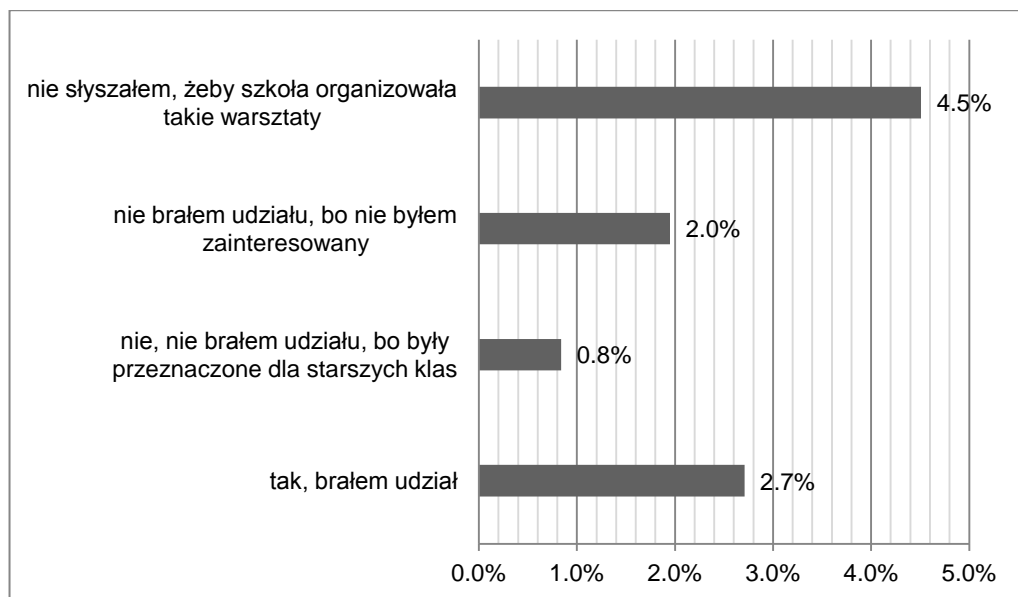
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=406.

Wykres 15.5. Czy uczniowie osobiście w trakcie nauki w szkole zawodowej mieli indywidualne konsultacje, zasięgli porady z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=403.

Wykres 15.6. Uczestnictwo uczniów w warsztatach

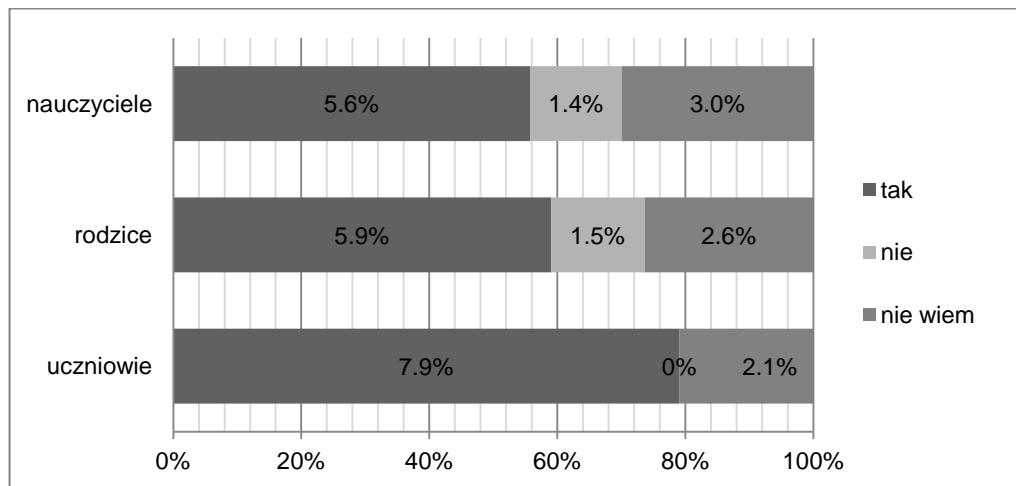


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=406.

Według wiedzy nauczycieli programy doradcze realizowane w oparciu o punkt indywidualnego doradzania lub warsztaty i szkolenia grupowe koncentrują się głównie na pomocy skierowanej do młodzieży, dopiero w dalszej kolejności na rodzicach.

Najmniej uwagi poświęca się doradztwu dla nauczycieli, dotyczącemu tego, w jaki sposób sami mogą pomagać swoim uczniom oraz na rozwój jakich kompetencji powinni kłaść szczególny nacisk (wykres 15.7.). Po raz kolejny dochodzi do sytuacji, w której badani nauczyciele nie mają wiedzy na temat działań podejmowanych przez punkt doradztwa zawodowego w szkole. Zdarzały się odpowiedzi stwierdzające brak posiadania informacji, czy działania doradcze kierowane są w ogóle do uczniów.

Wykres 15.7. Grupy, do których kierowane są działania doradcze według wiedzy nauczycieli

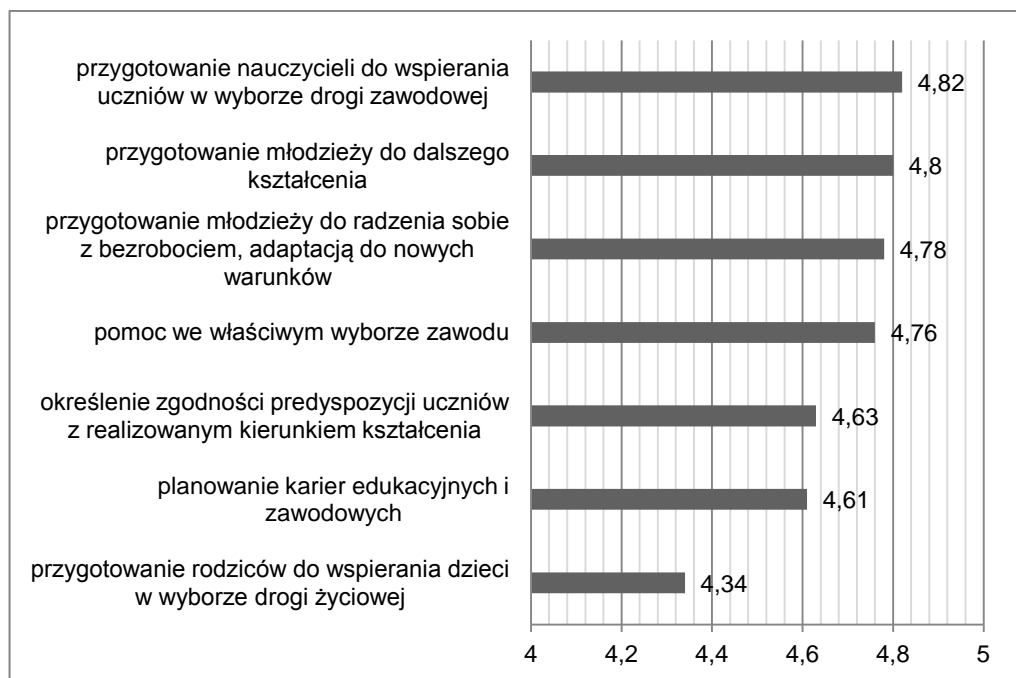


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=98.

Nauczyciele raczej pozytywnie oceniają jakość poszczególnych obszarów doradztwa zawodowego. Każdy z siedmiu wyodrębnionych w ankiecie obszarów doradztwa został oceniony przez respondentów w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznaczało bardzo źle, a 6 – bardzo dobrze. Wszystkie obszary mieszczą się w przedziale średniej z ocen od 4 do 5, co oznacza, że system doradzania w oczach nauczycieli funkcjonuje na właściwym, dobrym poziomie. Najwyżej ocenione zostało *przygotowanie nauczycieli do wspierania uczniów w wyborze drogi życiowej* oraz *przygotowanie młodzieży do dalszego kształcenia*. Z kolei najniższą ocenę otrzymał obszar dotyczący *przygotowania rodziców do wspierania dzieci w wyborze drogi życiowej* (wykres 15.8.). Ciekawy jest fakt, że trzy obszary, które w założeniu powinny być priorytetem doradztwa zawodowego w szkole, czyli *planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej*, *pomoc we właściwym wyborze zawodu* oraz *przygotowanie młodzieży do radzenia sobie w warunkach bezrobocia i adaptacja*, zostały ocenione stosunkowo nisko, co może wskazywać na pewną ułomność funkcjonującego systemu doradztwa w szkołach. Fakt ten jest tym bardziej alarmujący, że uczniowie w ankietach wykazywali dosyć niskie doświadczenie w zakresie starania się o pracę. Nieco ponad połowa respondentów podejmowała wcześniej poszukiwania praktyk zawodowych, jednak wiele innych kwestii związanych z zatrudnieniem – jak np. konstruowanie CV, listów motywacyjnych czy przeprowadzanie rozmowy kwalifikacyjnej – jest dla nich nieznaną i posiadają mały zakres wiedzy na ten temat (wykres 15.9.). Wynika z tego, że prowadzone doradz-

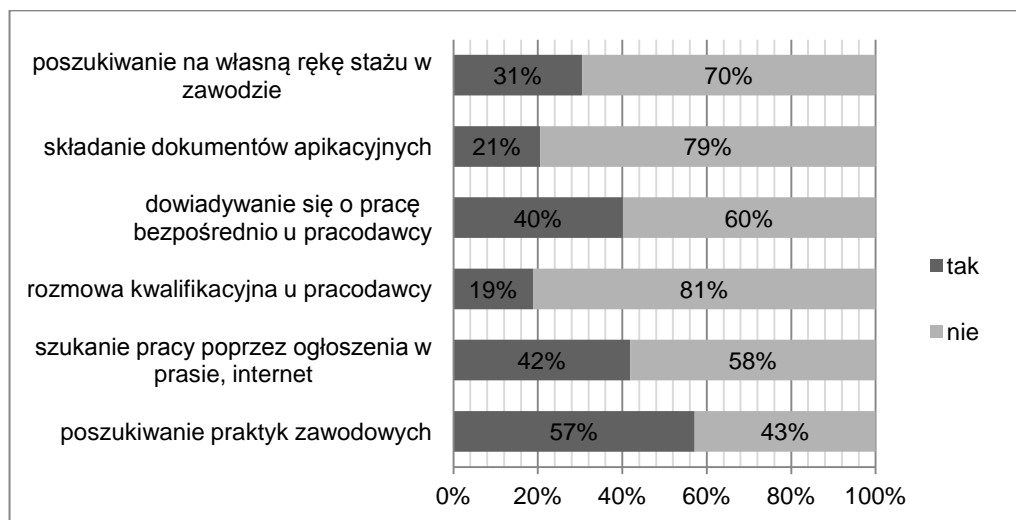
two nie do końca spełnia swoją funkcję i ewentualne oczekiwania uczniów, przez co w konsekwencji nie jest on dla nich atrakcyjny.

Wykres 15.8. Ocena jakości doradztwa zawodowego zapewnianego przez szkołę w wybranych obszarach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=100.

Wykres 15.9. Doświadczenia uczniów związane z poszukiwaniem pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=400.

W oparciu o powyższe dane rekomenduje się przede wszystkim promowanie doradztwa zawodowego w szkołach oraz zachęcanie młodzieży do korzystania z tego typu usług. Otwarcie punktu doradzania lub nawiązanie stałej współpracy z firmą zewnętrzną nie jest gwarantem jego prawidłowego funkcjonowania. Zarówno do uczniów, jak i do wszystkich nauczycieli musi dotrzeć informacja o działalności systemu doradczego na terenie szkoły. Właściwie powiadomieni o specyfice i zakresie działania punktu nauczyciele będą mogli przekazywać tę informację i do swoich uczniów, i do ich rodziców w czasie konsultacji czy wywiadówek. Nauczyciele powinni być również zobowiązani do zachęcania uczniów do korzystania z systemu doradztwa, uświadamiania uczniom, jakie korzyści mogą uzyskać w wyniku konsultacji i indywidualnych spotkań.

Rekomenduje się także położenie większego nacisku na główne obszary doradztwa, czyli dotyczące bezpośrednio przyszłości zawodowej uczniów. Aby młodzież została zachęcona do korzystania z usług doradcy, musi dostrzec faktyczne zalety i korzyści płynące ze spotkań, zauważyć pomocny wpływ przy podejmowaniu decyzji i otrzymywać odpowiedzi na ważne dla nich pytania. Dlatego najwięcej uwagi należy poświęcić pomocy uczniom we właściwym wyborze zawodu, planowaniu kariery zawodowej i edukacyjnej oraz przygotowaniu ich do radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych. Korzystnym rozwiązaniem byłoby również zorganizowanie serii spotkań lub przeprowadzenie ankiet, dzięki którym możliwe będzie zdobycie informacji, jakie zagadnienia są dla uczniów szczególnie ważne i potrzebne, czego oczekivaliby od doradcy zawodowego. Dzięki temu może wzrosnąć zainteresowanie doradztwem wraz z liczbą osób, które z niego aktywnie korzystają i uzyskują korzyści procentujące w przyszłości.

Korzystnym zabiegiem byłoby również urozmaicenie form systemu doradzania. Dane z badania pokazały, że więcej uczniów bierze udział w warsztatach i spotkaniach grupowych, niż w indywidualnych spotkaniach. Stosowanie zróżnicowanych metod doradzania, a także organizowanie szkoleń i zajęć grupowych, może skutecznie przyczynić się do wzrostu zainteresowania ze strony młodzieży i nakłonić uczniów do samodzielnego zgłaszania się do punktu doradczego.

15.3. Śledzenie losów absolwentów

Proces śledzenia losów absolwentów szkoły, jest ostatnim – po monitorowaniu zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz doradztwie zawodowym – etapem cyklu monitorowania rynku pracy na potrzeby szkolnictwa zawodowego. Dzięki wypracowanemu systemowi śledzenia losów absolwentów szkoły zdobywają informację, gdzie i po upływie jakiego czasu uczniowie opuszczający szkołę znajdują zatrudnienie lub czy podejmują dalsze kształcenie i czym jest to spowodowane. Na podstawie uzyskanych wyników możliwe jest wprowadzenie ewentualnych zmian w sposobach na-

uczania lub w kierunkach kształcenia, które miałyby na celu poprawę dostosowania oferty szkoły do wymogów rynku pracy.

Dyrekcja szkół biorąca udział w badaniu fokusowym deklarowała, że we wszystkich placówkach jest prowadzony system monitorowania losów absolwentów. Użytkowane dane w zdecydowanej większości przypadków pokazują mało korzystną sytuację absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy. Kadra prowadząca szkoły twierdzi, że wielu spośród byłych uczniów znalazło zatrudnienie niezwiązane w ogóle z wyuczonym przez nich zawodem.

Ale jak u mnie potem monitorujemy zatrudnienie tych absolwentów na rynku pracy, to u mnie to się nie sprawdza. Osoby, które kończą na przykład technologię żywienia i gospodarstwa domowego, pracują w logistyce, a znowu spedytorzy gdzieś idą i znów pracują gdzieś...

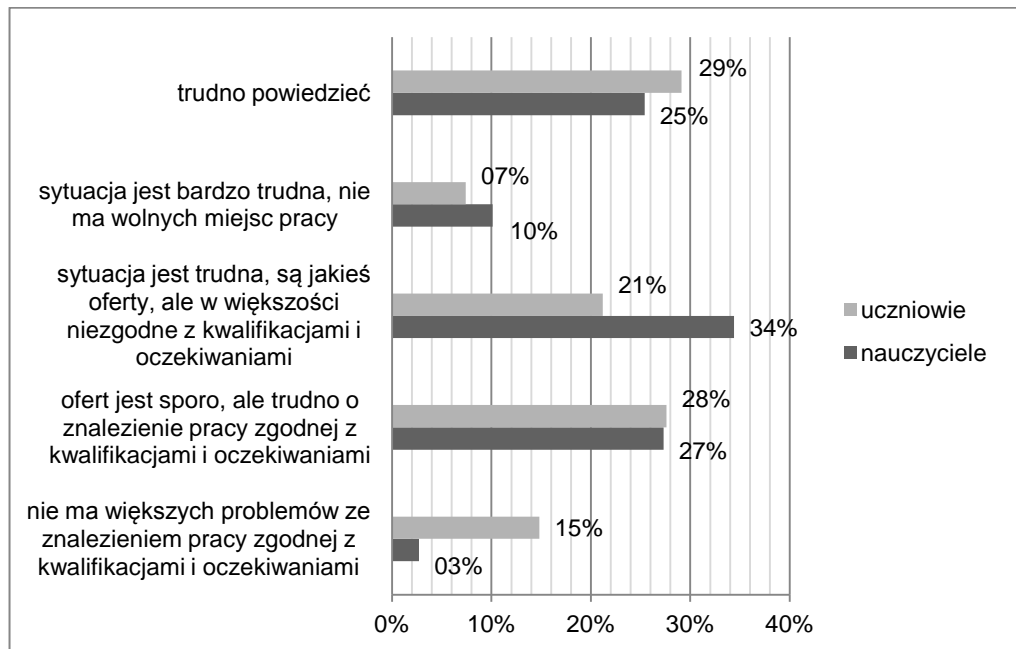
To znaczy duża grupa absolwentów, tegorocznych absolwentów Technika Organizacji Usług Gastronomicznych [...] otrzymały zatrudnienie w pobliskich hotelach. Natomiast po czasie, no to teraz mamy miesiąc październik, no to już pod koniec września powiedziały osoby, że nie będą pracowały za pięć złotych, pięć złotych netto na godzinę, i dziewczyny znalazły sobie prace przy produkcji [...].

Młodzież idzie tam, gdzie ma lepsze możliwości.

Przyczyną takiego stanu rzeczy może być po pierwsze niedopasowanie kierunków kształcenia w szkołach do potrzeb rynku pracy, co wskazywałoby na luki w prowadzonym monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych, lub na niewykorzystywanie otrzymywanych wyników i sugerowanie się na przykład modą na określone kierunki, które będą gwarantować wysoki nabór, lecz nie zapewnią absolwentom zatrudnienia w przyszłości. Drugiego możliwego powodu upatruje się w złym dopasowaniu programu i systemu kształcenia na danym kierunku, uczącym przestarzałych technologii czy opierającym się głównie na teorii, a nie na praktyce. Trzecią przyczyną niekorzystnego położenia absolwentów po wejściu na rynek pracy mogą stanowić niskie zarobki na niektórych stanowiskach związanych z danym zawodem. Absolwenci wolą wykonywać odmienną pracę, nawet w gorszych warunkach, ale lepiej płatną.

Nieciekawą sytuację na rynku pracy dostrzegają także nauczyciele szkół zawodowych i ich uczniowie. Zdecydowana większość osób z obu grup zgadza się ze stwierdzeniem, że obecnie trudno jest znaleźć zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami zawodowymi (wykres 15.10.). W odniesieniu do problematyki doradztwa zawodowego znamieny jest fakt, że największy odsetek ankietowanych uczniów nie potrafi odpowiedzieć na pytanie o sytuację na rynku pracy w ich branży.

Wykres 15.10. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego

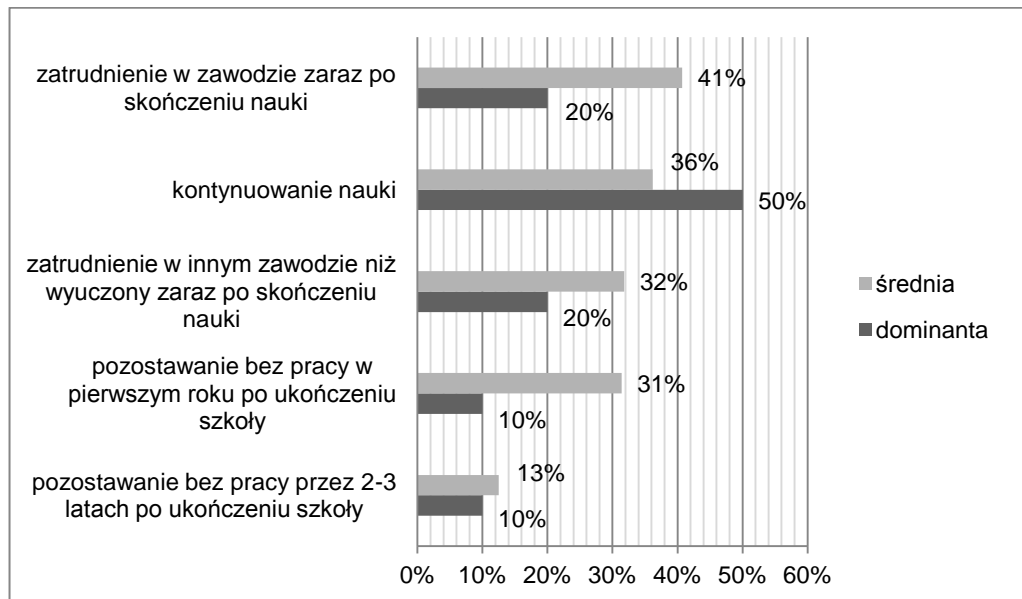


Źródło: opracowanie własne. $N_N=99$, $N_U=406$.

Jednak pomimo niezbyt optymistycznych opinii dotyczących sytuacji na rynku pracy nauczyciele stosunkowo wysoko oceniają szanse swoich uczniów na znalezienie pracy w zawodzie. Ankietowani mieli za zadanie oszacować, jaki procent absolwentów ich szkoły podejmie pracę (jeśli tak, to w jak długim czasie od ukończenia szkoły) lub jaki procent będzie kontynuował naukę. W przypadku możliwości zatrudnienia największe wartości procentowe wskazywane były dla znalezienia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie zaraz po skończeniu nauki. Dłuższy czas poszukiwania pracy uzyskał dużo niższe wartości. Wykres 15.11. przedstawia średnią wartość procentową wskazywaną przez nauczycieli dla danego „scenariusza” oraz jedną konkretną, najczęściej powtarzającą się dla niego wartość (dominanta). Podobnie optymistyczne opinie wykazują uczniowie względem swojej przyszłości – najwięcej osób wskazało, że ma duże szanse na znalezienie pracy w zawodzie zaraz po ukończeniu szkoły zawodowej.

Występuje jednak ważna zależność pomiędzy sposobem oceniania swoich możliwości na rynku pracy a planami uczniów co do rodzaju zatrudnienia. Najwyższy odsetek spośród osób wykazujących największy optymizm i oceniających swoje szanse jako bardzo duże i duże, planuje pracować w firmie lub gospodarstwie rodzinnym. Z kolei osoby, które oceniają swoje szanse na rynku pracy najgorzej, jako małe i bardzo małe, chciałyby znaleźć zatrudnienie w jakiegokolwiek branży lub nie podjęły jeszcze żadnych decyzji względem przyszłego zatrudnienia i wykonywanej pracy (tabela 15.1.).

Wykres 15.11. Procent absolwentów kierunków rolno-spożywczych, którzy podejmą następujące aktywności w opinii nauczycieli



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=70.

Tabela 15.1. Zależność pomiędzy oceną szans na rynku pracy a planami po ukończeniu szkoły

Plany po ukończeniu szkoły	Ocena szans znalezienia pracy w swoim zawodzie				
	bardzo duże	duże	małe	bardzo małe	trudno powiedzieć
pracować w rodzinnej firmie lub gospodarstwie rolnym	50%	31%	14,1%	8%	14,5%
prowadzić samodzielną działalność gospodarczą	22,7%	17,4%	11,8%	12%	7,9%
zatrudnić się jako pracownik najemny w firmie lub gospodarstwie rolnym	6,8%	19,4%	16,5%	20%	9,2%
podjąć jakąkolwiek pracę	9,1%	16,8%	30,6%	36%	28,9%
jeszcze nie wiem	11,4%	15,5%	27,1%	24%	39,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=385.

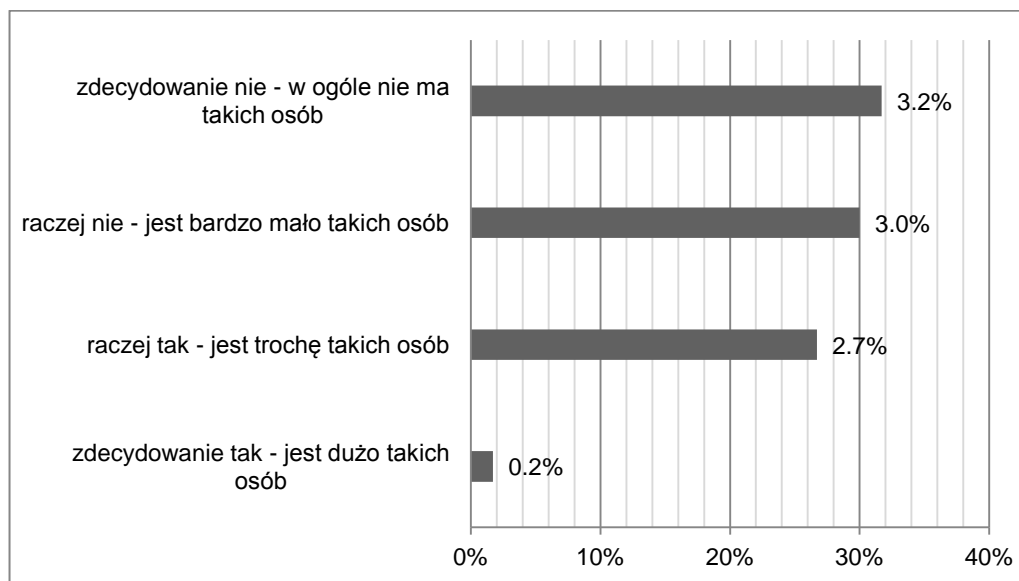
Tymczasem najczarniejszy scenariusz i najbardziej negatywne informacje przedstawione zostały przez przedsiębiorców z sektora rolno-spożywczego – poten-

cyjnych pracodawców absolwentów badanych szkół. W większości twierdzą oni, że szkoły zawodowe niezbyt dobrze przygotowują uczniów do podjęcia pracy w ich branży. Równie duży odsetek badanych przedsiębiorców nie potrafi odpowiedzieć na pytanie o stopień przygotowania absolwentów, co wskazuje na brak kontaktu uczniów opuszczających szkołę ze strategicznymi pracodawcami (wykres 15.12.).

Równie złe zdanie pracodawcy wykazali w odniesieniu do możliwości znalezienia dobrze przygotowanego absolwenta szkoły zawodowej lub technikum. Najczęściej wskazywane odpowiedzi to: *zdecydowanie nie* i *raczej nie* wraz z wyjaśnieniem, że na rynku pracy właściwie nie ma dostępnych dobrze wykwalifikowanych specjalistów do podjęcia pracy w ich branży. Co istotne, żaden z badanych przedsiębiorców nie ocenił przygotowania absolwenta szkół zawodowych na poziomie bardzo dobrym (wykres 15.13).

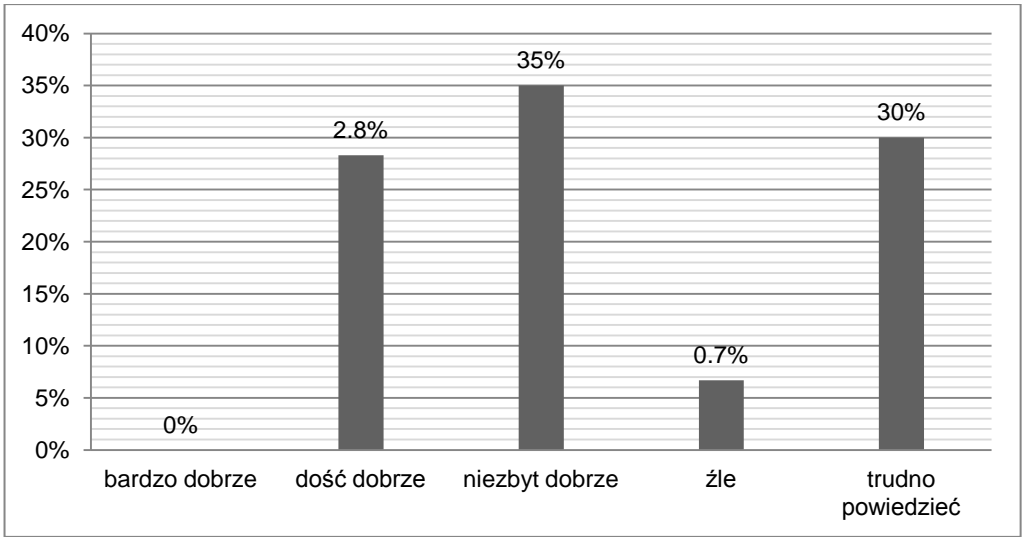
Wszystko to znajduje potwierdzenie w odpowiedziach na pytanie, kiedy w firmie został przyjęty do pracy absolwent szkoły zawodowej z sektora rolno-spożywczego. Okazuje się, że zdecydowana większość pracodawców nigdy nie przyjęła w swoim przedsiębiorstwie takiej osoby (wykres 15.14.). Wyraźna jest zatem poważna niezgodność pomiędzy ofertą kształcenia szkół, ich programami i treściami kształcenia a oczekiwaniami i potrzebami pracodawców.

Wykres 15.12. Możliwość znalezienia na lokalnym rynku pracy absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej przygotowanego do zawodu w opinii pracodawców



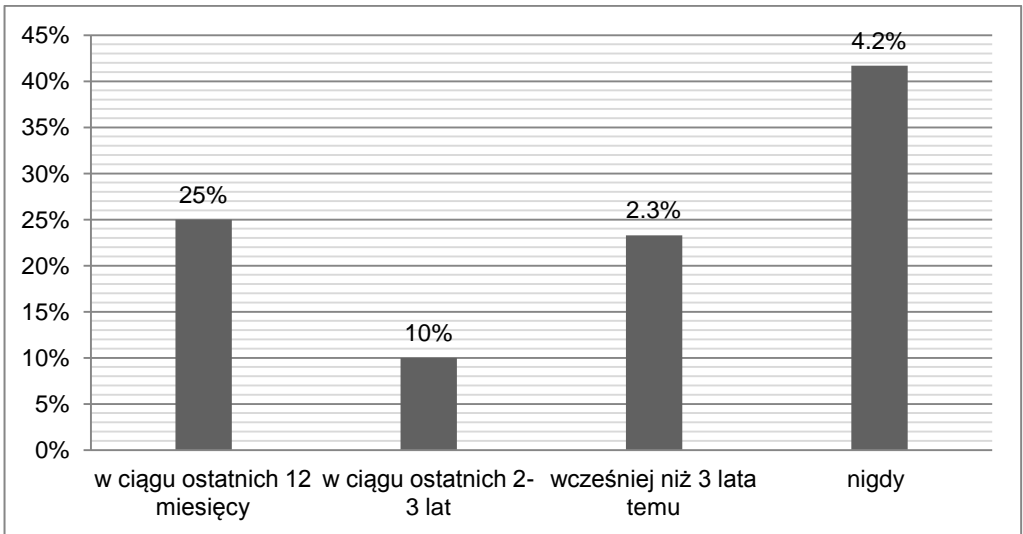
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Wykres 15.13. Ocena kształcenia w szkołach w szkołach zawodowych według pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

Wykres 15.14. Kiedy ostatni raz firma zatrudniła absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=60.

W oparciu o powyższe dane można stwierdzić, że sytuacja absolwentów szkół zawodowych z branży przetwórstwa rolno-spożywczego na rynku pracy nie jest korzystna. Dostyc trudno jest znaleźć zatrudnienie w zawodzie, odpowiadające zdobytym kwalifikacjom i oczekiwaniom. Jednocześnie jednak pracodawcy także narzekają na brak dobrze wykwalifikowanych i odpowiednich dla nich absolwentów szkół zawodowych. Co więcej, wskazują oni na poważne braki w kształceniu zawodowym,

twierdząc, że szkoły przygotowują uczniów do pracy na stosunkowo niskim i niezadowalającym poziomie. W najlepszym położeniu znajdują się osoby, które planują podjąć pracę w rodzinnym gospodarstwie rolnym lub założyć własną działalność. Wówczas ich kompetencje i umiejętności nabyte w czasie kształcenia będą mogły zostać z powodzeniem zrealizowane i wykorzystane do polepszenia swojej sytuacji finansowej czy społecznej (jak w przypadku otwarcia własnej firmy).

W związku z komplikacjami, na jakie napotykają absolwenci szkół zawodowych, którzy nie podejmują pracy w rodzinnym gospodarstwie i nie zakładają własnej działalności, należy ulepszyć system śledzenia losów absolwentów poprzez uszczegółowienie i dodanie niezbędnych pytań. Ankieta, jaką wypełniają absolwenci po upływie określonego czasu od opuszczenia szkoły, powinna zawierać pytania dotyczące nie tylko tego gdzie i jak szybko osoba znalazła zatrudnienie, lecz również takie, dzięki którym możliwe będzie zdobycie informacji, na podstawie których zostaną następnie wprowadzone wymagane zmiany w kształceniu. W ten sposób zostaną wychwycone pewne luki w treściach nauczania, przez które absolwenci mają ograniczone szanse znalezienia pracy.

Niezwykle istotne jest także podjęcie współpracy z firmami z branży przetwórstwa rolno-spożywczego. Ponieważ wyraźny jest brak dopasowania oferty kształcenia szkół do oczekiwań pracodawców, konieczne jest nawiązanie współpracy szkół i przedsiębiorstw na kilku płaszczyznach. Korzystnym rozwiązaniem byłoby wspólne opracowywanie programów i treści kształcenia – zarówno z udziałem nauczycieli, jak i przedsiębiorców. Dzięki temu szkoła będzie przekazywać wiedzę i umiejętności niezbędne do otrzymania zatrudnienia i oczekiwane przez przedsiębiorców. Tym samym absolwent otrzyma szansę szybkiego znalezienia pracy w zawodzie, a pracodawca – dobrze wykwalifikowanego pracownika, dostosowanego do jego potrzeb. Pomocnym zabiegiem byłoby również udostępnienie nauczycielom pewnych materiałów dydaktycznych przez przedsiębiorców, dzięki którym nauczanie będzie bardziej efektywne i korzystne dla każdej ze stron.

Biorąc pod uwagę duże zainteresowanie otwieraniem własnej działalności gospodarczej, być może korzystnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie podziału klas dla uczniów chcących przygotować się do procesu samodzielnego zakładania i prowadzenia biznesu, obejmujące m.in. elementy przedsiębiorczości czy zarządzania, a także klas dla uczniów, którzy w planach mają zatrudnienie się u kogoś w firmie lub gospodarstwie – w takich klasach kształcenie obejmowałoby wyłącznie pewien zakres wyspecjalizowanych kompetencji i kwalifikacji.

15.4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli

Istotnym elementem, nienależącym w sposób bezpośredni do monitoringu rynku pracy, lecz mimo to wpływającym w dużej mierze na stopień dopasowania kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy oraz na jego aktualizację, jest doskonalenie

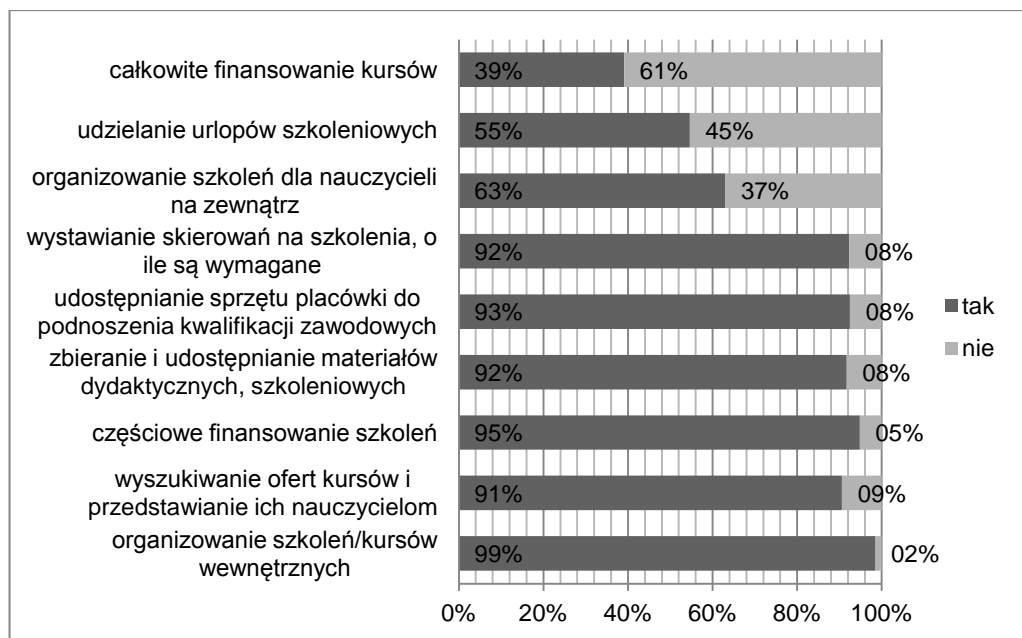
zawodowe nauczycieli. Rozwój zawodowy i aktualizacja wiedzy kadry pedagogicznej stanowią czynniki niezbędne dla modernizacji i dostosowania treści kształcenia zawodowego do wymagań pracodawców na rynku pracy. Osoba nauczyciela, jego kompetencje zawodowe i umiejętność przekazywania niezbędnej wiedzy jest jednym z decydujących czynników wpływających na jakość kształcenia i przekładających się na późniejszy sukces absolwentów szkoły na rynku pracy.

Wyniki obu badań pozwalają stwierdzić, że szkoły – wraz z innymi organami odpowiedzialnymi za prowadzenie systemu doskonalenia nauczycieli – w dużym stopniu wspierają rozwój kadry pedagogicznej.

Ministerstwo tworzy taki system współpracy, szkoły rolnicze, instytuty naukowe nadzorowane przez ministra rolnictwa, ośrodki doradztwa rolniczego i wydziały rolnicze uczelni rolniczych. U nas akurat [...] podpisujemy umowy z instytutami, oni nas z kolei, naszych nauczycieli, zapraszają na sympozja naukowe, przesyłają jakieś tam wyniki.

Nauczyciele mają możliwość wyboru najkorzystniejszych dla nich form doskonalenia spośród dosyć bogatej oferty. Kadra prowadząca szkoły zawodowe oferuje swoim nauczycielom wiele zróżnicowanych działań. Do najbardziej popularnych należy np.: *organizowanie kursów wewnętrznych, wyszukiwanie ofert i przedstawianie ich nauczycielom, częściowe finansowanie szkoleń, udostępnianie materiałów szkoleniowych*. Z kolei do najrzadziej podejmowanych przez dyrekcję działań wspomagających doskonalenie należy: *całkowite finansowanie szkoleń, udzielanie urlopów szkoleniowych oraz organizowanie kursów zewnętrznych* (wykres 15.15.).

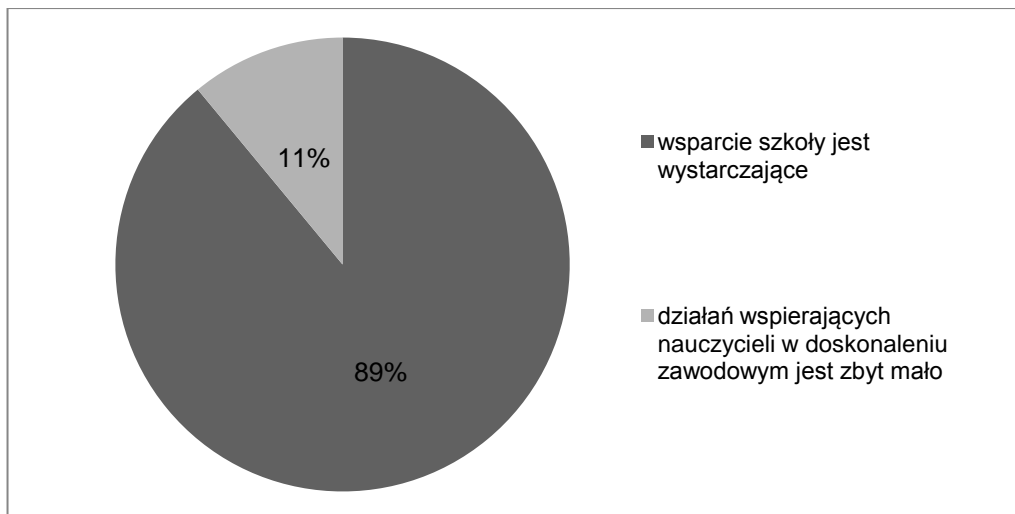
Wykres 15.15. Działania wspierające doskonalenie zawodowe oferowane nauczycielom przez szkołę



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=100.

Jednocześnie w zdecydowanej większości nauczyciele deklarują, że wsparcie ze strony szkoły w zakresie doskonalenia zawodowego jest na zadowalającym poziomie i gwarantuje możliwość rozwoju (wykres 15.16.).

Wykres 15.16. Jakość wsparcia doskonalenia zawodowego podejmowanego przez szkołę w opinii nauczycieli



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N = 100.

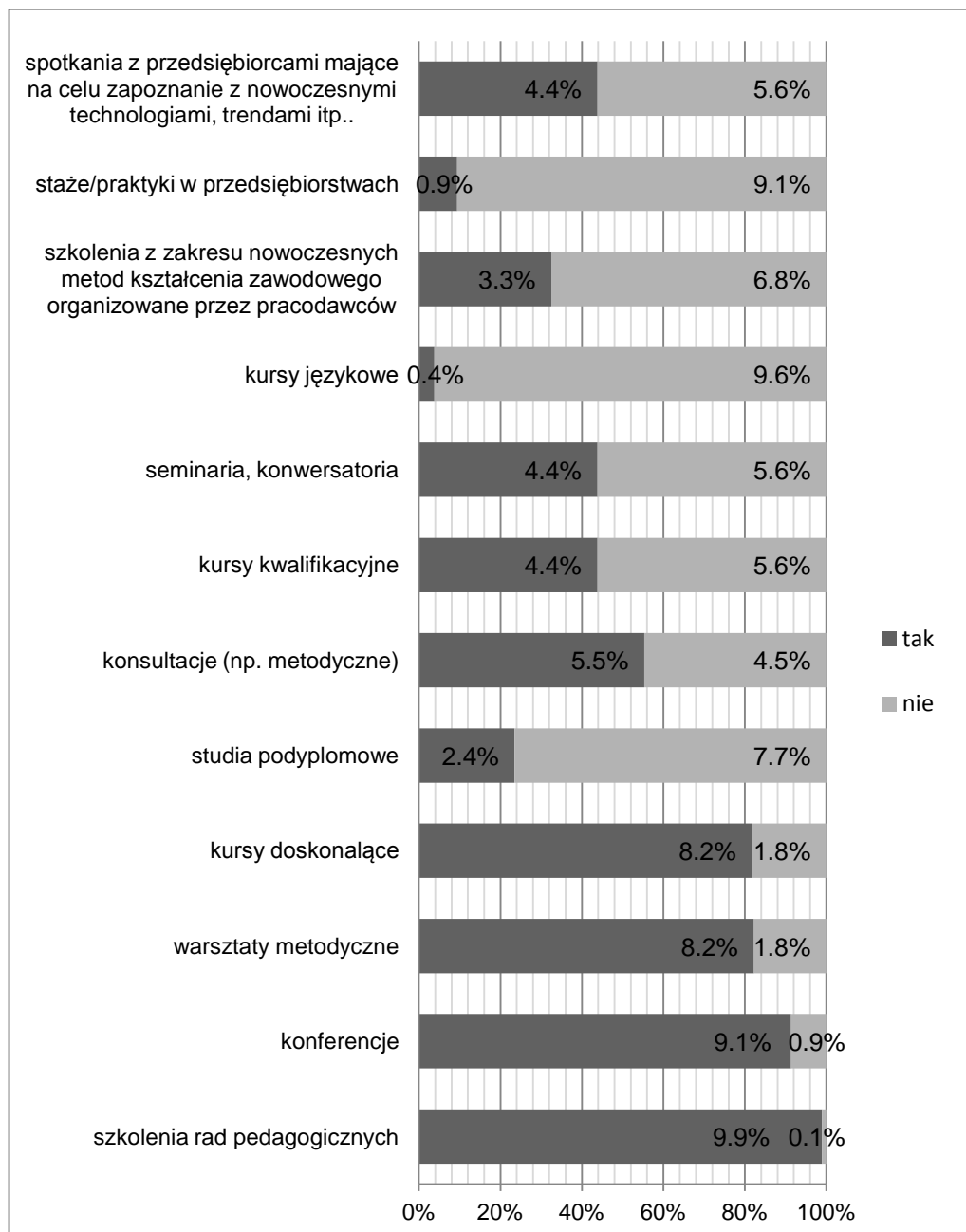
W opinii dyrekcji szkół oraz kadry zarządzającej szkolnictwem zawodowym nauczyciele bardzo chętnie korzystają z oferowanych możliwości doskonalenia, są otwarci na nowe propozycje działań i nową tematykę szkoleń.

Jeżdżą; nauczyciele są bardzo chętni do tego. Nauczyciele czują się w obowiązku, ponieważ jest internet i teraz trzeba coś wiedzieć, bo uczeń zapyta, ten zainteresowany, więc bardzo chętnie korzystają z tego.

Rzeczywiście w kadrze jest zainteresowanie, nie ma problemu, żeby nie chcieli korzystać, ale oferta musi być taka, która pokazuje to, czego jeszcze nie było.

Opinie te znajdują potwierdzenie także w deklaracjach ankietowanych nauczycieli. Prawie wszyscy nauczyciele korzystają z systemu doskonalenia i rozwoju zawodowego. Jest jednak wyraźna tendencja do preferowania form „tradycyjnych” oraz odbywających się na miejscu w szkole – najwięcej nauczycieli bierze udział w szkoleniach rad pedagogicznych, konferencjach, warsztatach oraz kursach doskonalących. Bardziej aktywizujące formy, wymagające większego zaangażowania, wybierane są przez o połowę mniej nauczycieli. Do form tych można zaliczyć: studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne oraz seminaria i konwersatoria. Na tym tle zdecydowanie najslabiej wypadają formy doskonalenia związane ze współpracą z przedsiębiorcami oraz kursy językowe (wykres 15.17.).

Wykres 15.17. Formy podnoszenia umiejętności i kwalifikacji wykorzystane przez nauczycieli w ciągu ostatnich 2 lat pracy w szkole

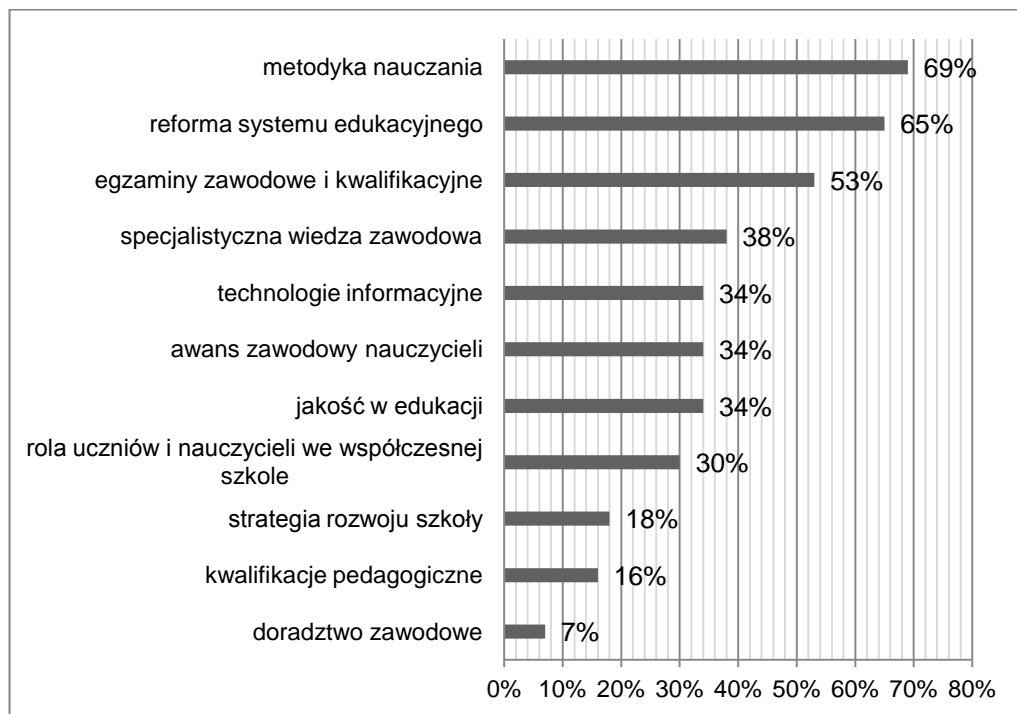


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N = 100.

Jeśli chodzi o tematykę szkoleń, którą wybiera kadra pedagogiczna, to największym powodzeniem cieszą się najbardziej „klasyczne” zagadnienia z zakresu metodyki nauczania, reformy systemu edukacyjnego oraz zagadnienia dotyczące egzaminów

zawodowych i kwalifikacyjnych. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się kursy związane w znacznym stopniu z aktualizacją treści nauczania, tak aby odpowiadały one panującym warunkom rynku pracy, np.: specjalistyczna wiedza zawodowa, technologie informacyjne czy jakość w edukacji. W odniesieniu do wcześniejszych rozważań nad doradztwem zawodowym w szkołach niepokojący jest fakt, że właśnie doradztwo zawodowe jest najrzadziej wybieraną dziedziną w zakresie doskonalenia nauczycieli (wykres 15.18.).

Wykres 15.18. Dziedziny, w których nauczyciele najczęściej podnoszą swoje umiejętności i kwalifikacje



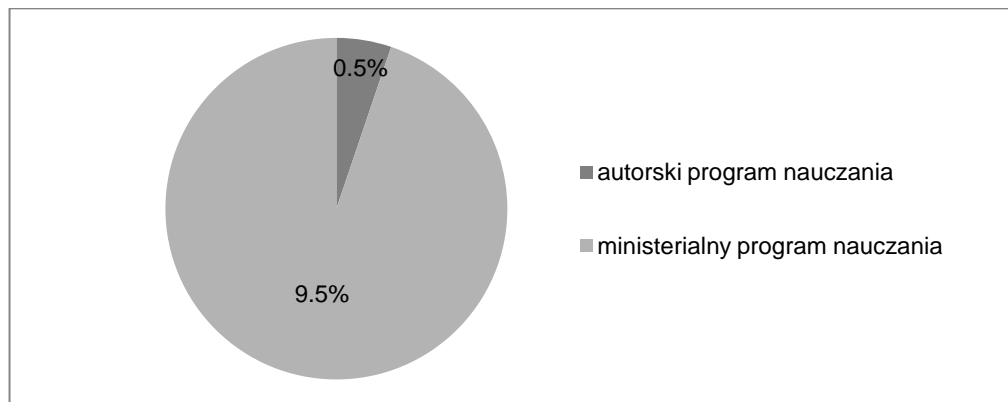
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N = 100.

W odniesieniu do zagadnienia doskonalenia nauczycieli warto zwrócić uwagę także na tworzenie obowiązujących w szkołach programów nauczania. W trakcie badań foku-sowych pojawiły się liczne opinie o tym, że treści programowe realizowane w szkołach są nieaktualne, często przestarzałe i niedostosowane do bieżących, realnych warunków. W efekcie absolwent po opuszczeniu szkoły nie dysponuje wiedzą ani umiejętnościami umożliwiającymi znalezienie zatrudnienia w branży. Ma to również swoje odzwierciedlenie w przytoczonych wcześniej opiniach przedsiębiorców o systemie kształcenia zawodowego i niskim poziomie przygotowania uczniów do pracy.

Według danych uzyskanych z ankiet w zdecydowanej większości szkół stosowane są ministerialne programy nauczania. Jedynie około 5% nauczycieli stosuje programy

autorskie, tworzone najczęściej we współpracy z doradcą merytorycznym, nauczycielem konsultantem lub egzaminatorem w wybranym zawodzie (wykres 15.19.).

Wykres 15.19. Rodzaj realizowanych przez nauczycieli programów nauczania



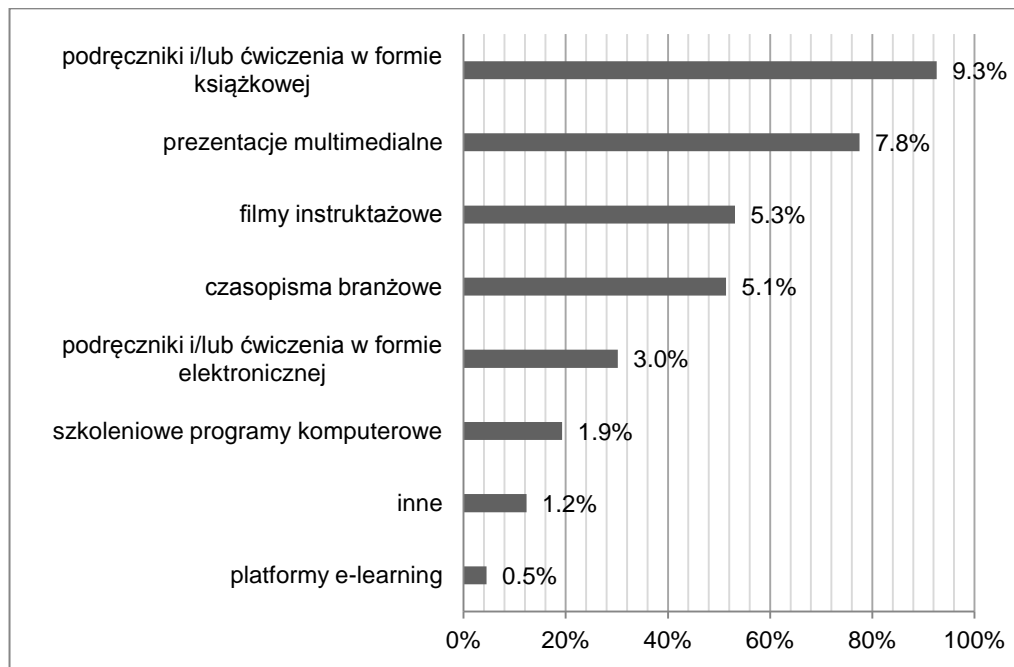
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N=99.

Podobnie tradycyjne podejście do nauczania dotyczy materiałów dydaktycznych wykorzystywanych przez nauczycieli na zajęciach. Najbardziej popularne pomoce naukowe to podręczniki i ćwiczenia w formie książkowej, na drugim miejscu uplasowały się prezentacje multimedialne. Wciąż w niewielkim stopniu stosuje się materiały elektroniczne i programy komputerowe (wykres 15.20.), a ponad połowa nauczycieli w ogóle nie korzysta na swoich zajęciach z żadnego typu materiałów dostarczanych przez pracodawców z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego (wykres 15.21.).

W odniesieniu do opisanej powyżej sytuacji rekomenduje się organizację systemu doskonalenia nauczycieli mającego na celu doksztalcenie i szkolenia w zakresie tworzenia autorskich programów nauczania. Odpowiednio dobrane szkolenia dla nauczycieli mogą się przyczynić do upowszechnienia ich stosowania, co zwiększy możliwość większego dopasowania treści kształcenia do wymogów zmieniającego się rynku pracy. Nauczyciele, tworząc lub aktualizując programy nauczania, powinni zostać zobligowani do współpracy lub konsultowania się z ekspertami z branży i kształcenia zawodowego, np. doradcami metodycznymi, egzaminatorami lub pracownikami centrów kształcenia praktycznego. Jednak najważniejszym elementem tworzenia programów nauczania powinny być przede wszystkim wspomniana już współpraca i konsultacje z pracodawcami z sektora przetwórstwa rolno-spożywczego. Kadra prowadząca szkołę powinna zagwarantować nauczycielom możliwość współpracy z kilkoma wybranymi przedsiębiorstwami. Dzięki temu program nauczania będzie adekwatny do oczekiwań pracodawców i wymogów lokalnego rynku pracy. Ponadto – o tym również była mowa wcześniej – dzięki nawiązaniu współpracy z przedsiębiorstwami możliwe będzie otrzymanie materiałów do prowadzenia zajęć praktycznych oraz

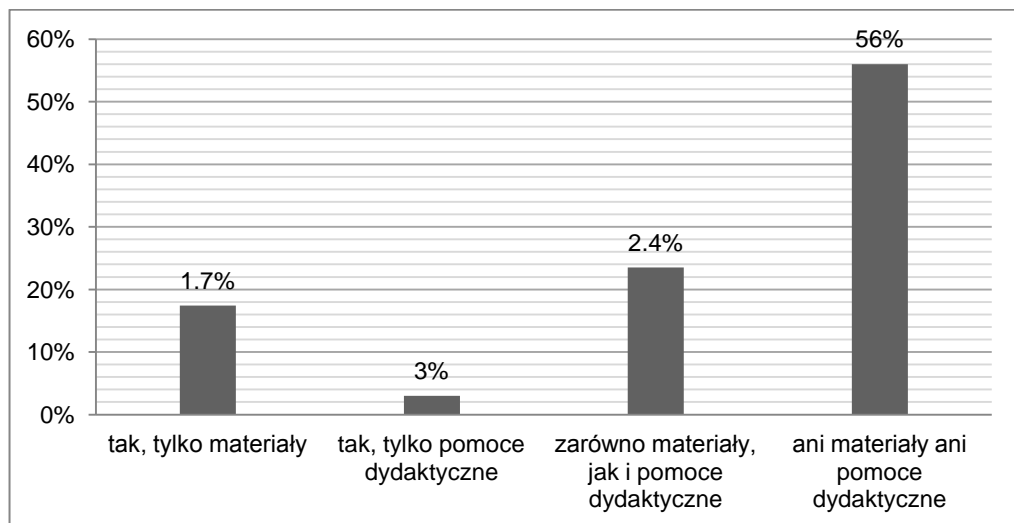
innych pomocy dydaktycznych. Dzięki temu zajęcia będą nie tylko lepiej dostosowane do wymagań rynku pracy, ale także staną się bardziej atrakcyjne.

Wykres 15.20. Materiały dydaktyczne wykorzystywane przez nauczycieli w ramach zajęć



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N = 99.

Wykres 15.21. Wykorzystywanie materiałów do zajęć praktycznych lub pomocy dydaktycznych dostarczanych przez przedsiębiorców.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań CBOS, N = 97.

Współpraca z przedsiębiorstwami powinna również zostać wykorzystana do innego rodzaju szkoleń i kursów dla nauczycieli, nie tylko z zakresu tworzenia programów nauczania. Z badań wynika, że jest to najrzadziej stosowana technika doskonalenia zawodowego, tymczasem, biorąc pod uwagę postęp technologiczny i przemiany organizacyjne w przedsiębiorstwach, konieczna jest aktualizacja wiedzy nauczycieli, w ramach której nauczyciel, np. uczestnicząc w praktykach w wybranych firmach, będzie mógł poznać późniejsze miejsce pracy absolwenta.

Podsumowanie

Na rozwiązania w zakresie monitorowania składają się cztery rodzaje działań: monitorowanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych, doradztwo zawodowe, śledzenie losów absolwentów oraz doskonalenie nauczycieli bazujące na współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami.

Odpowiednie skoordynowanie wszystkich działań – takie, aby funkcjonowanie i efekty każdego z nich wpływały na pozostałe – zapewni dopasowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy, a także wzmocnienie jego atrakcyjności w oczach potencjalnych uczniów. Bez wątplenia podstawą całej strategii powinny być ciągły, bieżący, systematycznie przeprowadzany monitoring rynku pracy oraz konsultacje z urzędami pracy. Ciągły charakter powinno mieć również szkolenie nauczycieli przedmiotów zawodowych, zapoznanie ich z technologiami wykorzystywanymi w przedsiębiorstwach oraz ze stosowanymi rozwiązaniami organizacyjnymi. Kadra pedagogiczna powinna mieć także zapewnioną możliwość konstruowania własnych, autorskich programów nauczania na podstawie wiedzy zdobytej podczas szkoleń i spotkań z pracodawcami oraz praktyk w firmach z branży rolno-spożywczej. Dzięki temu treści kształcenia będą aktualne oraz zgodne z oczekiwaniami przedsiębiorców. Jednocześnie powinno być prowadzone regularne doradztwo edukacyjno-zawodowe, które obejmowałoby uczniów szkół podstawowych oraz gimnazjów, przygotowujące młodzież do podjęcia przemyślanej, racjonalnej decyzji co do przyszłości edukacyjnej i wyboru kolejnej ścieżki kształcenia. Skuteczny proces doradztwa powinien być wspierany kampaniami promującymi szkolnictwo zawodowe, dniami otwartymi szkół i spotkaniami z młodzieżą, których celem będzie przybliżenie specyfiki i zakresu wiedzy szkolnictwa zawodowego na danym kierunku.

Po dostaniu się do szkoły zawodowej lub technikum uczeń powinien zostać objęty zapewnianym przez szkołę kolejnym „stopniem” doradztwa zawodowego. W toku kształcenia zawodowego młodzież powinna być systematycznie przygotowywana do wejścia na rynek pracy – niezbędne są pomoc i wsparcie w wyborze przyszłego zawodu czy planowaniu kariery zawodowej oraz szkolenia dotyczące procesów rekrutacyjnych, np. pisania CV i listów motywacyjnych lub zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Niezbędne może być też przygotowanie uczniów do radzenia sobie z bezrobociem lub koniecznością przekwalifikowania się. Ostatnim etapem jest śledzenie losów absolwentów. Dzięki temu możliwe będzie wprowadzenie koniecznych zmian w treściach kształcenia.

Wszystkie obszary powyższych działań są ze sobą ściśle powiązane i uzależnione od siebie, dlatego niezbędne jest tworzenie szczegółowych strategii i planów działania, tak aby system monitorowania był jak najbardziej efektywny. Ponadto niezwykle ważne – co już wielokrotnie podkreślano – jest opieranie się w podejmowanych działaniach na współpracy z przedsiębiorstwami. Dzięki temu możliwa będzie skuteczna aktualizacja treści kształcenia zawodowego i dopasowanie umiejętności i kwalifikacji absolwentów do oczekiwań pracodawców.

Bibliografia

- 15-lecie Pekińskiej Platformy Działania*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.
- Adekwatność kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach. Raport z badań*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2009.
- Agenda 2000. Unia Europejska rozszerzona i silniejsza*, Monitor Integracji Europejskiej, Warszawa 1997.
- Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wiśniewski Z., Zawadzki K. (red.), Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010.
- Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.
- Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.
- Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie łódzkim*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.
- Analiza treści ofert pracy zamieszczonych w internecie kierowanych do mieszkańców województwa łódzkiego*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2011.
- Arendt Ł., Kryńska E., *Ekspertyza: rynek pracy – wyzwania strategiczne na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2011.
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI)*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród przedsiębiorców współpracujących ze szkołami*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.
- Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych metodą wywiadów wspomaganym komputerowo*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

- Barburska O., *Polityka Unii Europejskiej w zakresie zrównoważonego udziału kobiet w strukturach decyzyjnych (część 2)* [w:] „Studia Europejskie” 2007 nr 4.
- Batorska U., *Rodzaje i struktura bezrobocia w Polsce* [w:] „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2005 nr 1.
- Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Bourdieu P., *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2001.
- Branka M., Dymowska M., Sekutowicz K., *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2008.
- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Ciepucha E., Stempień J., *Lider w procesach monitorowania rynku pracy dla potrzeb edukacji zawodowej – studium przypadku*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, Łódź 2011.
- Cyrek M., *Zróźnicowanie strukturalne rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w krajach Unii Europejskiej* [w:] *Wiedza w gospodarce, społeczeństwie, przedsiębiorstwach: pomiary, charakterystyka, zarządzanie*, Piech K., Skrzypek E. (red.), Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2007.
- Dach Z., *Przeciwdziałanie bezrobociu w Polsce na tle doświadczeń krajów Unii Europejskiej* [w:] *Dylematy wyboru modelu rozwoju gospodarczego Polski*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2005.
- Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.
- Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy. Raport z badań ilościowych*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Centrum Doradztwa Unijnego SC, Łódź 2010.
- Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy. Raport z badań jakościowych*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Centrum Doradztwa Unijnego SC, Łódź 2010.

Dotacja jest kobietą, czyli jak Polki korzystają z Funduszy Europejskich,
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012

Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., *Kierunki i programy kształcenia w kontekście rynku pracy* [w:] *Edukacja dla pracy: raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, Sztanderska U., Minkiewicz B. (red.), UNDP, Warszawa 2007.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), (Dz.U. 2008 Nr 223, poz. 1460).

Działo J., *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w regionie*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2008.

Ekonomiczne skutki warunków integracji Polski z UE dla sektora rolnego,
Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003.

Europejski Fundusz Społeczny i wymóg uwzględniania problematyki równości,
Komisja Europejska, Belgia 2010.

Fenomen nierówności społecznych, Klebaniuk J. (red.), ENETIA,
Warszawa 2007.

Firlit-Fesnak G., *Adekwatność wykształcenia i kwalifikacji kobiet w stosunku do zapotrzebowania rynku pracy; spojrzenie pracodawców i kobiet. Raport syntetyczny z badań empirycznych*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej,
Warszawa 2007.

Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań,
Kryńska E. (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?,
Grzybek A. (red.), Przedstawicielstwo Fundacji im. Henryka Bölla,
Warszawa 2008.

Gerlach R., *Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy* [w:] *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, Gerlach R. (red.),
Bydgoszcz 2003.

Gospodarka – czyli jakich pracowników potrzebujemy? Bilans Kapitału Ludzkiego – materiał prasowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
Warszawa 2012.

Goszczyńska M., *Transformacja ekonomiczna w umysłach i zachowaniach Polaków*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju. I kwartał 2012 roku, GUS, Warszawa 2012.

Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży rolniczej, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.

Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i Polsce*, Scholar, Warszawa 2004.

Kabaj M., *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.

Klimczak-Ziółek J., *Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki* [w:] *Rola biblioteki naukowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, Dacko-Pikiewicz Z., Chmielarska M. (red.), Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2005.

Kołodko G., *Kwadratura pięciokąta. Od załamania gospodarczego do stałego wzrostu*, Poltext, Warszawa 1993.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015, Komisja Europejska, Bruksela 2010.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2007.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2008.

Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego. Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2006.

Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2006.

Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 (Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483).
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. 1993 Nr 61, poz. 284).
- Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 (Dz.U. 1982 Nr 10, poz. 71).
- Kopciewicz L., *Grzeczne dziewczynki, niegrzeczni chłopcy – wytwarzanie różnic rodzajowych w dydaktyczno-wychowawczej pracy szkoły* [w:] *Wychowanie. Pojęcia. Procesy. Konteksty*, Dudzikowa M., Czerepaniak-Walczak M. (red.), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008.
- Kość I., *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnianie europejskiego wymiaru edukacji* [w:] Kusztełek A., Zduniak A. (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2006.
- Kozak S., *Patologie w środowisku pracy – zapobieganie i leczenie*, Difin, Warszawa 2009.
- Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, BGW, Warszawa 1994.
- Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.
- Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., *Agricultural Regions and Regional Policy in Poland*, DIW, Berlin 2004.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Kwiatkowski S.M., *Dostosowanie struktury i treści kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w kontekście zmian w systemie edukacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.
- Majchrzak M., Stożek E., Kowalska J., *Wyniki egzaminu gimnazjalnego uczniów województwa łódzkiego w roku 2012*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi, Łódź 2012.
- Majewska E., Rutkowska M., *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2007.

- Mikuta B., *Organizacja pracy kobiet w miejskich i wiejskich gospodarstwach domowych* [w:] „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny – część 2” 2005 nr 7.
- Młodzi 2011. Raport*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych 2011 rok województwo łódzkie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012.
- Nowakowska U., Swędrowska A., *Kobiety na rynku pracy* [w:] *Kobiety w Polsce w latach 90.*, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.
- Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL*, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.
- Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Jaworska U. (red.), Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Warszawa 2002.
- Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, [w:] „Infos” 2007 nr 16.
- Piwowarski R., *Uwarunkowania szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2009.
- Poczta W., *Ekonomiczne skutki warunków integracji Polski z UE dla sektora rolnego*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003.
- Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Luksemburg 2008.
- Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa 2007.
- Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005
- Popyt na pracę w III kwartale 2012 roku*, GUS, Warszawa 2012.
- Potencjał obszarów wiejskich szansą rozwoju. Stan i perspektywy polskiego rolnictwa*, Forum Debaty Publicznej, Spała 2011.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, Paryż 1948.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka: Magna Carta dla całej ludzkości*, Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie, Warszawa 2003.
- Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012.

- Pracujący w gospodarstwach rolnych. Powszechny Spis Rolny 2010*, GUS, Warszawa 2012.
- Program Operacyjny Rozwój Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013*, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2005.
- Przełowiecka K., *Zjawisko wyuczoney bezradności u klientów instytucji pomocy społecznej – przyczyny, konsekwencje, możliwości przeciwdziałania [w:] Pomoc – Wsparcie społeczne – poradnictwo. Od teorii do praktyki*, Piorunek M. (red.), wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
- Przemysł spożywczy w Polsce*, Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2008.
- Psyk-Piotrowska E., *Kobiety wiejskie w literaturze i badaniach socjologicznych [w:] Diagnoza sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich w Polsce*, Krzyszkowski J. (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Raport z badania. Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania*, Konsorcjum Badawcze Focus Group i Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Sp. z o.o., Warszawa 2012.
- Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim na rok 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2011.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie roli kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich*, Parlament Europejski, Bruksela 2011.
- Rocznik statystyczny rolnictwa*, GUS, Warszawa 2011.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa 2012.
- Rocznik Statystyczny Województw*, GUS, Warszawa 2011.
- Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2011*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.
- Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2012*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1117).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1152).

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 7).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 1196).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 184).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2008 zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. 2008 Nr 235, poz. 1601).
- Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla instytucji rynku pracy*, Borowska M., Branka M. (red.), Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.
- Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Feltynowska U. (red.), Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawniczej, Warszawa 2005.
- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce*, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Warszawa 2012.
- Różnice w wynikach nauczania a płeć uczniów. Obecna sytuacja i działania podejmowane w Europie*, Eurydice, Warszawa 2010.
- Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej. Poradnik dla beneficjentów*, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Warszawa 2011.
- Rynek pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Pomianek T. (red.), Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów 2011.
- Rynek pracy w województwie łódzkim w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012.
- Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź 2006.
- Sektor spożywczy w Polsce*, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, Warszawa 2011.
- Sękowska-Kozłowska K., *Kontrola implementacji konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)* [w:] „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2009, nr 2.

- Skala i powody wypadania uczniów z systemu edukacji w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001.
- Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, Komisja Europejska, Bruksela 2009.
- Sprawozdanie w sprawie roli kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich*, Parlament Europejski, Bruksela 2011.
- Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2000.
- Strategia rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa na lata 2007–2013 (z elementami prognozy do roku 2020)*, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2005.
- Strategia rozwoju województwa łódzkiego na lata 2007–2020*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Łódź 2006.
- Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011.
- Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
- Sytuacja kobiet na rynku pracy w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.
- Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Warszawa 2010,
- Szkolnictwo rolnicze w aspekcie zrównoważonego rozwoju wsi* [w:] „Biuletyn Informacyjny” 2012 nr 3.
- Titkow A., *Dlaczego wiele Polek nie robi karier. Szklany sufit* [w:] „Academia. Magazyn Polskiej Akademii Nauk” 2005 nr 2.
- Tomaszewska J., *Dyskryminacja ze względu na płeć* [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.
- Ustawa o systemie oświaty ze zmianami wynikającymi z ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2009 Nr 56, poz. 458).
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141).

- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206).
- Ustawa z dnia 2 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2010 Nr 254, poz. 1700).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela (Dz.U. 1982 Nr 3, poz. 19).
- Wach K., *Wymiary europeizacji i jej kontekst* [w:] „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2011, nr 852.
- Witkowski J., *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu: Analiza lokalnego rynku pracy. Diagnoza zawodów*, Artpress, Inowrocław 2007.
- Wojciechowski W., *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, PL EUROPA, Łódź 2011.
- Wspólna polityka rolna Unii Europejskiej a polskie rolnictwo. Rozważania o korzyściach i kosztach*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002.
- Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych*, GUS, Warszawa 2012.
- Wzory aktywności zawodowej ludności wiejskiej województwa łódzkiego oraz ich społeczne i ekonomiczne uwarunkowania*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2012.
- Zahorska M., *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka Społeczna” 2007 nr 10.
- Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności w regionie łódzkim*, Kwiatkowski E. (red.), Fundacja Inkubator, Łódź 2000.
- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach programu operacyjnego kapitał ludzki. Poradnik. Aktualizacja*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.
- Zatrudnienie młodych, umiejętności techniczne i mobilność. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zatrudnienia młodych, umiejętności technicznych i mobilności*, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Bruksela 2011.

Źródłowe strony internetowe

- Centralna Komisja Egzaminacyjna – www.cke.edu.pl.
Centrum Informatyczne Edukacji – www.cie.men.gov.pl.
Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych – www.stat.gov.pl/bdl.
Instytut Badań Edukacyjnych – www.ibe.edu.pl.
Internetowy System Aktów Prawnych – isap.sejm.gov.pl.
Izba Rolnicza Województwa Łódzkiego – www.izbarolnicza.lodz.pl.
Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
– www.koweziu.edu.pl.
Kuratorium Oświaty w Łodzi – www.kuratorium.lodz.pl.
Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego
– www.wckp.lodz.pl.
Ministerstwo Edukacji Narodowej – www.men.gov.pl.
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – www.mpips.gov.pl.
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi – www.minrol.gov.pl.
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego – www.mrr.gov.pl.
Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji – obserwatorium.wckp.lodz.pl.
Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi – www.oke.lodz.pl.
Ośrodek Rozwoju Edukacji – www.ore.edu.pl.
Pełnomocnik Rządu do spraw równego traktowania – www.rownetraktowanie.gov.pl.
Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych – www.paiz.gov.pl.
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – www.parp.gov.pl.
Portal DORADCA-UE.pl – www.doradca-ue.pl.
Portal EUR-Lex – www.eur-lex.europa.eu.
Portal Eurostat – www.epp.eurostat.ec.europa.eu.
Portal Projektu GENDER-TOOLBOX – www.gendertoolbox.org.
Portal Projektu Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia
– www.siecrownosci.gov.pl.
Portal rynekpracy.pl – www.rynekpracy.pl.
Portal Unii Europejskiej – www.europa.eu.
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – obserwatorium.wup.lodz.pl.
Słownik Języka Polskiego PWN – www.sjp.pwn.pl.

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego – www.lodzkie.pl.

Urząd Statystyczny w Łodzi – www.stat.gov.pl/lodz.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi – www.wup.lodz.pl.

Publikacje elektroniczne

Balcerzak-Raczyńska A., *Recepta na niedopasowanie na rynku pracy*,
www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.557.

Błaczkowska A., Dziechciarz J., Przybysz K., *Diagnoza systemu monitorowania dolnośląskiego rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu,
www.wiedzaplus2.ae.wroc.pl/pliki/konferencja/Diagnoza_systemu_monitorowania_dolnoslaskiego_ryнку_pracy.pdf.

Brzózka P., *Bezrobocie w regionie łódzkim rośnie jak na drożdżach*,
www.dzienniklodzki.pl/artukul/229732,bezrobocie-w-regionie-lodzkiem-rosnie-jak-na-drozdzach,id,t.html.

Brzózka P., Drożdż J., *Łódzkie: znów rośnie bezrobocie*,
www.dzienniklodzki.pl/artukul/357754,lodzkie-znow-rosnie-bezrobocie,id,t.html.

Calers H., *Równość mężczyzn i kobiet*,
www.circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_pl.htm.

Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy Dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz Działania Uzupełniające i Konwencje MOP Objęte tą Deklaracją, www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_polish.pdf.

Dotacja jest kobietą, czyli jak Polki korzystają z Funduszy Europejskich, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, www.mrr.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie_2007_2013/Documents/Informacja prasowa_Jakkobietypozyskujafundusze_12032012.pdf.

Dyskryminacja w anonsie z ogłoszeniem o pracy, Interwencje do Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, www.rownetraktowanie.gov.pl/interwencje/dyskryminacja-w-anonsie-z-ogloszeniem-o-pracy.

Dyskryminacja ze względu na płeć, www.rownetraktowanie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec.

Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym,
www.rp.pl/artukul/443828.html.

Grześkowiak A., *Zmiany, zmiany, zmiany*, www.cdzdm.pl/pdf/Zmiany%20w%20szkolnictwie%20ponadgimnazjalnym.pdf.

Jągła W., *Bezrobocie ukryte w KRUS*, www.rp.pl/artukul/601681.html.

- Jednostki organizacyjne podległe i nadzorowane przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi*, www.minrol.gov.pl/pol/Informacje-branzowe/Katalog-instytucji.
- Jonczy-Adamska M., *Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn*, www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/371.
- Karbowniczek D., *System dualnego kształcenia zawodowego, czy to się „opłaci” w Polsce?*, www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=57&catid=1:artykuy-archiwalne.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – równouprawnienie czy dyskryminacja?*, www.temida.free.ngo.pl/rownoupr.htm.
- Kobiety w statystykach rynku pracy*, www.bezrobocie.org.pl/wiadomosc/628153.html.
- Kolarski M., *Trzeba zmienić obraz szkolnictwa zawodowego*, www.dziennikpolski24.pl/pl/magazyny/kariera/zse/1028223-trzeba-zmienic-obraz-szkolnictwa-zawodowego.html.
- Krajewska A., *Zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego powiatów w woj. łódzkim – raport w ramach projektu Kapitał ludzki i społeczny jako czynnik rozwoju regionu łódzkiego*, Uniwersytet Łódzki, www.kls.uni.lodz.pl/download/64/.
- Krzywoń D., *Płeć a preferencje i zainteresowania zawodowe*, www.sbc.org.pl/Content/22116/krzywon.pdf.
- Ksieniewicz J., *Zmiany w szkolnictwie zawodowym od 1 września 2012*, www.ksztalчениemodulowe-koweziu.pl/o-ksztalczeniu-modulowym/publikacje-i-artykuly/111-zmiany-w-szkolnictwie-zawodowym-od-1-wrzesnia-2012.html.
- Kubiak P., *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie łódzkim i jego powiatach*, Uniwersytet Łódzki, www.kls.uni.lodz.pl/download/62/.
- Liczba szkół wg województw na podstawie danych SIO wg stanu na 30.09.2011 r.*, System Informacji Oświatowej, www.cie.men.gov.pl/index.php/sio.html.
- Masiej J., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – czy to zjawisko w ogóle istnieje?*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, www.asm-poland.com.pl/artykiuly/Czy_dyskryminacja_w_ogole_istnieje.pdf.
- Miszewski B., *Zróżnicowanie wynagrodzeń a dyskryminacja w zatrudnieniu*, www.prawo.egospodarka.pl/56899,Zroznicowanie-wynagrodzenia-a-dyskryminacja-w-zatrudnieniu,1,34,3.html.
- Najnowszy raport Komisji Europejskiej w sprawie równości kobiet i mężczyzn*, www.analazy.mpips.gov.pl/index.php/komunikaty-topmenu-49/63-rowno-kobiet-i-mczyzn.pdf.
- Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 6117 w sprawie funkcjonowania*

szkół rolniczych przejętych przez ministra rolnictwa i rozwoju wsi,
www.orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/14D189C0.

Pawłowska-Salińska K., *Jak praca, to tylko z miękkimi umiejętnościami,*
www.wyborcza.pl/1,75478,11663891,Jak_praca__to_tylko_z_miekkimi_umie-jetnosciami.html.

Pawłowska-Salińska K., Piątkowska M., *Młodzi na rynku pracy: są jacyś inni?,*
www.gazetapraca.pl/gazeta_praca/1,90443,10761701,Mlodzi_na_ryнку_pracy__sa_jacyś_inni_.html.

Popiel-Schneider F., *Polityka zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskiej: zbieżne wyzwania, rozbieżne rozwiązania,*
www.fredericschneider.free.fr/Unia%20Europejska%20.

Procedura utworzenia nowego kierunku kształcenia, www.samorząd.lex.pl/czytaj/arttykul/procedura-utworzenia-nowego-kierunku-ksztalcenia.

Protokół nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 2000 roku, www.ptpa.org.pl/public/files/akty_prawne/Protokol_nr_12_do_KwSLWFDK.pdf.

Raport z analizy desk-research. Sektor spożywczy, www.ebenchmarking.pl/wp-content/uploads/Raport-z-analizy-desk-research-spo%C5%BCywczy.pdf.

Rogut A., *Niedopasowania na rynku pracy w województwie łódzkim w zakresie zawodów – raport w ramach projektu Kapitał ludzki i społeczny jako czynnik rozwoju regionu łódzkiego,* Uniwersytet Łódzki, www.kls.uni.lodz.pl/download/57/.

Roszkowska S., *Prognoza wielkości i struktury podaży pracy w województwie łódzkim na lata 2012–2015,* Uniwersytet Łódzki, www.kls.uni.lodz.pl/download/61/.

Równość płci w biznesie, www.vip.paip.pl/lubelskie/images/rokdownloads/pe%20w%20biznesie.pdf.

Rutkowski J., *Priorytety reformy rynku pracy. Synteza,*
www.analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Reforma_Rynku_Pra cy01072008.pdf.

Stan oświaty rolniczej w Polsce. Szkoły rolnicze prowadzone przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
www.minrol.gov.pl/pol/content/download/29492/163966/file/Minister%2027.03.2011.pdf.

Sto hasel równości, www.gender.umk.pl/arttykulers/GenderM3.pdf.

Traktat z Amsterdamu zmieniający traktat o Unii Europejskiej, traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty, www.polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Traktat_amsterdamski.pdf.

- Uczelnie śledzą losy absolwentów. Nie zawsze w sposób rzetelny,*
www.serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/593550,uczelnie_sledza_losy_absolwentow_nie_zawsze_w_sposob_rzetelny.html.
- Wielgórska E., *W pułapce bezrobocia długotrwałego*, www.ekonomia24.pl/artykul/810080.html.
- Wojna K., *543 mln zł dopłat trafiły na wieś w Łódzkiem*,
www.bankier.pl/wiadomosc/543-mln-zl-doplat-trafily-na-wies-w-Lodzkiem-1815735.html.
- Wspólna polityka rolna po 2013. Reakcja europejskich rolników i spółdzielni rolniczych na wnioski ustawodawcze Komisji Europejskiej*,
www.copacogeca.be/img/user/file/PAC2013/2012futureCAP_PL.pdf.
- Wybory zawodowe młodzieży a zapotrzebowanie na określone kwalifikacje*,
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Prezentacja.pdf.
- Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2011 roku. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń*, Sedlak&Sedlak,
www.wynagrodzenia.pl/artkul.php/kategoria_glowna./wpis.2421.
- Zatrudnianie nauczycieli/osób niebędących nauczycielami, niespełniających wymagań kwalifikacyjnych*, www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html.
- Ziółkowska A., Zawadzka A., *Bądźcie niegrzeczne, dziewczynki*,
www.wyborcza.pl/1,79769,4044834.html.
- Zygmunt A., *Postulat równości płci w sferze zatrudnienia i pracy w teorii i praktyce państw Unii Europejskiej i w Polsce*, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice 2006, www.sbc.org.pl/Content/4438/doktorat2665.pdf.

Druk i oprawa
ESUS Tomasz Przybylak
ul. Południowa 54, 62-064 Plewiska
tel. 61 835 35 36, fax. 61 835 35 40
bok@esus.pl

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt badawczy „**Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim - diagnoza potrzeb edukacyjnych**” to odpowiedź na brak integracji między kształceniem zawodowym a potrzebami rynku pracy w dziedzinie przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim.

Realizują go:

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych w Łodzi

w partnerstwie z:

Centrum Badania Opinii Społecznej w Warszawie.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Działanie 9.2: Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa
zawodowego.



Rekomendacje zawarte w niniejszym opracowaniu dotyczą działań ukierunkowanych na dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb generowanych przez regionalny rynek pracy w województwie łódzkim – w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego. Przedstawione propozycje pożądaných kierunków zmian oraz konkretnych inicjatyw mają charakter kompleksowy oraz wielowymiarowy, stanowią bowiem efekt pogłębionych studiów literaturowych uzupełnionych szczegółową analizą wyników badań ilościowych i jakościowych zrealizowanych w ramach projektu.

ISBN 978-83-7834-168-0



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

