



2012

Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra

Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku
w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk, Anna Balcerzak–Raczyńska



Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra

Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra

Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk, Anna Balcerzak-Raczyńska

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2012

Publikacja powstała w ramach projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych).

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

tel.: 022 432 80 80

faks: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

Projekt graficzny i skład: Łukasz Pawlak www.requiemstudio.pl

ISBN 978-83-7633-198-0

Publikacja dostępna również na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Nakład: 500 egz.

Warszawa 2012

Spis treści

Wstęp	8
Główne wnioski	11
Opis metodologii badań	15
ROZDZIAŁ 1 – Praca oferowana ludziom młodym (do 30 roku życia)	21
ROZDZIAŁ 2 – Kierunki kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym	51
Aneks	71

W 2012 r. zrealizowano III edycję badań w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego* prowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński. Niniejszy raport tematyczny jest jednym z czterech, które jako pierwsze przekazujemy opinii publicznej. Wspomniane cztery raporty, to:

- „Pracodawcy o rynku pracy” – raport prezentujący wyniki zarówno sondażu przeprowadzonego na losowej próbie pracodawców, jak i badania ofert pracy publikowanych na wyspecjalizowanych portalach internetowych oraz przekazywanych za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy.
- „Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków” – raport oparty na wynikach badania ludności w wieku produkcyjnym.
- „Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra” – raport poświęcony sytuacji osób młodych, kończących edukację i wchodzących na rynek pracy (wykorzystano wyniki sondażu pracodawców, jak również analizy dotyczące zmian zachodzących w zakresie kształcenia formalnego pod kątem kierunków kształcenia w oparciu o dostępne zasoby informacyjne Głównego Urzędu Statystycznego i Systemu Informacji Oświatowej).
- „Kształcenie przez całe życie” – raport poświęcony aktywności edukacyjnej Polaków po zakończeniu kształcenia formalnego i aktywności przedsiębiorstw w zakresie kształcenia pracowników; raport ten oparty jest w części na sondażu ludności w wieku produkcyjnym oraz sondażu pracodawców, lecz przede wszystkim zawiera przegląd wyników z badania firm działających na rynku szkoleniowym.

Problematyka poruszana w wymienionych powyżej raportach przeglądowych znajdzie swoje odbicie także w raporcie głównym, w którym prezentujemy w sposób pogłębiony wybrane zagadnienia z tych obszarów. Co istotne, w raporcie tym większy nacisk kładziemy na wnioski wynikające z kumulacji wyników pochodzących z wszystkich trzech edycji badań. Ra-

porty tematyczne służą przeglądowi wyników i włączeniu ich do debaty publicznej. Dlatego autorzy zwracają w nich niekiedy szczególną uwagę na dane, które niejako „idą pod prąd” tezom stawianym w dyskursie o rynku pracy.

Należą do nich m.in. interesujące wyniki porównań dotyczących poziomu dochodów mężczyzn i kobiet zatrudnionych jako pracownicy najemni i prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, a więc wówczas, gdy nie może być mowy o dyskryminacji przez pracodawcę. To dobry przyczynek do dalszej analizy mechanizmów stojących za niższym wynagrodzeniem kobiet na rynku pracy.

Innym przykładem jest duży odsetek pracodawców zadowolonych z efektów własnych inwestycji w kursy i szkolenia dla swoich pracowników, co odbiega od opinii lansowanych w debacie publicznej wskazujących na małą wartość dostępnych szkoleń. Stoi to także w opozycji do opinii samych firm szkoleniowych, które dostrzegają problem jakości szkoleń jako najbardziej palący. Wygląda na to, że satysfakcja ze szkolenia i jego dopasowanie do potrzeb zależy od tego, czy jest finansowane ze środków publicznych trafiających bezpośrednio do oferujących szkolenia, czy ze środków inwestowanych przez pracodawców w pozyskanie potrzebnej usługi edukacyjnej.

Ciekawe jest niewątpliwie również to, że największy odsetek pracodawców planujących zatrudnienie dodatkowych pracowników jest wśród właścicieli firm najmłodszych, do 5 lat na rynku, i wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem liczby już zatrudnianych osób, także wśród firm najmniejszych. Wyniki takie uzyskano w analizie odpowiedzi osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, którzy trafili do próby w badaniu ludności w wieku produkcyjnym.

Wyniki III edycji badań pozwalają także na uznanie za słuszne stwierdzenia, że lepszy poziom wykształcenia wyraźnie poprawia szanse na znalezienie

pracy oraz gwarantuje lepsze zarobki – dzieje się tak mimo lansowanych ostatnio tez, że „nie matura, lecz chęć szczerą...”, gdzie słowo matura dobrze zastąpić jest dyplomem szkoły wyższej. Zjawisko to ma swoje „drugie dno”, o czym więcej w raporcie głównym.

Intrygujących danych dostarcza analiza oczekiwań pracodawców w stosunku do osób młodych: okazuje się, że wbrew obiegowym opiniom pracodawcy są racjonalni i są przygotowani na to, że młodzi ludzie, którzy opuszczają szkołę nie mogą mieć takiego doświadczenia, jakie zdobywa się po kilku latach pracy. Warto zwrócić na to uwagę, choćby w obliczu powtarzanych zarzutów co do nierealnego charakteru oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy. Inna sprawa, że w związku z tym absolwenci mają trudniejszy dostęp do stanowisk, które rzeczywiście wymagają doświadczenia. Niewątpliwie liczy się w tym przypadku wysokość nakładów, które trzeba ponieść, aby nowy, młody pracownik był w stanie wykonywać powierzone mu zadania.

Na konfrontację z faktami zasługuje kwestia szeroko ostatnio dyskutowanych „umów śmieciowych”. Warto zapoznać się z wynikami pokazującymi, że osoby pracujące na umowy cywilno–prawne mają cechy, które wyraźnie odróżniają je od osób procujących w oparciu o umowy o pracę – zwykle są to osoby zdecydowanie młodsze, stanu wolnego, bez dzieci, wyrażają większą chęć posiadania elastycznego czasu pracy, a co trzecia z nich kształci się formalnie (w przeciwieństwie do 4% wśród „etatowców”). Poza tym, nawet wśród młodych, którzy zakończyli naukę, to wcale nie jest dominująca forma zatrudnienia, a z upływem czasu występuje coraz rzadziej. Może zatem: nie taki diabeł straszny?

Bardzo mocna jest teza wskazująca na „fiasko aktywizacji zawodowej”, oparta na danych pokazujących, że przy niezmiennym poziomie wskaźnika zatrudnienia mamy do czynienia ze zmniejszaniem się udziału osób nieaktywnych zawodowo na rzecz wzrostu... stopy bezrobocia. To zagadnienie

jest bardziej złożone, ale warto formułować zdecydowane sądy, aby nie ograniczać się do rutynowego powielania działań i otworzyć się na innowacje także w dziedzinie polityki rynku pracy.

Niestety potwierdzają się rozmaite doniesienia wskazujące na systematycznie rosnące w latach 2011–2012, w porównaniu z 2010 r., oczekiwania wśród pracodawców, że zatrudnienie się zmniejszy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Nasz raport nie zaskakuje w tym względzie, choć bardzo byśmy tego chcieli.

W tym miejscu nie wskazujemy konkretnych raportów, w których zamieszczone są poszczególne informacje. Zachęcamy do lektury wszystkich raportów tematycznych. Tezy lepiej jest poznać w szerszym kontekście prezentowanych danych. Namawiamy zatem do przejrzenia tabel z wynikami i komentarzy do nich, a nie tylko głównych wniosków – jesteśmy przekonani, że będzie to dobrze wykorzystany czas.

Raporty tematyczne oparte są bazują przede wszystkim na danych terenowych gromadzonych na potrzeby projektu przez firmę. Należy podkreślić, że Millward Brown SMG/KRC dokłada wszelkich starań, aby zebrać dane od jak największej liczby wylosowanych osób czy firm mimo iż stale obniża się w naszym kraju gotowość jednostek do udziału w badaniach. To istotne, ponieważ wysoki poziom realizacji wylosowanej próby to podstawa do tego, aby po dodatkowej statystycznej obróbce można było uznać prezentowane wyniki za reprezentatywne. Przywiązujemy do tego bardzo dużą wagę i mamy w Millward Brown SMG/KRC partnera, który dobrze to rozumie. Prowadzone badania stanowią duże wyzwanie logistyczne, któremu może sprostać jedynie duża, dobrze zorganizowana firma badawcza. Sposób realizacji badań jest zasadniczo taki sam, a więc osoby, które znają warsztat BKL z raportów z lat poprzednich mogą przyjąć, że poza szczegółowymi danymi raportującymi przebieg badań terenowych posiadają wiedzę na temat metodologii badania. Każdy raport tematyczny

zawiera ponadto syntetyczną notę metodologiczną, która omawia kwestię źródeł danych. Zawsze publikujemy też odrębny raport metodologiczny. W tym roku wprowadziliśmy pewne modyfikacje do kwestionariuszy. Hołdujemy zasadzie porównywalności wyników, a jej podstawą jest trwałość i niezmiennosc narzędzia pomiaru, którym jest kwestionariusz. Większość dokonanych przez nas zmian służy temu, aby uzupełnić informacje, a zatem można przyjąć, że nie wpływa na porównywalność. Z premedytacją zmieniliśmy w tym roku wskaźnik partycypacji w kształceniu, zakłócając tę porównywalność. Niemniej jesteśmy przekonani, że należało to zrobić, aby lepiej monitorować sytuację i zmiany w tym zakresie w przyszłości, tym bardziej, że przed nami jeszcze dwie edycje badań. Wprowadzone modyfikacje są szczegółowo omówione w raporcie poświęconym uczeniu się przez całe życie.

Zachęcamy do zapoznania się z wszystkimi raportami tematycznymi przygotowanymi w tym roku w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego*. Życzymy owocnej lektury. Będziemy wdzięczni za komentarze i opinie, które można przesyłać na adres: bkl@parp.gov.pl

Autorzy

WIEK JAKO KRYTERIUM DOBORU PRACOWNIKÓW

- Z badań pracodawców wynika, że zdecydowana większość z nich (niemal 90%) definiuje szeroki przedział wiekowy dla poszukiwanych pracowników. To sugerowałoby, że młody wiek nie stanowi poważnej przeszkody w znalezieniu pracy. Jednocześnie tylko ok. 8% wszystkich stanowisk oferowanych przez pracodawców jest adresowanych konkretnie do osób młodych, w wieku do 30 roku życia (włącznie), zaś poszukiwanie osób w wieku typowym dla absolwentów szkół wyższych (24–25 lat) stanowi zjawisko marginalne. Należy równocześnie zaznaczyć, że szanse na znalezienie przez młode osoby zatrudnienia mogą być ograniczane przez inne czynniki, które są związane jedynie w sposób pośredni z ich wiekiem, takie jak: wymóg posiadania określonego doświadczenia czy certyfikatów (w zasadzie nieosiągalne bez wcześniejszej praktyki zawodowej).
- Młodych osób (w wieku do 30 lat) poszukują najczęściej pracodawcy z branż: usługi specjalistyczne, edukacja prywatna, handel, zakwaterowanie, gastronomia i usługi wspierające. Najrzadziej młodych do pracy szukają pracodawcy z branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”.
- Jeśli praca jest oferowana ludziom młodym, to stosunkowo najczęściej na stanowiska związane z usługami i sprzedażą. Najczęściej proponowane stanowiska dla młodych osób to: kelner, barman, fryzjer, księgowy, sprzedawca w branży przemysłowej, sprzedawca w branży spożywczej, przedstawiciel handlowy, nauczyciel w przedszkolu.
- Stanowiska oferowane osobom posiadającym niewielkie, maksymalnie roczne doświadczenie (a więc teoretycznie pozostające „w zasięgu ludzi młodych”) to stanowiska inne niż te adresowane do osób w wieku do 30 lat. Większość z nich to stanowiska robotnicze, takie jak: zbrojarz, kierowca samochodu ciężarowego, robotnik budowlany, murarz, dekarz, operator sprzętu ciężkiego. Osobom z niewielkim doświadczeniem stosunkowo często proponowane są również stanowiska związane ze sprzedażą.

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WZGLĘDEM OSÓB MŁODYCH

- Młodych specjalistów poszukuje się przede wszystkim w sektorze edukacji (nauczyciel w przedszkolu, wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, nauczyciel nauczania początkowego) oraz sprzedaży (specjalista ds. sprzedaży). W 2012 r. pojawiły się również oferty w branży reklamowej oraz IT, m.in. projektanci grafiki i multimediów, specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych.
- Pracodawcy oferujący stanowiska pracy osobom młodym najczęściej preferują te z wykształceniem średnim (podobnie, jak dla ogółu pracodawców poszukujących pracowników), wyraźnie rzadziej natomiast z wykształceniem zawodowym. Od młodych nieco częściej pracodawcy oczekują wykształcenia wyższego na poziomie licencjatu, choć wśród ogółu pracodawców poszukujących pracowników w 2012 r. bardziej popularne jest wykształcenie wyższe magisterskie.
- W przypadku poszukiwania do pracy osób młodych, widoczny jest stosunkowo większy rygoryzm pracodawców względem wykształcenia kandydatów niż w sytuacji, gdy praca nie jest konkretnie do nich adresowana. Prawdopodobnie wynika to z braku możliwości wykorzystania innych kryteriów lub pewności, że zostaną one spełnione.

- Podobnie, w przypadku młodych kandydatów pracy większą rolę niż dla ogółu potencjalnych kandydatów odgrywa płeć. Młodzi mężczyźni są preferowani na stanowiskach techników i innego średniego personelu, natomiast w przypadku stanowisk specjalistycznych, biurowych i usługowych pracodawcy wybierają młode kobiety. Ponadto wydaje się, że szczególnie w przypadku młodych zachodzi następująca zależność: im mniejszych kwalifikacji i niższego wykształcenia wymaga dane stanowisko, tym większą rolę zaczyna odgrywać płeć.
- Pracodawcy adresujący swoją ofertę do młodych (do 30 lat włącznie) stosunkowo rzadko oczekują od kandydatów pełnego przygotowania do pracy, nastawiając się na ich doszkalanie (ponad 20% takich pracodawców jest gotowa przeprowadzić pełne doszkolenie). Jednocześnie zdecydowana większość (85%) deklaruje, że poszukuje młodego pracownika na wcześniej istniejące stanowisko. Może to oznaczać, że młodzi mają szansę na zatrudnienie przede wszystkim w wyniku rotacji na istniejącym stanowisku pracy bądź wskutek wymiany pokoleniowej.
- W zakresie oczekiwanego od kandydatów do pracy doświadczenia zawodowego, młodzi są traktowani nieco bardziej liberalnie od ogółu, niemniej jednak większość pracodawców zakłada, że doświadczenie jest konieczne szczególnie, gdy oferta dotyczy stanowiska robotniczego lub specjalistycznego. Wymagania te nie są jednak wygórowane – ponad 80% wskazań pracodawców względem stażu pracy młodych kandydatów nie przekracza 2 lat doświadczenia, a najczęściej formułowanym wymogiem jest półroczne doświadczenie. Inną kwestią jest to, że dla ludzi młodych, często zdobywających w trakcie trwania nauki doświadczenie słabo lub w ogóle nie związane z ich wykształceniem, wymóg taki może i tak skutecznie ograniczać szanse na znalezienie pracy.
- Wśród wymienianych kompetencji, jakich oczekuje się od młodych kandydatów do pracy, poza kompetencjami zawodowymi oraz miękkimi (utrzymywanie kontaktów z ludźmi, klientami, komunikatywność, kultura osobista, umiejętność autoprezentacji) pojawiają się cechy gwarantujące odpowiednią jakość wykonanej pracy – odpowiedzialność, dyscyplina, uczciwość, wiarygodność, pracowitość, staranność, dokładność, dbałość o szczegóły. Wysoko ceniona jest również dyspozycyjność i kreatywność.
- Połowa pracodawców oferujących pracę młodym ludziom wymaga od nich posiadania różnego rodzaju certyfikatów – najczęściej chodzi tu o BHP, prawo jazdy oraz inne certyfikaty zawodowe, wymagane prawnie w danym zawodzie. O ile pracodawcy skłonni są „doszkalać” młodych pracowników, to już znaczna część wolałaby znaleźć pracownika posiadającego wszystkie konieczne uprawnienia, co oznacza faktyczne przesunięcie ciężaru ich uzyskania na kandydatów do pracy. W sytuacji, gdy np. niektóre egzaminy zawodowe są niejako oddzielone od formalnej edukacji, może to prowadzić do obniżenia szans młodych kandydatów na znalezienie pracy.
- Pracodawcy oczekują od młodych znajomości języków obcych nieco rzadziej niż posiadania certyfikatów. Najczęściej wymaganym językiem jest angielski (szczególnie w przypadku stanowisk specjalistycznych, w usługach i sprzedaży), rzadziej niemiecki (szczególnie na stanowiskach robotniczych).

STAŁE TRENDY W WYBORACH EDUKACYJNYCH

- Największą grupą uczniów szkół ponadgimnazjalnych są licealiści, których udział z roku na rok wzrasta. Spada zainteresowanie szkołami zawodowymi i ogólnozawodowymi (przede wszystkim wygaszane są licea profilowane). Równocześnie nadal rośnie (choć wzrost ten nie jest już tak gwałtowny, jak miało to miejsce jeszcze kilka lat temu) zainteresowanie kształceniem na poziomie wyższym. Utrzymuje się stały wzór preferencji chłopców i dziewcząt w zakresie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej (dziewczęta względnie częściej wybierają licea, szkoły ponadgimnazjalne i szkoły artystyczne, chłopcy – technika i zasadnicze szkoły zawodowe). Dziewczęta częściej też aspirują do posiadania wyższego wykształcenia.
- Widać pewną zgodność w preferencjach pracodawców względem obsadzania określonych stanowisk przez mężczyzn i kobiety, a wyborami dokonywanymi przez dziewczęta i chłopców. Dziewczęta częściej decydują się na kształcenie na poziomie wyższym, bo w rywalizacji o stanowiska z grupy specjalistów są zdecydowanie bardziej konkurencyjne niż ma to miejsce w przypadku stanowisk robotniczych i z grupy techników.
- Zmieniają się też preferencje związane z wyborem typu szkoły wyższej. Coraz popularniejsze stają się uczelnie techniczne i medyczne, a coraz mniej – uczelnie ekonomiczne (do tej klasy zalicza się zarówno publiczne, jak i niepubliczne szkoły), uczelnie wychowania fizycznego oraz uniwersytety. Taką reorientację można połączyć z opisanymi poniżej zmianami w zakresie preferencji odnośnie kierunku kształcenia (coraz mniejsze zainteresowanie kierunkami społecznymi i humanistycznymi), choć „magia” uczelni technicznych promieniuje też na kierunki społeczne oferowane przez te szkoły (cieszą się one większą popularnością niż analogiczne kierunki oferowane przez uniwersytety).
- Zmniejsza się także proporcja nakładów prywatnych i publicznych na kształcenie na poziomie wyższym. Istotnie zmniejsza się liczba studiujących na studiach płatnych (w tym w trybie niestacjonarnym), a spadek ten jest proporcjonalny do zmniejszającej się liczby kandydatów na studia.
- Najliczniejszą – pod względem liczby uczniów – grupą kierunków kształcenia są zawody techników i innego średniego personelu, a na drugim miejscu zawody związane z usługami i sprzedażą. W stosunku do 2011 r. uczniów przybyło wyłącznie w grupach zawodów operatorów i monterów oraz zawodów biurowych.

WZRASTA ZAINTERESOWANIE NISZOWYMI I NOWYMI KIERUNKAMI KSZTAŁCENIA

- Wśród kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych można wskazać zarówno zawody „wznoszące się”, w przypadku których z roku na rok rośnie liczba uczniów, jak i zawody „gasnące”, gdzie liczba uczniów z roku na rok spada. Do tej pierwszej grupy można zaliczyć zawody „nowoczesne”, takie jak, technik cyfrowych procesów graficznych, związane z usługami (np. florysta), ale przede wszystkim z sektorem górnictwa i energii. Do drugiej grupy należą przede wszystkim zawody rzemieślnicze.
- Wśród uczniów pierwszych klas w szkołach ponadgimnazjalnych wyraźnie maleje zainteresowanie zawodami rzemieślniczymi i robotniczymi. Wzrosła popularność niektórych zawodów z grupy techników, m.in. technik górnictwa podziemnego, technik przeróbki kopalin stałych, technik pożarnictwa, technik pszczelarz, technik weterynarii oraz usług: asystentka stomatologiczna, opiekunka dziecięca, florysta. Generalnie, wciąż najpopularniejszymi kierunkami kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym są: technik

informatyk, technik ekonomista, muzyk. Wskazuje to na pewnego rodzaju niedopasowanie rynkowe na poziomie zawodów robotniczych, a także tłumaczy to skłonność pracodawców do akceptowania osób posiadających wykształcenie wyższe a nie zawodowe, jako potencjalnych pracowników na stanowiskach typowo robotniczych.

- Najwięcej studentów kształci się na kierunkach należących do grupy ekonomicznej i administracyjnej. Liczba studentów na tych kierunkach jest zdecydowanie wyższa w przypadku studiów niestacjonarnych niż stacjonarnych. Można zatem wnioskować, że kierunki te nadal zajmują wysoką pozycję w rankingu kierunków wybieranych przez kandydatów na studia. Równocześnie warto zauważyć, że pomimo dużego zainteresowania kierunkami ekonomiczno-administracyjnymi liczba studiujących na nich z roku na rok maleje.
- Najszybciej maleje liczba studiujących kierunki, które wcześniej należały do najliczniejszych. Oprócz wymienionych kierunków ekonomiczno-administracyjnych, są to następujące kierunki: humanistyczne, pedagogiczne, społeczne.
- Kierunki, które w ostatnich latach straciły najwięcej studentów to: zarządzanie i bankowość, zarządzanie i marketing, politologia, socjologia, stosunki międzynarodowe, europeistyka oraz część kierunków pedagogicznych.
- Zdecydowanie najszybciej rośnie liczba kształcących się na kierunkach z grup: ochrony i bezpieczeństwa, matematycznej i statystycznej, usług transportowych, opieki społecznej, medycznej. Wzrasta popularność kierunków takich, jak: bezpieczeństwo wewnętrzne, publiczne lub narodowe. Coraz modniejsze stają się też kierunki nowe, w tym głównie o charakterze unikatowym oraz ściśle wyspecjalizowanym.
- Z pewnym niepokojem należy spojrzeć na tak duży wzrost zainteresowania kierunkami związanymi z bezpieczeństwem (narodowym, publicznym). Ta swoista „moda” nie ma żadnego odzwierciedlenia w preferencjach zgłaszanych przez pracodawców.
- Można zaobserwować tendencję do zwiększania się liczby kształcących się na kierunkach inżynieryjno-technicznych oraz należących do grup: architektury i budownictwa, medycznej, produkcji i przetwórstwa.
- Podaż absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych jest generowana głównie za sprawą kierunków kształcenia oferowanych w trybie stacjonarnym. Nieznaczny odsetek kształcących się na tych kierunkach uczy się w trybie niestacjonarnym. Jednocześnie, to w ramach studiów niestacjonarnych zmiany preferencji w zakresie kierunków kształcenia (odwrót od kierunków społecznych i humanistycznych, zwrot w stronę kierunków ścisłych) są silniejsze. Mimo, iż struktura kształcenia w ramach studiów niestacjonarnych w mniejszym stopniu spełnia założenia MNiSW (więcej studentów kształci się w ramach grup: ekonomiczno-administracyjnej, pedagogicznej i społecznej), to wydaje się, że wybory kandydatów na studia w przypadku studiów niestacjonarnych szybciej odpowiadają na sygnały wysyłane przez rynek.
- Widać wyraźną tendencję do coraz większej specjalizacji kształcenia – powstaje coraz więcej kierunków (i wzrasta zainteresowanie nimi), które można nazwać „niszowymi”. Podjęcie kształcenia w ramach takich kierunków może być jednak ryzykowne. Z jednej strony, są to kierunki ściśle wyspecjalizowane i zapewne silnie związane z potrzebami rynku pracy – z drugiej, w sytuacji zmiany tych potrzeb, absolwentom może być trudniej się przekwalifikować.

Opis metodologii badań

Badania pracodawców

Kierunki kształcenia na poziomie
ponadgimnazjalnym

Kierunki kształcenia na poziomie wyższym

Sposób prezentacji wyników

BADANIA PRACODAWCÓW

Poniżej zamieszczamy skrócony opis metodologii badań pracodawców. Taki sposób prezentacji jest związany z tym, że w niniejszym raporcie zamieszczamy jedynie tę część wyników badań pracodawców, która jest poświęcona młodym pracownikom – zapotrzebowaniu na nich i stawianym im wymaganiom. Pełne omówienie wyników badań pracodawców znajduje się w odrębnym raporcie pt. „Pracodawcy o rynku pracy”. W tym opracowaniu Czytelnicy mogą znaleźć zarówno analizę wszystkich wyników uzyskanych w ramach tego badania, jak i szczegółowy opis metodologii. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji, zastosowanych technikach i wielkości próby.

Badania z pracodawcami prowadzono wiosną 2012 r. – od 22 lutego do 22 maja. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W trakcie obecnej edycji badań uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców. Badania były prowadzone z zastosowaniem podejścia multi-mode, które umożliwia Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganym komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

W badaniach uczestniczyli ogólnie pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – badaniach przeprowadzonych na losowej próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.

KIERUNKI KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE PONADGIMNAZJALNYM

Porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO–08. Zawody były kodowane według klucza zawartego w tym standardzie. Zważywszy na fakt, że szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności, to przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie są wykorzystywane dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 40 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Skrót	Nazwa wielkiej grupy zawodowej
KIER	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC	Specjaliści
SRED	Technicy i inny średni personel
BIUR	Pracownicy biurowi
USLU	Pracownicy usług i sprzedawcy
ROLN	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*
ROBW	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN	Pracownicy przy pracach prostych

Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Kierownicy do spraw produkcji i usług
Kierownicy w branżach hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści do spraw zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści do spraw technologii informacyjno–komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel do spraw zdrowia
Średni personel do spraw biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy do spraw finansowo–statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Leśnicy i rybacy
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronicy
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzętaczki
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

KIERUNKI KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE WYŻSZYM

W odmienny sposób zostały zakodowane kierunki kształcenia na poziomie wyższym. W tym celu posłużono się stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny klasyfikacją kierunków kształcenia szkolnictwa wyższego ISCED'97. Kierunki były kodowane według klucza zawartego w tym standardzie. W niniejszym raporcie zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych kierunkach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup kierunków. Ze względów praktycznych wykorzystano dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. 8 grup oraz 22 podgrup.

Nazwa grupy
KSZTAŁCENIE
NAUKI HUMANISTYCZNE I SZTUKA
NAUKI SPOŁECZNE, GOSPODARKA I PRAWO
NAUKA
ZDROWIE I OPIEKA SPOŁECZNA
TECHNIKA, PRZEMYSŁ, BUDOWNICTWO
ROLNICTWO
USŁUGI

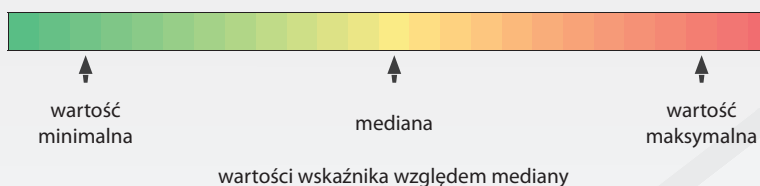
Nazwa podgrupy
Pedagogiczna
Humanistyczna
Artystyczna
Społeczna
Ekonomiczna i administracyjna
Prawna
Dziennikarstwa i informacji
Biologiczna
Fizyczna
Matematyczna i statystyczna
Informatyczna
Medyczna
Opieki społecznej
Inżynierjno–techniczna
Produkcji i przetwórstwa
Architektury i budownictwa
Rolnicza, leśna i rybactwa
Weterynaryjna
Usługi dla ludności
Ochrony środowiska
Usług transportowych
Ochrony i bezpieczeństwa

SPOSÓB PREZENTACJI WYNIKÓW

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano jeden z dwóch rodzajów kolorowania:

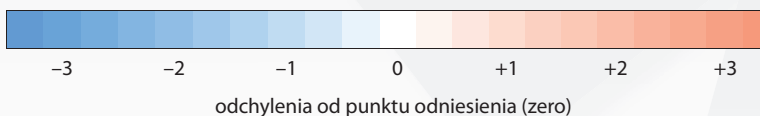
- „**topograficzne**”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej są wyznaczone przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



- „**temperaturowe**”, nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury:

w sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą pojawić się głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.





Rozdział 1

Praca oferowana ludziom młodym (do 30 roku życia)

Ile pracy dla „młodych”



Jakie stanowiska są oferowane młodym
pracownikom



Jakie są „twarde” wymagania pracodawców
względem młodych: wykształcenie, płeć,
doświadczenie



Jakie są „miękkie” wymagania pracodawców
względem młodych: kompetencje, umiejętności,
certyfikaty



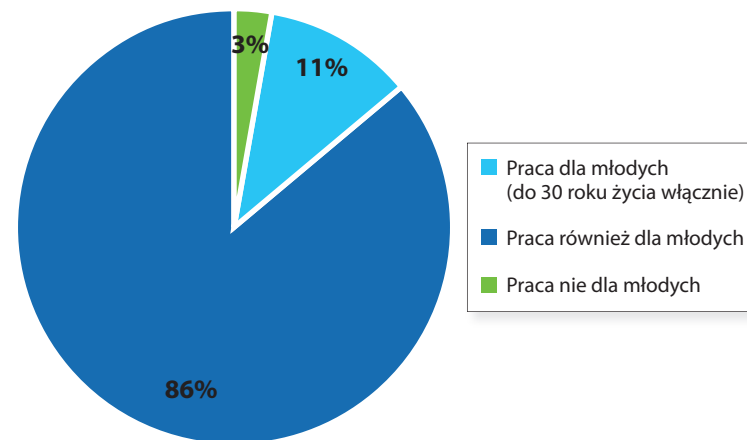
Analiza prowadzona w tym rozdziale dotyczy przede wszystkim stanowisk oferowanych „tylko ludziom młodym”, tzn. sytuacji, w której pracodawca określa maksymalny limit wieku dla poszukiwanego pracownika na 30 lat (bez szczególnych wskazań co do doświadczenia). W dużo mniejszym stopniu skupiamy się na „pracy również dla młodych”, tzn. takiej, w przypadku której, zgodnie z deklaracją pracodawcy, młody wiek nie jest przeszkodą do objęcia danego stanowiska (większość tego typu sytuacji to stanowiska z szeroko zakrojonym przedziałem wiekowym dla poszukiwanych pracowników, np. 20–60 lat). Jedynie na zasadzie ciekawostki odnosimy się do stanowisk oferowanych osobom powyżej 30 roku życia („praca nie dla młodych”).

Punktem odniesienia do dalszych, szczegółowych analiz jest ponadto:

- Ogół stanowisk oferowanych przez pracodawców (**OG**).
- Stanowiska oferowane osobom posiadającym doświadczenie zawodowe nie przekraczające 1 roku, z wyłączeniem stanowisk „nie dla młodych” (**1 RD**).
- W niektórych sytuacjach, stanowiska adresowane do młodych (do 30 r.ż. włącznie) przy jednoczesnej deklaracji pracodawcy, że oferowane stanowisko nie wymaga doświadczenia zawodowego (**MBD**).

Do analizy wykorzystaliśmy połączoną bazę odpowiedzi pracodawców badanych w 2012 r., którzy poszukiwali pracowników w okresie przeprowadzania badania jak i tych, którzy deklarowali poszukiwanie pracowników w najbliższych 6 miesiącach. Zabieg ten miał na celu zwiększenie bazy odpowiedzi do liczebności niezbędnej do prowadzenia analiz w kategoriach zawodowych klasyfikacji ISCO. O ile nie zostało zaznaczone inaczej, wszędzie, gdzie jest mowa o bezwzględnej „liczbie stanowisk” referowany jest wynik ważony (czyli szacowana liczba w populacji). Badani pracodawcy szczegółowo opisywali tylko jedno, losowo wybrane stanowisko spośród wszystkich stanowisk, na które poszukują lub będą poszukiwać pracowników. W sytuacjach wymagających ostrożności w interpretacji, została podana nieważona liczebność (NL), czyli liczba odpowiadających w badaniu.

Wykres 1.1. Odsetek pracodawców oferujących pracę młodym osobom (N=5039)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Mniej więcej **co dziesiąty pracodawca** (Wykres 1.1) poszukuje do pracy (lub będzie poszukiwał w ciągu najbliższych 6 miesięcy) młode osoby, czyli do 30 roku życia włącznie.

Zdecydowana większość pracodawców definiuje szeroki przedział wiekowy dla poszukiwanych pracowników, do którego trafiają również młode osoby. Jednocześnie praktycznie nie pojawili się w badaniu pracodawcy (bardzo mała liczebność, która nie daje podstawy do uogólnień), którzy określiliby górny limit wieku dla poszukiwanych pracowników na 24–25 lat, a więc wiek typowy dla większości absolwentów studiów wyższych. Ich sytuację można starać się przybliżyć poprzez analizę stanowisk adresowanych „do młodych” i jednocześnie „bez doświadczenia”, jakkolwiek różne badania wskazują, że większość absolwentów studiów wyższych kończąc okres nauki posiada już jakieś doświadczenie zawodowe.

Zaledwie 3% pracodawców poszukuje wyłącznie pracowników w wieku powyżej 30 lat.

MŁODY WIEK – WAŻNY CZY NIEWAŻNY?

Z jednej strony, wyniki analiz mogą wskazywać na inkluzywność rynku pracy z perspektywy młodych ludzi, nakazując szukać przyczyn trudności w znalezieniu pracy wśród innych czynników. Z drugiej strony, wiek jest czynnikiem, który w pewien sposób segmentuje rynek pracy ludzi młodych, co będzie widoczne w dalszej części analizy. Wskazują na to m.in. różnice pomiędzy stanowiskami oferowanymi młodym, a stanowiskami dla osób z niewielkim, maksymalnie rocznym doświadczeniem.

Okazuje się również, że w grupach stanowisk „tylko dla młodych” i „nie dla młodych” pojawiają się tego samego rodzaju stanowiska. To z kolei może wynikać nie tylko z obiektywnych uwarunkowań, takich jak np. branża (w tym samym zawodzie lub na stanowisku w różnych branżach może lepiej sprawdzać się osoba młodsza lub starsza), ale też indywidualnych preferencji pracodawców.

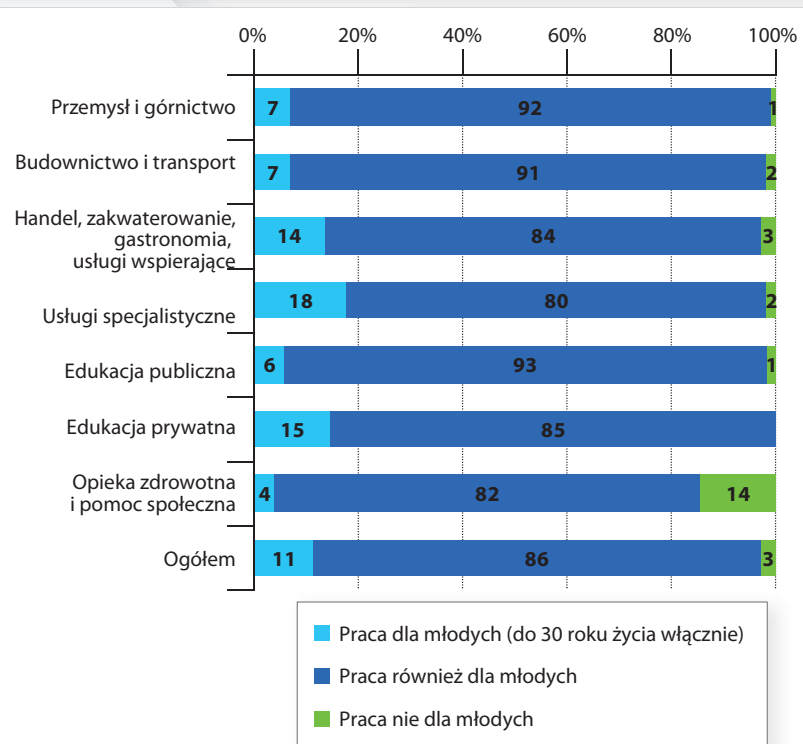
Trzeba też zauważyć, że źle pojęta „poprawność” może nakazywać badanym pracodawcom ukrywanie niechętnego stosunku do zatrudniania młodych pracowników, który może wynikać m.in. z konieczności ich doszkalania czy większej skłonności do zmiany pracodawcy. W rezultacie może się okazać, że w sytuacji szeroko zdefiniowanego przedziału wiekowego dla poszukiwanych pracowników w rzeczywistości częściej wybierane są osoby starsze, a wspomniana inkluzywność dotyczy poziomu deklaracji.

Najczęściej pracę adresowaną do ludzi młodych (Wykres 1.2) oferują pracodawcy z branż:

- usługi specjalistyczne (18%),
- edukacja prywatna (15%)
- handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające (14%).

Jednocześnie najrzadziej młodych do pracy poszukują pracodawcy z branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”.

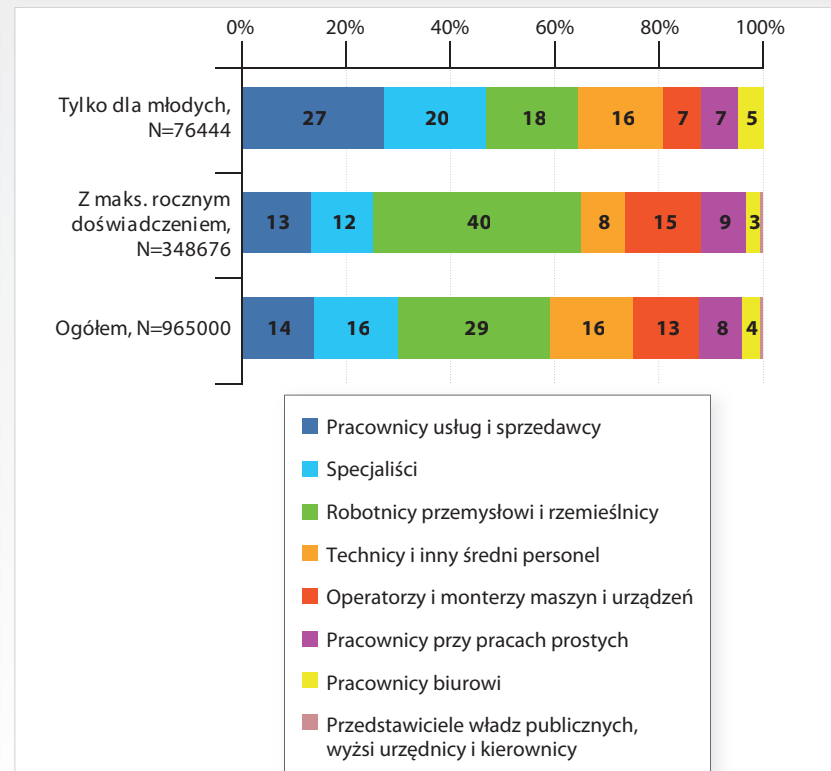
Wykres 1.2. Branże pracodawców poszukujących pracowników (N=5040)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Charakterystycznym zjawiskiem (Wykres 1.3) jest poszukiwanie osób młodych przede wszystkim na stanowiska związane z usługami i sprzedażą. Pod względem charakterystyki zawodów, praca oferowana tylko ludziom młodym różni się m.in. od pracy dla osób z niewielkim, maksymalnie rocznym wykształceniem (ale zarówno młodym, jak i starszym). W tej grupie dominują bowiem stanowiska robotników wykwalifikowanych (40%). Ponadto, praca oferowana ludziom młodym to, częściej niż przeciętnie, praca dla specjalistów.

Wykres 1.3. Zapotrzebowanie pracodawców (N – całkowita liczba stanowisk) na pracowników ze względu na charakter pracy i to, do kogo jest adresowana (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

„Do młodych” adresowane jest 8% ogółu stanowisk oferowanych przez badanych pracodawców. Rysunek 1 z kolei nawiązuje do wcześniejszych wniosków, zwracając uwagę m.in. na zawody występujące zarówno w ka-

tegorii „dla młodych”, jak i „nie dla młodych”. W przypadku niewielkich nieważonych liczebności do wyników tych należy jednak podchodzić ostrożnie.

Ramka 1.1. Stanowiska adresowane do młodych w wybranych „najbardziej przychylnych” im branżach oraz stanowiska przeznaczone dla osób powyżej 30 r.ż. NL

Praca dla młodych			Praca nie dla młodych
<p>Usługi specjalistyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ księgowy (11%, 2147 stanowisk, NL: 5) ▪ nauczyciel przedszkola (10%, 1979 stanowisk, NL:2) ▪ fryzjer (10%, 1884 stanowiska, NL:6) ▪ specjalista do spraw rozwoju systemów informatycznych, technik weterynarii (8%, 1504 stanowiska, NL:1) ▪ specjalista do spraw sprzedaży (5%, 1011 stanowisk, NL:2) 	<p>Edukacja prywatna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ instruktor rekreacji ruchowej (30%, 281 stanowisk, NL: 1) ▪ nauczyciel nauczania początkowego (28%, 267 stanowisk, NL: 1) ▪ artysta muzyk, instrumentalista (19%, 176 stanowisk, NL:1) ▪ sprzedawca (8%, 72 stanowiska, NL: 1) ▪ kucharz małej gastronomii, lektor języka angielskiego (7%, 66 stanowisk, NL:1) 	<p>Handel, zakw., gas., usł. wspier.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sprzedawca w branży spożywczej (9%, 1755 stanowisk, NL:9) ▪ barman (8%, 1686 stanowisk, NL:8) ▪ przedstawiciel handlowy (7%, 1517 stanowisk, NL:6) ▪ kelner (5%, 1126 stanowisk, NL:11) ▪ kierowca samochodu ciężarowego (5%, 982 stanowiska, NL:2) ▪ sprzedawca w branży przemysłowej (4%, 892 stanowiska, NL:10) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ psycholog, ▪ pielęgniarka spec. pielęgniarstwa operacyjnego, ▪ księgowy, ▪ lekarz–rehabilitacja medyczna, ▪ sprzedawca w branży przemysłowej, ▪ sprzedawca w branży spożywczej, ▪ kierowca samochodu ciężarowego, ▪ lekarz–choroby wewnętrzne

NL – nieważona liczebność. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 1.1. Stanowiska najliczniej oferowane przez pracodawców w skali ogólnopolskiej

Tylko dla młodych		Dla młodych, bez doświadczenia (MBD)		Z maks. rocznym doświadczeniem (1 RD)		Ogół (OG)	
Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba
Kelner	4943	Barman	2866	Zbrojarz	20567	Kierowca samochodu ciężarowego	34612
Barman	3040	Księgowy	2169	Kierowca samochodu ciężarowego	18138	Murarz	28450
Fryzjer	2647	Sprzedawca w branży przemysłowej	1769	Robotnik budowlany	15396	Robotnik budowlany	25673
Księgowy	2304	Sprzedawca w branży spożywczej	944	Murarz	8580	Zbrojarz	24660
Sprzedawca w branży przemysłowej	2012	Kelner	527	Sprzedawca w branży spożywczej	7290	Księgowy	18921
Sprzedawca w branży spożywczej	1964	Technik prac biurowych	424	Przedstawiciel handlowy	7263	Sprzedawca	18617
Przedstawiciel handlowy	1809			Dekarz	7182	Operator sprzętu ciężkiego	17954
Nauczyciel przedszkola	1553			Operator sprzętu ciężkiego	7135	Dekarz	16269
Magazynier	1522			Kelner	6590	Sprzedawca w branży spożywczej	15380
Ogółem	76893		33801		349718		967985

Dotyczy stanowisk występujących częściej niż w 1% całkowitej liczby „ofert” dla danej kategorii, z wyłączeniem stanowisk oferowanych przez nielicznych badanych pracodawców (nieważona liczebność <5).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Największa ilość stanowisk oferowanych młodym w skali ogólnopolskiej to zawody usług osobistych: kelner, barman, fryzjer, jak również stanowiska związane ze sprzedażą. W przypadku barmanów i – co ciekawe – księgowych (w większości przypadków poszukiwanych przez mikroprzedsiębiorstwa z woj. mazowieckiego) brak doświadczenia nie stanowi większego problemu (porównanie liczby oferowanych stanowisk w kolumnie 1 i 2). W przypadku stanowisk związanych ze sprzedażą jest już inaczej – posiadanie doświadczenia zwiększa liczbę dostępnych stanowisk pracy (z wyjątkiem sprzedawców w branży przemysłowej).

Młoda osoba z maksymalnie rocznym doświadczeniem, szukająca pracy na innych stanowiskach niż adresowane do młodych, może wybierać głównie spośród zawodów robotniczych (robotnicy wykwalifikowani operatorzy i monterzy), choć brak większego doświadczenia nie jest przeszkodą również w sprzedaży.

Poza stanowiskami związanymi z usługami i sprzedażą, charakterystyczne jest występowanie w wielkich grupach ISCO tylko 1–2 zawodów, z którymi wiąże się najliczniej oferowane stanowiska (Tabela 1.2). Oznacza to, poza grupą usług, że oferta dla młodych osób jest ograniczona. Po prostu młodzi mają zawężony wybór, jeśli chodzi o ofertę dostępną dla nich. Wśród stanowisk specjalistycznych, a więc adresowanych do osób młodych po studiach, były również wskazywane następujące zawody (szacowana liczba

stanowisk > 500): wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych (2495 stanowisk, NL:1), specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych (1506, NL:2), architekt (1004, NL:1), lekarz weterynarii (849, NL:2), nauczyciel nauczania początkowego (801, NL:1), asystent prawny (712, NL:1), radca prawny (646, NL: 2). Stanowiska pracowników socjalnych, pojawiające się w grupie techników i średniego personelu potencjalnie mogą być brane pod uwagę przez licencjatów i magistrów.

Tabela 1.2. Stanowiska najliczniej oferowane młodym ludziom (do 30 r. ż. włącznie) w 2012 r. w Polsce w podziale na wielkie grupy zawodowe

SPEC		SRED		BIUR		USLU		ROBW		OPER		ROBN	
Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba	Zawód	Liczba
Nauczyciel przedszkola	1553	Księgowy	2304	Magazynier	1522	Kelner	4943	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1121	Kierowca samochodu ciężarowego	993	Pracownik fizyczny	1051
Specjalista ds. sprzedaży	1274	Przedstawiciel handlowy	1809	Technik prac biurowych	424	Barman	3040	Murarz	621	Wulkanizator	658	Operator myjni	843
Projektanci grafiki i multimedialni	495	Technik geodeta	603	Recepcjonista	108	Fryzjer	2647	Spawacze i pokrewni	270	Kierowca autobusu	387	Robotnik magazynowy	329
Inżynierowie budownictwa	17	Spedytor	61	Recepcjonista hotelowy	75	Sprzedawca w branży przemysłowej	2012	Brukarz	266	Ogólnie: operatorzy lub monterzy (bez konkretnego wskazania)	228	Pomoc kuchenna	48
		Pracownik socjalny	27			Sprzedawca w branży spożywczej	1964	Piekarz	212				
						Technik handlowiec	777	Ślusarz	114				
						Sprzedawca	674						
						Kucharz	499						
						Kasjer handlowy	110						

Tabela nie uwzględnia grupy kierowników oraz stanowisk oferowanych przez nielicznych pracodawców (gdy nieważona liczebność <3).
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 1.3. Liczba stanowisk adresowanych w poszczególnych województwach do: osób młodych, do 30 r.ż. włącznie (ML), osób z maksymalnie rocznym doświadczeniem zawodowym (1 RD) oraz ogółu kandydatów (OG) (w %)

Grupa zawodowa	KIER			SPEC			TECH			BIUR			USLU			ROBW			OPER			ROBN			
	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	
Województwo																									
Dolnośląskie	2	0	0	1	13	47	39	8	6	3	0	3	15	14	8	40	34	21	0	17	7	0	14	7	
Kujawsko-pomorskie	0	0	0	10	7	7	7	5	14	7	0	2	9	27	17	50	31	30	17	17	23	0	13	6	
Lubelskie	0	0	1	1	8	8	1	17	13	14	0	4	15	11	14	8	19	28	16	28	18	46	16	14	
Lubuskie	0	0	0	9	7	7	8	25	16	8	2	3	54	12	18	12	32	29	8	21	17	1	1	11	
Łódzkie	0	0	0	40	11	11	0	1	7	1	0	1	5	12	11	20	46	41	0	29	24	34	1	5	
Małopolskie	0	2	1	10	14	12	25	10	12	7	5	4	28	11	23	14	45	31	16	9	13	0	4	4	
Mazowieckie	0	0	0	27	15	15	25	6	36	1	6	5	30	10	12	6	50	24	6	5	4	5	8	4	
Opolskie	0	0	0	25	9	9	20	6	11	0	6	4	23	6	12	23	49	44	10	9	11	0	16	8	
Podkarpackie	0	0	0	17	8	9	27	10	11	7	0	5	14	16	14	24	22	25	1	8	11	10	37	25	
Podlaskie	0	0	1	20	8	8	13	11	28	7	0	2	20	7	7	40	30	25	1	18	15	0	26	15	
Pomorskie	0	0	3	24	15	17	0	6	9	25	8	11	49	30	23	1	25	21	0	16	12	0	1	4	
Śląskie	0	2	1	10	11	13	27	13	10	0	2	1	41	13	15	21	36	36	0	19	16	0	3	7	
Świętokrzyskie	0	0	0	11	5	8	12	3	9	0	5	3	69	21	23	1	37	33	6	26	16	0	4	9	
Warmińsko-mazurskie	0	0	0	1	5	8	14	0	6	0	0	2	30	12	19	43	58	38	5	11	14	5	12	13	
Wielkopolskie	0	0	0	39	20	12	8	4	8	0	0	1	9	10	11	25	45	32	7	20	22	12	1	14	
Zachodniopomorskie	0	0	1	20	6	11	0	16	13	0	4	4	15	6	11	32	56	41	17	11	12	15	1	8	
Ogółem	0	0	1	20	12	16	16	8	16	5	3	4	27	13	14	18	40	29	7	15	13	7	9	8	

Analiza w wielkich grupach zawodowych. Procentowanie wierszowe. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Analizując Tabelę 1.3, możemy dojść do następujących wniosków:

- W całym kraju praktycznie brakuje ofert w grupie kierowników, które byłyby adresowane do osób młodych.
- W przypadku poszukiwanych specjalistów, sytuacja osób młodych jest mocno zróżnicowana regionalnie: relatywnie największy odsetek takich stanowisk jest oferowany w województwie łódzkim, wielkopolskim, mazowieckim, opolskim i pomorskim. Stosunkowo najrzadziej – w dolnośląskim, lubelskim i warmińsko-mazurskim.
- Na stanowiska techników i innego średniego personelu częściej poszukują osób młodych pracodawcy w województwach dolnośląskim, podkarpackim, śląskim, małopolskim i mazowieckim.
- W województwie pomorskim młodzi są szczególnie chętnie poszukiwani do pracy biurowo-magazynowej.
- Wyjątkiem od zasady, że młodych pracowników poszukuje się w usługach i sprzedaży, są województwa kujawsko-pomorskie, łódzkie i wielkopolskie.
- Praca adresowana do osób z maksymalnie rocznym doświadczeniem różni się od pracy oferowanej młodym – to w zdecydowanej większości stanowiska robotników, operatorów i monterów. Wyjątkiem pod tym względem są pracodawcy z województw dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego i podlaskiego.
- Młodzi ludzie do prostych, niewymagających kwalifikacji prac są poszukiwani stosunkowo najczęściej w województwie lubelskim i łódzkim.

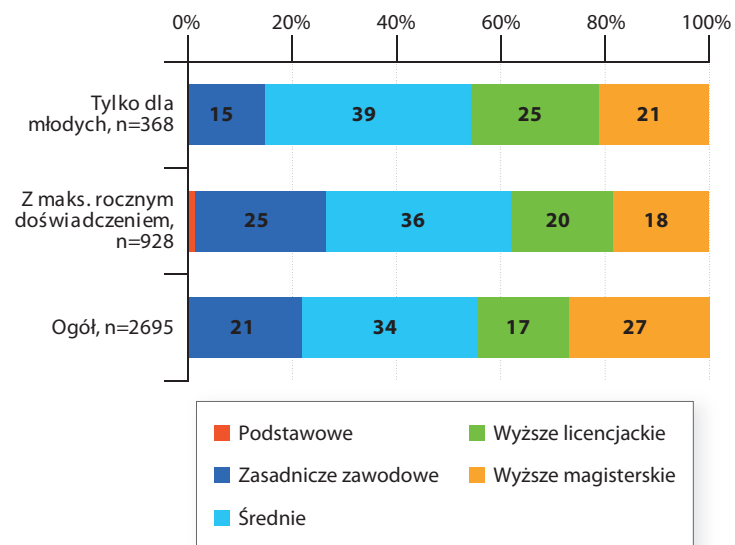
Zróżnicowanie regionalne objawia się w sposób jeszcze bardziej radykalny w przypadku stanowisk adresowanych do osób do 30 roku życia (włącznie), bez żadnego doświadczenia zawodowego (Tabela 1.4). Najbardziej widoczne jest to, że młode osoby, które nie posiadają doświadczenia są niemal w każdym województwie poszukiwane przede wszystkim na stanowiska związane z usługami i sprzedażą.

Należy również podkreślić, że ofert adresowanych do tej kategorii osób jest po prostu, w skali województwa, niewiele, zwłaszcza myśląc w kategoriach konkretnego zawodu (w celu podkreślenia tego wniosku w tabeli podano sumaryczną liczbę ofert dla poszczególnych województw).

Tabela 1.4. Liczba stanowisk adresowanych w poszczególnych województwach do osób młodych, bez doświadczenia zawodowego (MBD) (w %)

Województwo/grupa zawodowa	SPEC	TECH	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN
Dolnośląskie (n=168)	0,0	11,3	3,6	31,9	53,2	0,0	0,0
Kujawsko-pomorskie (n=1731)	15,4	0,9	16,1	3,7	21,9	42,0	0,0
Lubelskie (n=1854)	0,8	2,8	15,2	27,4	0,6	0,0	53,1
Lubuskie (n=623)	0,0	0,0	0,0	91,8	5,2	0,0	3,0
Łódzkie (n=1315)	35,9	0,0	1,0	4,0	0,0	0,0	59,1
Małopolskie (n=2719)	0,4	37,6	1,2	45,2	0,0	15,6	0,0
Mazowieckie (n=6206)	16,3	48,5	0,9	17,2	0,0	14,6	2,6
Opolskie (n=385)	68,0	1,9	0,0	29,1	0,0	1,0	0,0
Podkarpackie (n=1385)	14,6	34,4	14,5	15,5	2,3	0,3	18,6
Podlaskie (n=577)	48,7	0,3	23,7	24,2	1,1	1,3	0,7
Pomorskie (n=2520)	0,6	0,6	47,9	50,9	0,0	0,0	0,0
Śląskie (n=5944)	0,2	29,7	0,0	42,3	27,8	0,1	0,0
Świętokrzyskie (n=1813)	6,7	16,8	0,0	75,3	0,0	1,1	0,0
Warmińsko-mazurskie (n=699)	4,3	0,9	1,3	34,5	25,3	16,8	16,8
Wielkopolskie (n=4731)	31,0	17,8	0,1	5,2	17,1	3,6	25,2
Zachodniopomorskie (n=1119)	39,7	0,0	0,0	26,0	4,1	1,4	28,8
Ogółem (n=33788)	13,6	22,3	6,6	29,4	9,6	7,1	11,4

Analiza w wielkich grupach zawodowych. Procentowanie wierszowe.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 1.4. Wykształcenie kandydatów do pracy preferowane przez pracodawców

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Analiza danych uzyskanych podczas badań dowodzi, że zdecydowanie wyższe są oczekiwania w zakresie wykształcenia w stosunku do młodych kandydatów do pracy. Jednocześnie najczęściej wskazywanym preferowanym poziomem wykształcenia młodego pracownika jest wykształcenie średnie. Wymagania w zakresie poziomu wykształcenia dla stanowisk oferowanych młodym, w ujęciu wielkich grup zawodowych, prezentuje Tabela 1.5.

Tabela 1.5. Wymagane przez pracodawców wykształcenie kandydatów do pracy – wykształcenie ludzi młodych (<=30 lat) oraz mało doświadczonych (maks. 1 rok doświadczenia)

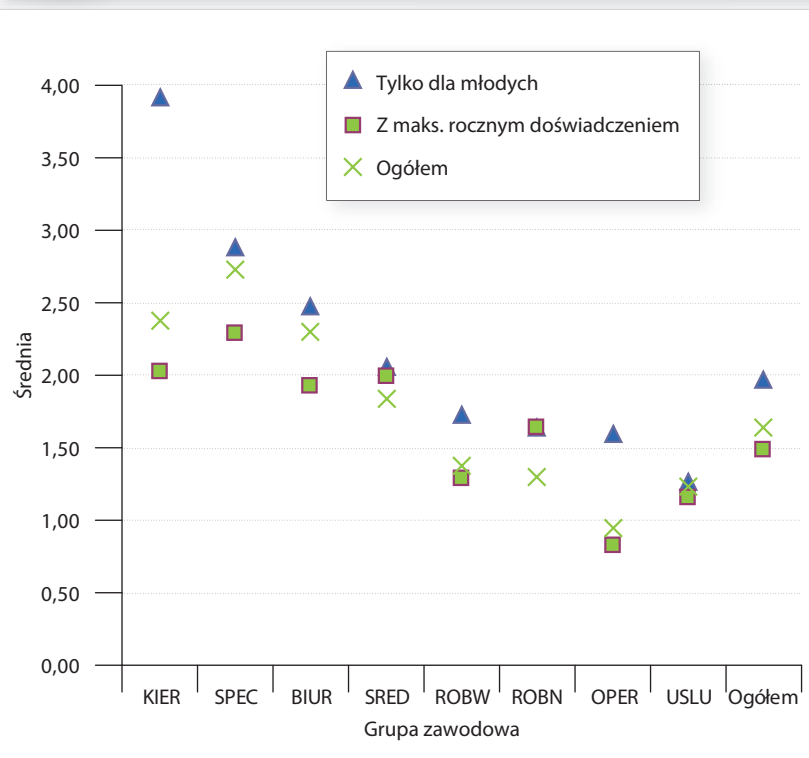
Wykształcenie	Podstawowe			Zawodowe			Średnie			Wyższe (licencjat)			Wyższe (magister)		
	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG
Grupa zawodowa															
KIER	0	0	0	0	2	1	0	51	22	0	1	27	100	46	51
SPEC	0	0	0	0	0	1	14	22	13	38	38	23	48	40	62
SRED	0	0	0	11	1	7	53	22	34	25	49	36	11	28	23
BIUR	0	0	0	0	0	0	63	32	42	21	18	25	16	51	33
USLU	0	3	1	20	32	26	70	55	57	10	10	7	0	1	9
ROBW	1	4	2	45	58	61	37	36	33	5	2	3	12	0	2
OPER	0	0	0	82	47	38	18	49	59	0	3	2	0	1	1
ROBN	0	0	0	96	21	38	4	77	61	0	3	1	0	0	0
Ogółem	0	1	1	16	26	22	42	36	35	22	20	17	20	17	26

Analiza w wielkich grupach zawodowych. Procentowanie wierszowe. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykształcenie podstawowe praktycznie w żadnej sytuacji nie jest atutem w oczach pracodawcy. Tylko czasami jest akceptowalne – w przypadku poszukiwania osób z niewielkim doświadczeniem na stanowiskach związanych z usługami i sprzedażą oraz robotniczych. Wykształcenie zawodowe pozwala młodym osobom szukać pracy w zawodach operatorskich, monterskich oraz przy pracach prostych. Osoby o niewielkim doświadczeniu mogą na takich stanowiskach być akceptowane również wtedy, gdy posiadają wykształcenie średnie. Osoby młode z wykształceniem średnim są stosunkowo najczęściej poszukiwane w usługach, sprzedaży i do pracy biurowo–magazynowej, jak też w zawodach techników i średniego personelu. Można zatem powiedzieć, że wykształcenie średnie w przypadku osób młodych daje pewne „pole ma-

newru”, jeśli chodzi o możliwość znalezienia oferty o zróżnicowanym charakterze. Jednocześnie od osób o małym doświadczeniu oraz od ogółu stosunkowo częściej niż w przypadku młodych, dla stanowisk z kategorii techników, zawodów biurowych i usług, wymagane jest wykształcenie wyższe. Od osób młodych poszukujących zatrudnienia w charakterze specjalisty, oczekuje się wykształcenia wyższego raz częściej (licencjat – w stosunku do ogółu), raz rzadziej (magister – w stosunku do ogółu). W grupach odniesienia (1 RD lub OG) stosunkowo częściej pojawia się opcja, że wyższe wykształcenie jest wymagane na stanowisku niespecjalistycznym. Wyjątkiem są stanowiska robotnicze – wyższe wykształcenie jest w tym przypadku wymagane, jeśli w ogóle, to właśnie od osób w wieku do 30 lat.

Wykres 1.5. Rygoryzm względem poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w przypadku osób młodych i mało doświadczonych (średnia liczby poziomów wykształcenia nieakceptowanego przez pracodawców oferujących stanowiska w poszczególnych grupach zawodowych)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 1.5. jest próbą określenia bariery, jaką może stanowić poziom wykształcenia w poszukiwaniu pracy przez poszczególne grupy kandydatów. Pracodawcy byli pytani o preferowane, akceptowane oraz nieakceptowane poziomy wykształcenia kandydatów do pracy, mając do wyboru 5 poziomów wykształcenia (podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe z licencjatem i wyższe z magisterium). W sytuacji, gdy każdy pracodawca musiał wskazać jeden, preferowany poziom wykształcenia, maksymalna liczba nieakceptowanych poziomów mogła wynieść 4. Wykres przedstawia średnią arytmetyczną dla liczby nieakceptowanych przez pracodawców poziomów wykształcenia w poszczególnych grupach oferowanych stanowisk.

W stosunku do młodych kandydatów do pracy widoczny jest większy niż przeciętnie rygoryzm w preferencjach dotyczących wykształcenia. Ciekawy jest fakt, że zasada ta nie znajduje zastosowania m.in. w przypadku zawodów z grupy usług i sprzedaży, które jako grupa są stosunkowo najczęściej adresowane do młodych. Można więc powiedzieć, że w grupie usług i sprzedaży pracy dla młodych jest najwięcej i stosunkowo najłatwiej ją znaleźć – wykształcenie nie odgrywa większej roli. Jeżeli stanowisko jest oferowane osobom z doświadczeniem nie większym niż rok, bez względu na wiek, wymagania związane z wykształceniem są niższe niż przeciętne (dla ogółu).

Tabela 1.6. Płeć kandydatów do pracy preferowana przez pracodawców – praca dla ludzi młodych (ML) i mało doświadczonych (1 RD) (w %)

Preferowana płeć	Preferowana kobieta			Preferowany mężczyzna			Płeć jest obojętna		
	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG	ML	1 RD	OG
Grupa zawodowa									
KIER	0	4	18	8	5	19	92	91	63
SPEC	44	22	22	14	15	14	42	63	65
SRED	26	20	25	46	31	28	28	49	48
BIUR	52	34	42	35	5	21	14	60	36
USLU	55	48	49	21	20	17	24	32	34
ROBW	2	6	5	93	86	88	5	8	8
OPER	0	2	3	99	76	78	1	22	20
ROBN	13	28	25	58	65	55	28	7	20
Ogółem	32	19	21	45	52	47	23	30	32

Analiza w wielkich grupach zawodowych. Procentowanie wierszowe. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

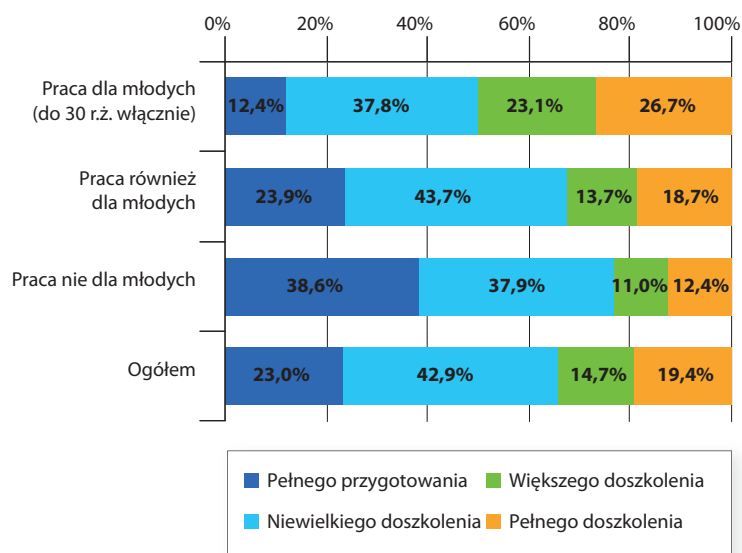
W przypadku młodych kandydatów do pracy płeć wydaje się być bardziej istotnym czynnikiem niż w przypadku kandydatów mało doświadczonych i ogółu kandydatów (rzadziej bowiem wskazywano, że czynnik ten jest obojętny). Ogólnie jest ona nieco ważniejsza, jeśli chodzi o młode kobiety. Stosunkowo największe znaczenie w porównaniu z ogółem ma płeć w przypadku tych młodych, którzy staraliby się o stanowiska: specjalistyczne, techników i średniego personelu, operatorów i monterów, a przede wszystkim, co ciekawe, pracowników biurowych.

W przypadku stanowisk specjalistycznych oferowanych młodym kandydatom, najczęściej preferowana jest kobieta (44% przypadków), choć niemal tak samo często (42%) pracodawcy twierdzili, że płeć jest obojętna. To nie są zaskakujące dane, ponieważ chodzi tutaj m.in. o stanowiska: nauczyciel przedszkola, wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych

i opiekuńczych, specjalista do spraw sprzedaży, asystent prawny czy kosmetolog. W przypadku stanowisk związanych z usługami i sprzedażą preferencje dla kobiet dotyczą następujących stanowisk: barman, sprzedawca w branży spożywczej, fryzjer, sprzedawca w branży przemysłowej, technik handlowiec, asystent nauczyciela przedszkola.

W przypadku stanowisk techników i średniego personelu znacznie częściej niż dla ogółu kandydatów preferencje pracodawców wskazywały na mężczyznę (46%). Jeśli na stanowisko operatorskie lub monterskie poszukiwana jest osoba młoda, to niemal pewne, że chodzi o mężczyznę. W przypadku stanowisk z grupy zawodów biurowych widać rozdźwięk pomiędzy zawodami typowo kobiecymi i męskimi – płeć nie jest obojętna, gdy chodzi o obsadzenie stanowisk występujących w tej grupie, takich jak magazynier z jednej, czy technik prac biurowych/recepcjonist(k)a z drugiej strony.

Wykres 1.6. Ocena pracodawców dotycząca konieczności przeszkolenia kandydatów bądź oczekiwanie pełnego przygotowania (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

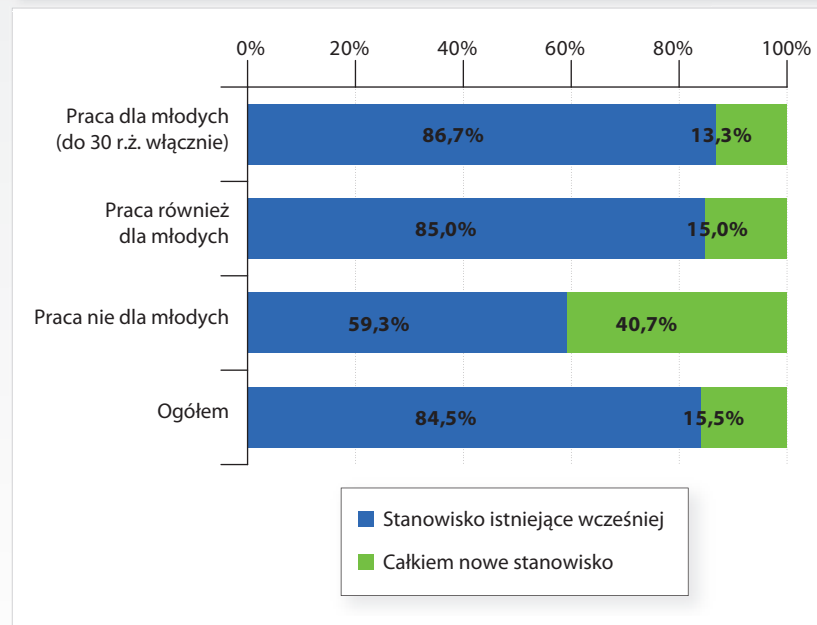
Wbrew obiegowym sądom, pracodawców cechuje realizm w podejściu do stopnia wyszkolenia młodych kandydatów do pracy (Wykres 1.6). Stosunkowo rzadko (tylko 12,4% pracodawców) oczekują oni od młodych pełnego przygotowania. Połowa z nich twierdzi, że młodzi pracownicy wymagają większego lub pełnego doszkolenia. W pracy, gdzie młody wiek kandydata nie jest atutem do kwestii przygotowania do pracy podchodzi się bardziej rygorystycznie.

KOGO TRZEBA DOSZKALAĆ?

Do stanowisk przeznaczonych dla młodych pracowników, w przypadku których najczęściej pracodawcy deklarowali potrzebę większego lub pełnego doszkolenia należą (dla NL > 3): kelner, sprzedawca w branży przemysłowej, sprzedawca w branży spożywczej, księgowy, przedstawiciel handlowy. W większości chodzi więc o stanowiska z grupy usług i sprzedaży, gdzie m.in. rygoryzm dotyczący poziomu wykształcenia jest najmniejszy. Pracodawcy widocznie zakładają, że kompetencje niezbędne do wykonywania zawodu sprzedawcy nie są – zwykle – osiągalne poprzez kształcenie formalne, ale zdobywa się je w procesie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego.

Jednocześnie zdecydowana większość pracodawców nie zamierza młodych pracowników przypisywać do nowo tworzonych stanowisk – około 85% respondentów zadeklarowało, że poszukuje pracowników na stanowisko istniejące (Wykres 1.7). Stosunkowo najczęściej pracodawcy poszukują pracowników na zupełnie nowe stanowiska wśród osób starszych. Może to oznaczać, że młodzi mają szansę na zatrudnienie przede wszystkim w wyniku rotacji na istniejącym stanowisku pracy bądź w ramach wymiany pokoleniowej. Niewątpliwie brak powiązania młodych kandydatów do pracy z powstawaniem nowych miejsc pracy jest jednym z czynników wskazujących na trudne położenie młodych ludzi na rynku pracy.

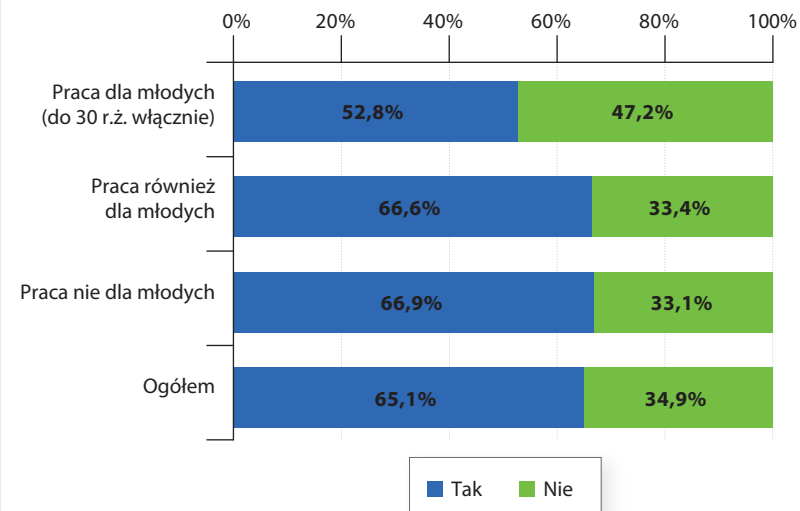
Wykres 1.7. Charakterystyka stanowisk oferowanych przez pracodawców (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Realizm pracodawców potwierdza się, gdy pada pytanie o wymagane doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku (Wykres 1.8). Młodzi kandydaci są traktowani nieco bardziej liberalnie, choć w stosunku do ogółu nie jest to duża różnica.

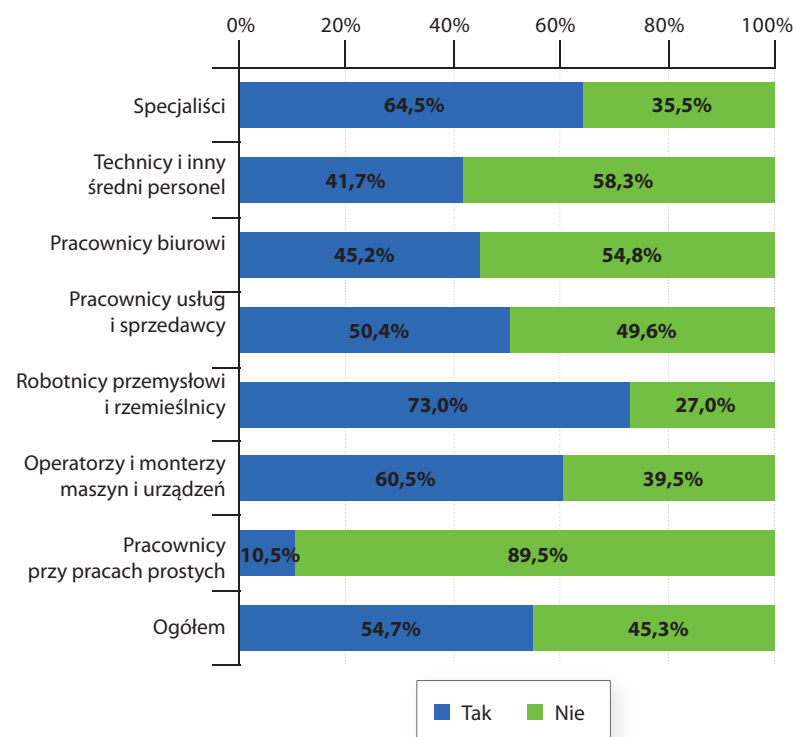
Wykres 1.8. Wymóg posiadania doświadczenia przez kandydatów do pracy (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Jeśli chodzi o kandydatów do 30 roku życia włącznie, to doświadczenie wymagane jest najczęściej w przypadku robotników wykwalifikowanych, specjalistów, operatorów i monterów. Stosunkowo najrzadziej oczekuje się go – co jest oczywiste – od robotników niewykwalifikowanych, ale też techników i innego średniego personelu (Wykres 1.9).

Wykres 1.9. Wymóg posiadania doświadczenia przez młodych kandydatów do pracy, w podziale na wielkie grupy zawodowe (w %)

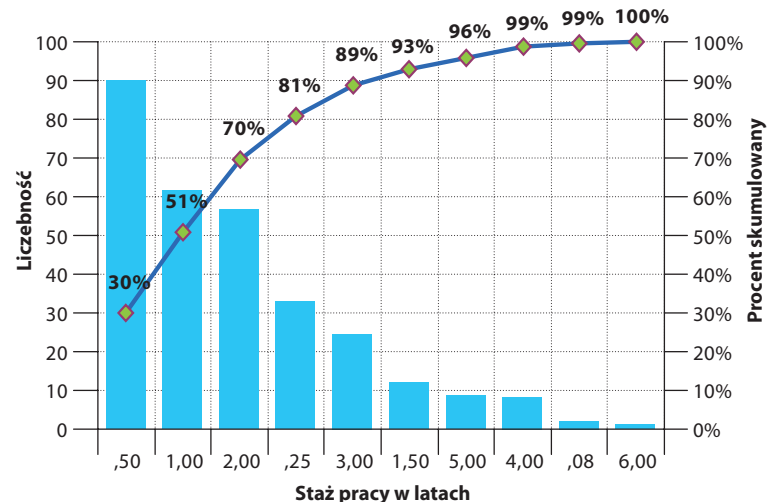


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

MŁODY I ... NAJLEPIEJ DOŚWIADCZONY

Jak się wydaje, można obalić mit związany z wymogiem posiadania przez młodych kandydatów do pracy kilkuletniego doświadczenia. Ponad 4/5 wskazań pracodawców dotyczących stażu pracy młodych kandydatów informuje o maksymalnie 2 latach doświadczenia (Wykres 1.10). Najczęściej formułowanym oczekiwaniem jest półroczne doświadczenie. Jednocześnie niektórzy pracodawcy zapewne nie wliczają do stażu pracy na podobnym stanowisku praktyk zawodowych. Wówczas, biorąc pod uwagę częstość zdobywania przez młodych ludzi doświadczenia słabo związanego (lub w ogóle) z ich wykształceniem, nawet tak nieduże wymogi względem stażu mogą stanowić barierę w znalezieniu pracy

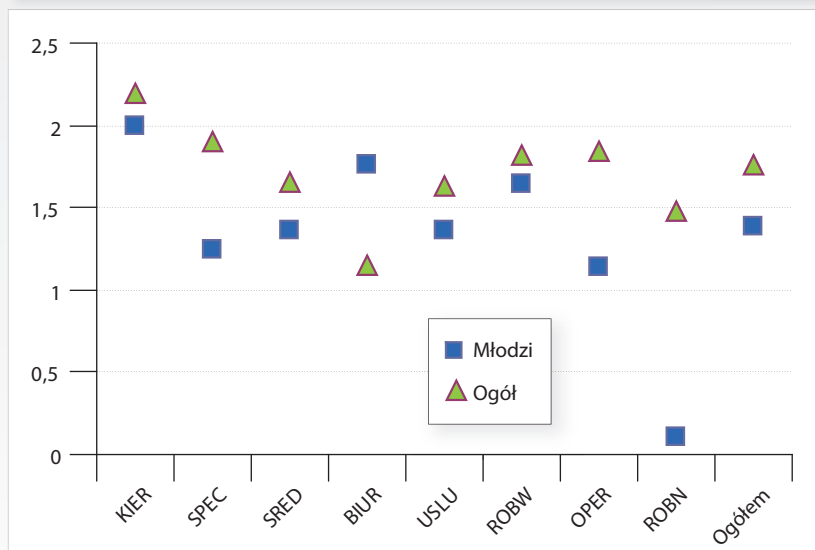
Wykres 1.10. Oczekiwania pracodawców dotyczące stażu pracy młodych kandydatów (w latach)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Największe oczekiwania w stosunku do młodych pracowników – w zakresie posiadanego stażu pracy – występują w przypadku stanowisk kierowniczych (Wykres 1.11), ale tuż za nimi plasują się pracownicy biurowi i robotnicy wykwalifikowani (średnio ponad półtoraroczne doświadczenie). Od młodych kandydatów na stanowiska specjalistów wymaga się średnio 15 miesięcy stażu – nieco mniej nawet niż w przypadku techników i średniego personelu oraz pracowników usług i sprzedawców. Ogółem wymagania względem kandydatów do 30 r.ż. łącznie nie przekraczają, uśredniając, półtorarocznego doświadczenia.

Wykres 1.11. Średnia długość stażu pracy wymagana od młodych kandydatów do pracy (w latach)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Analiza zaprezentowana w tej części raportu stanowi uzupełnienie wcześniej prowadzonych rozważań. Przedstawimy mianowicie wymagania pracodawców dotyczące cech „miękkich” kandydatów bądź też takich, które stosunkowo łatwo uzupełnić (np. w stosunku do cech przypisanych, jak płeć, lub stosunkowo trudnych do zmiany, jak wykształcenie). Wnioski tu zamieszczone są szczególnie istotne w kontekście wdrażania w polskim szkolnictwie systemu kompetencyjnego, opartego na efektach kształcenia. W przyszłości będzie je można uzupełnić o dane prezentujące ocenę poziomu rozwinięcia poszczególnych kompetencji w grupie uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów (dane takie nie były zbierane w bieżącej edycji badań; samoocena kompetencji wśród uczniów i studentów została zamieszczona w raporcie z pierwszej edycji badań BKL).

Lista pożądanych kompetencji i umiejętności nie zaskakuje – zdecydowanie dominują kompetencje zawodowe, wskazane przez niemal 2/5 pracodawców poszukujących młodych pracowników. Na kolejnych miejscach są wymieniane tzw. „miękkie” umiejętności, takie jak utrzymywanie kontaktów z ludźmi, klientami, komunikatywność czy kultura osobista i umiejętność autoprezentacji. Niemniej ważne są też cechy uzupełniające kompetencje zawodowe, a gwarantujące odpowiednią jakość wykonywanej pracy – chodzi tu m.in. o odpowiedzialność, dyscyplinę, uczciwość i wiarygodność, pracowitość, a także staranność, dokładność, dbałość o szczegóły. Wysoko ceniona przez pracodawców jest również dyspozycyjność młodych pracowników. „Czołówka” kompetencji wymaganych od młodych nie różni się zbytnio od zestawienia dla ogółu, poza kilkoma cechami. W większym stopniu wymaga się od nich: kultury osobistej, uprzejmości, autoprezentacji i dbałości o wizerunek, przedsiębiorczości, kreatywności, innowacyjności, wymyślania nowych rozwiązań, punktualności.

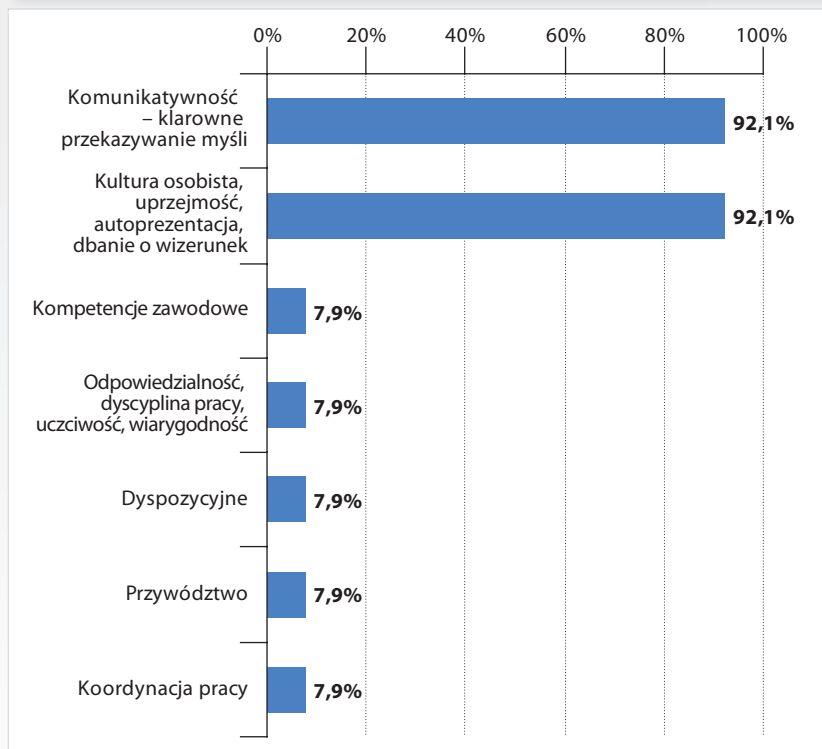
Tabela 1.7. Oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji i umiejętności młodych pracowników

Kompetencje	Procent
Kompetencje zawodowe	38,3
Kontakty z ludźmi, klientami	20,5
Odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność	20,2
Komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli	14,4
Kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja, dbanie o wizerunek	11,0
Dyspozycyjne	10,6
Chęć do pracy, pracowitość	9,5
Staranność, skrupulatność, dokładność, dbałość o szczegóły	9,2
Kreatywność, bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań	8,9
Współpraca w grupie	8,3
Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	7,1
Rozwiązywanie problemów	6,5
Przedsiębiorczość	6,3
Zaawansowana umiejętność obsługi komputera	5,9
Odporność na stres	5,6
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	5,4
Punktualność	5,1
Umiejętność uczenia się	5,1
Samodzielność	5,1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

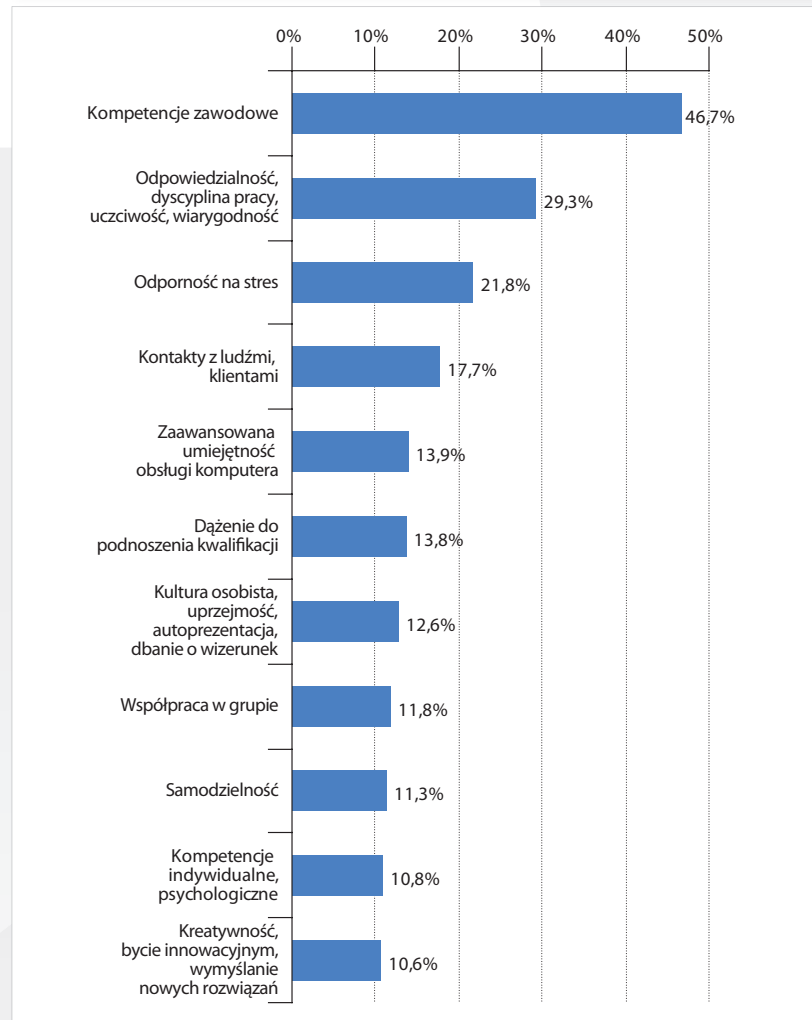
W przypadku niewielkiej liczby stanowisk z tej grupy oferowanych młodym ludziom zwracano uwagę przede wszystkim na komunikatywność i cechy związane z pozytywnym wizerunkiem. Ze względu na niewielką liczbę stanowisk oferowanych młodym w tej grupie zawodów wynik należy traktować tylko orientacyjnie.

Wykres 1.12. Kompetencje wymagane na stanowiskach kierowników i urzędników (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 1.13. Kompetencje wymagane na stanowiskach specjalistów (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

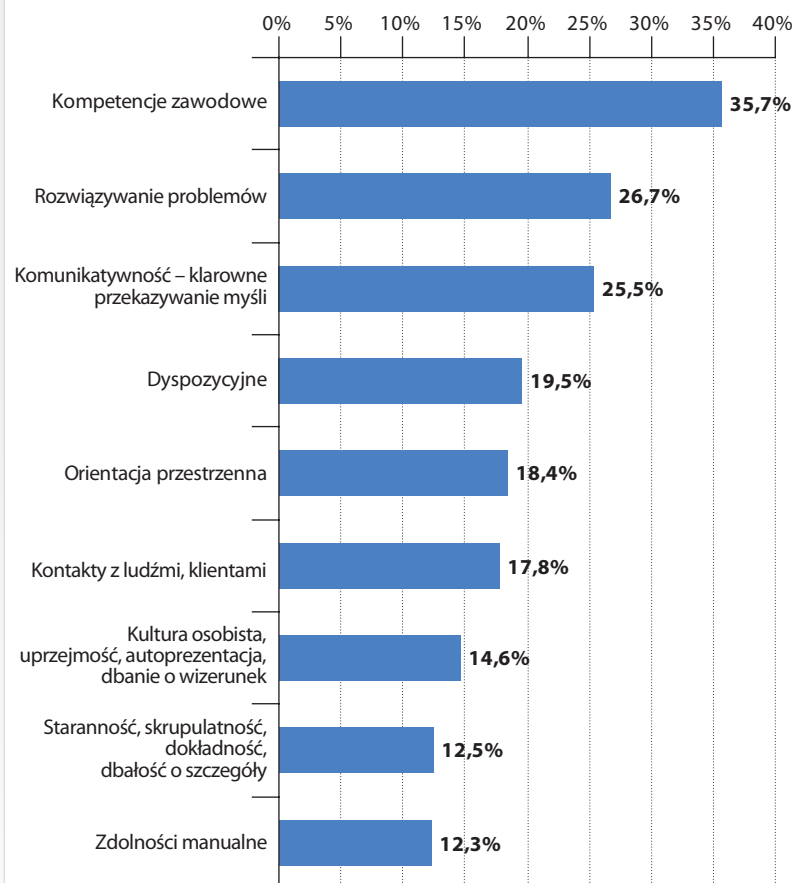
Od młodych kandydatów na stanowiska specjalistyczne (Wykres 1.13) oczekiwano, oprócz bardzo ważnych (wskazywanych przez niemal połowę pracodawców) kompetencji zawodowych, przede wszystkim odpowiedzialności, dyscypliny i uczciwości oraz odporności na stres. Wiąże się to zapewne z większą dozą samodzielności, przy niższym poziomie kontroli pracowników zatrudnianych na takich stanowiskach. Samodzielność została zresztą wskazana przez ponad 10% pracodawców poszukujących młodych pracowników na stanowiska specjalistyczne.

W przypadku techników i średniego personelu (Wykres 1.14) pracodawcy jeszcze częściej niż kompetencji zawodowych, oczekują dobrych kontaktów z ludźmi, z klientami. Ponad ¼ wymaga również kreatywności i innowacyjności, wymienionej na trzecim (!) miejscu w tej grupie zawodów, a 1/5 umiejętności uczenia się. Oczekiwania te można uznać za nowy, pozytywny trend.

Wykres 1.14. Kompetencje wymagane na stanowiskach techników i średniego personelu (w %)

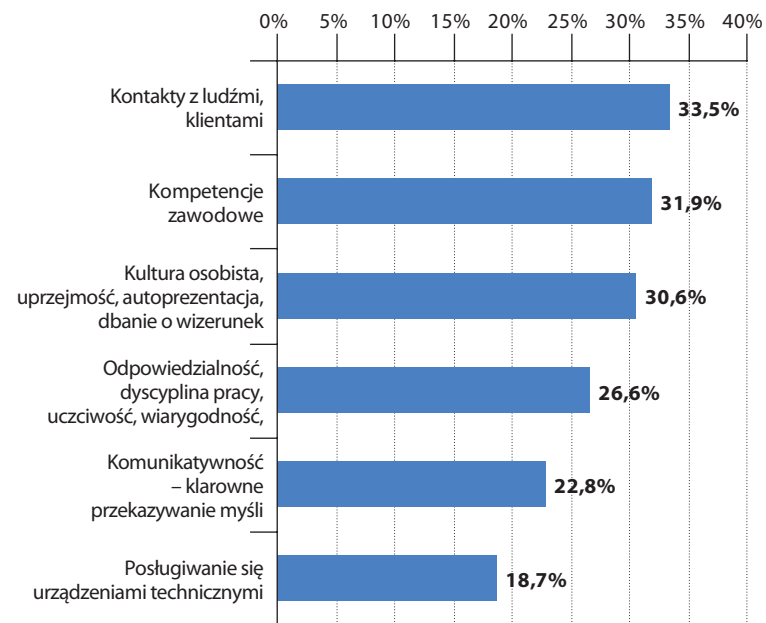


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 1.15. Kompetencje wymagane na stanowiskach pracowników biurowych (w %)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

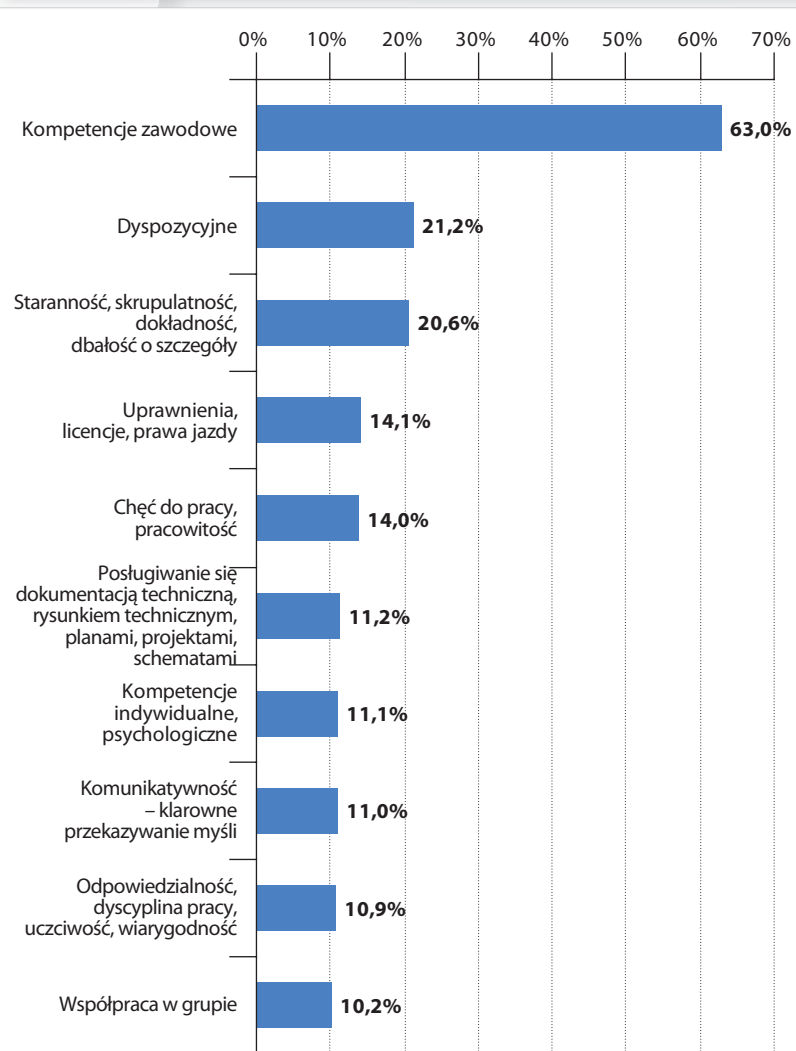
W pracy biurowej (Wykres 1.15) pracodawcy najczęściej oczekują od osób młodych kompetencji zawodowych (ponad 1/3) oraz umiejętności rozwiązywania problemów (ponad ¼ wskazań). Ważna jest również komunikatywność i dyspozycyjność, a ze względu na liczne w tej grupie oferty pracy w charakterze magazyniera wysoko na „liście życzeń” uplasowała się również orientacja przestrzenna.

Wykres 1.16. Kompetencje wymagane na stanowiskach związanych z usługami i sprzedażą (w %)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W grupie zawodów związanych z usługami i sprzedażą, czyli tych najczęściej adresowanych do osób młodych (Wykres 1.16), liczą się przede wszystkim „miękkie” kompetencje – dobre kontakty z ludźmi, klientami, kultura osobista i umiejętność autoprezentacji, komunikatywność, ale też odpowiedzialność i uczciwość. Niemniej ważne są kompetencje zawodowe i umiejętność posługiwania się urządzeniami technicznymi.

Wykres 1.17. Kompetencje wymagane na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (w %)

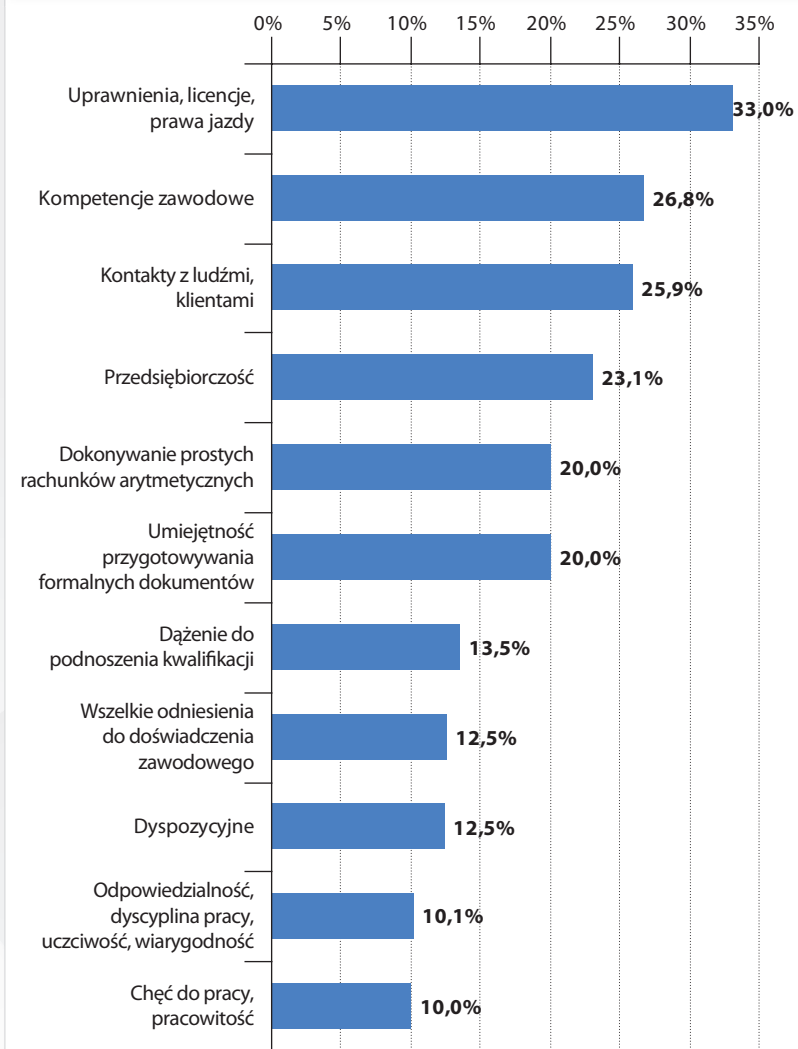


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Nie ma grupy zawodów adresowanych do ludzi młodych, w których kompetencje zawodowe liczyłyby się bardziej niż w przypadku robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (Wykres 1.17). Poza dyspozycyjnością i starannością, to główna i najważniejsza cecha młodego pracownika poszukiwanego na takie stanowiska. Można to odczytać jako sygnał od pracodawców, że od szkolnictwa zawodowego, przygotowującego młodzież do pracy, oczekuje się wysokiej jakości. Świadczą o tym pojawiające się dodatkowe wymagania, takie jak np. posługiwanie się dokumentacją techniczną, rysunkiem technicznym, planami, projektami, schematami czy posiadanie uprawnień, licencji, prawa jazdy. Może to również oznaczać, że pracodawcy oczekują w większym stopniu kształcenia praktycznego w środowisku pracy, które mogłoby tę jakość zagwarantować.

Na bardzo konkretne wskazania ze strony pracodawców mogą liczyć młode osoby poszukujące pracy w charakterze operatorów i monterów maszyn i urządzeń (Wykres 4.18). Tutaj najbardziej liczą się bowiem uprawnienia, licencje, prawa jazdy, kompetencje zawodowe, w tym: dokonywanie prostych rachunków arytmetycznych czy umiejętność przygotowania formalnych dokumentów. Obiecujący, młody pracownik na takim stanowisku powinien być również przedsiębiorczy i dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Wykres 1.18. Kompetencje wymagane na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 1.19. Oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji młodych pracowników poszukiwanych do prac prostych (w %)

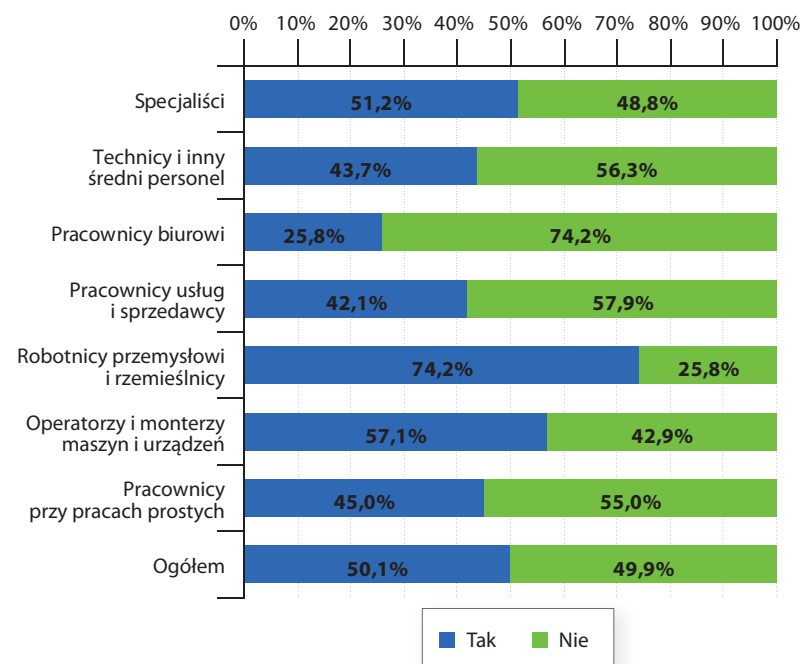


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W ostatniej grupie stanowisk – tych związanych z zawodami robotniczymi, które nie wymagają kwalifikacji (Wykres 1.19) – konieczna jest, zdaniem pracodawców, przede wszystkim odpowiedzialność, dyscyplina i uczciwość, siła fizyczna oraz umiejętność współpracy w grupie. Oczywiście pracodawcy oczekują również umiejętności posługiwania się urządzeniami technicznymi i zdolności manualnych.

Generalnie, certyfikaty są wymagane przez połowę pracodawców oferujących pracę dla młodych ludzi (Wykres 1.20). Najczęściej są one żądane od osób aplikujących na stanowiska robotnicze (3/4 pracodawców), najrzadziej w przypadku pracowników biurowych (niecała 1/4 pracodawców).

Wykres 1.20. Wymóg posiadania certyfikatów w przypadku młodych kandydatów do pracy, w wielkich grupach zawodowych (w %)

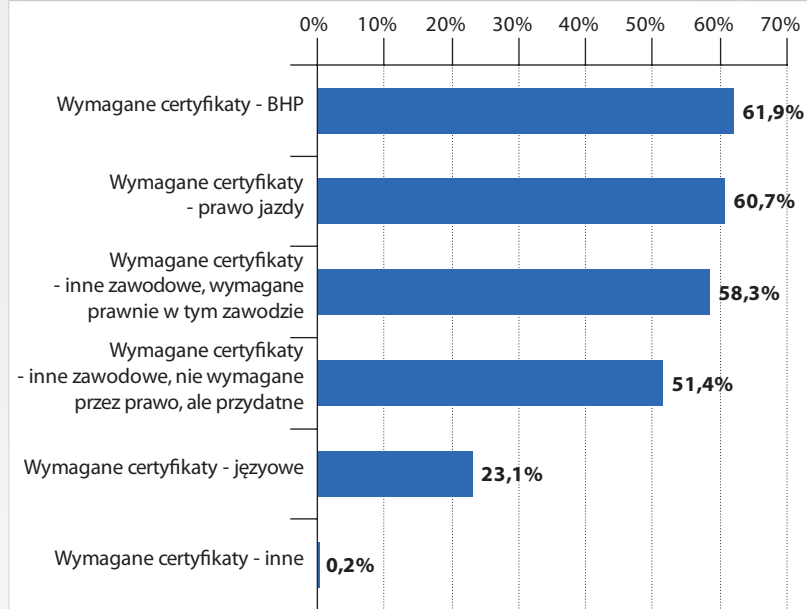


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wymóg posiadania certyfikatów to kolejny warunek, którego niespełnienie pogarsza sytuację młodych osób na rynku pracy. W niektórych zawodach zdobycie niezbędnych uprawnień – koniecznych do pracy w zawodzie – jest niezwykle trudne (wymaga wcześniejszej długiej praktyki zawodowej, dużego wkładu finansowego, zgody pracodawcy itp.). Znaczna część pracodawców wolałaby znaleźć pracownika posiadającego wszystkie potrzebne uprawnienia, co oznacza faktyczne przesunięcie ciężaru ich uzyskania na kandydatów do pracy. W sytuacji, gdy np. egzaminy zawodowe są niejako „oddzielone” od formalnej edukacji, może to prowadzić do obniżenia szans młodych ludzi na znalezienie pracy.

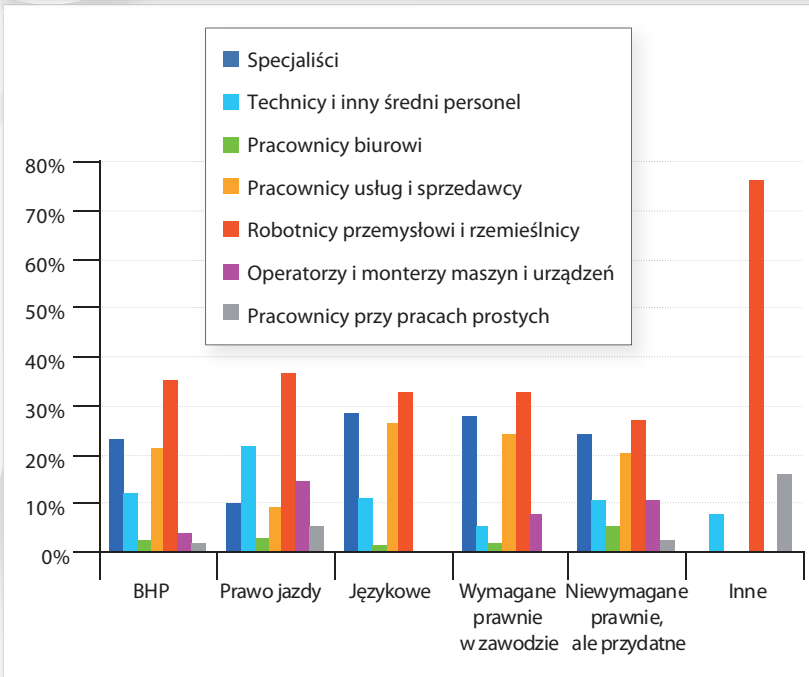
Około 60% pracodawców żąda od młodych pracowników certyfikatów koniecznych do wykonywania pracy – ze względu na przepisy BHP, konieczność używania samochodu lub inne wymogi prawne związane z zawodem. Niewiele mniej, bo połowa wymaga certyfikatów przydatnych na danym stanowisku pracy, choć niekoniecznych do jej wykonywania (Wykres 1.21).

Wykres 1.21. Typy certyfikatów najczęściej wymagane od młodych pracowników (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

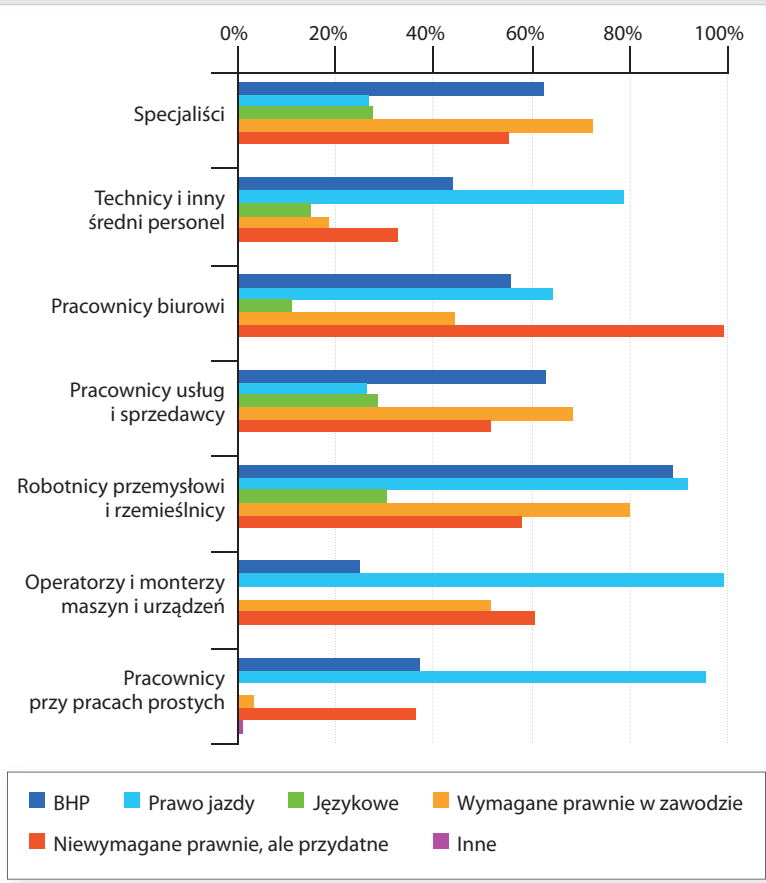
Wykres 1.22. Grupy zawodów, w przypadku których wymagane jest posiadanie konkretnych typów certyfikatów (w %)



Procentowanie do 100% w obrębie typów certyfikatów.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wszystkie typy certyfikatów (również językowe oraz dodatkowe, niewymagane prawnie) są stosunkowo najczęściej wymagane od robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (Wykres 1.22). Certyfikaty BHP, językowe, te wymagane prawnie oraz dodatkowe są, w dalszej kolejności, przydatne specjalistom oraz pracownikom usług i sprzedawcom, a prawo jazdy – technikom i średniemu personelowi.

Wykres 1.23. Konieczność posiadania konkretnych typów certyfikatów w poszczególnych grupach zawodowych (w %)



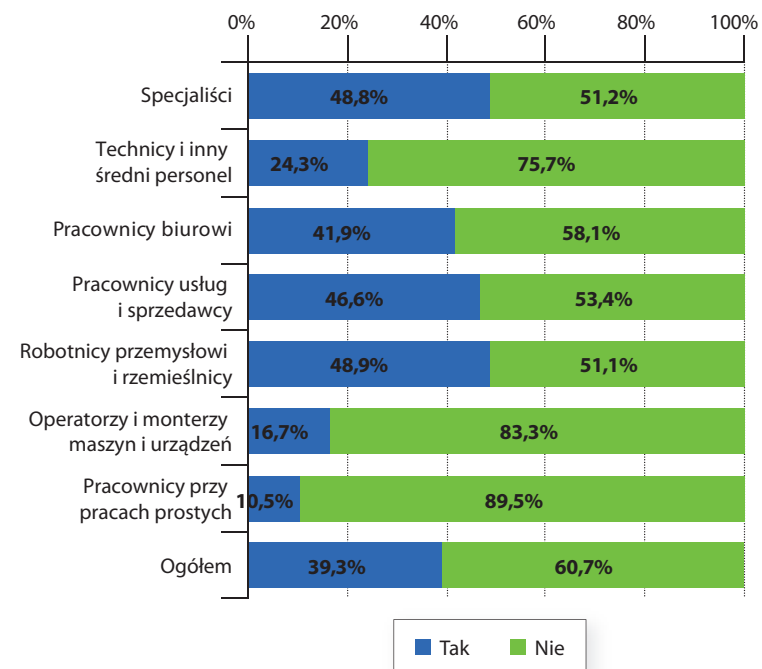
Procentowanie do 100% w obrębie grup stanowisk.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Młodzi kandydaci na stanowiska specjalistów (Wykres 1.23) powinni największą uwagę zwrócić na zdobycie certyfikatów wymaganych prawnie w konkretnym zawodzie, jak również BHP i certyfikatów dodatkowych. Technicy i średni personel, poza prawem jazdy i BHP, nie mają wysoko postawionych wymagań formalnych. Z kolei dla pracowników biurowych posiadanie dodatkowych, niewymaganych prawnie certyfikatów może okazać się kluczowe.

Dla pracowników usług i sprzedawców profil oczekiwań w zakresie posiadania certyfikatów jest niemal identyczny, jak w przypadku specjalistów. Warto zauważyć, że w obydwu grupach niemałe znaczenie mają certyfikaty językowe. Od robotników częściej niż od innych oczekuje się niemal każdego typu certyfikatów. Dla kategorii operatorów i monterów zdecydowanie najważniejsze jest prawo jazdy (wynik ten jest związany przede wszystkim z zawodem kierowcy samochodu ciężarowego).

Ogólnie, nieco rzadziej (40%), niż certyfikatów, oczekuje się od młodych kandydatów do pracy znajomości języków obcych (Wykres 1.24). Stosunkowo najczęściej (ponad 40% pracodawców) znajomość języków obcych jest wymagana od specjalistów, pracowników usług i robotników wykwalifikowanych, a najrzadziej – od robotników niewykwalifikowanych.

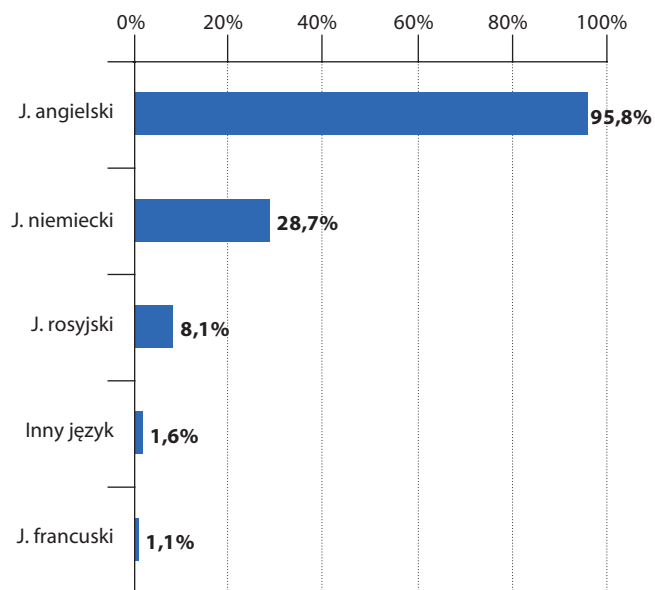
Wykres 1.24. Wymóg znajomości języków obcych w przypadku młodych kandydatów do pracy, w wielkich grupach zawodowych (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pracodawcy oczekują od potencjalnych, młodych pracowników przede wszystkim znajomości j. angielskiego (95% przypadków). Kolejny pod względem zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców jest język niemiecki, ale wskazała go „tylko” 1/4 badanych (Wykres 1.25).

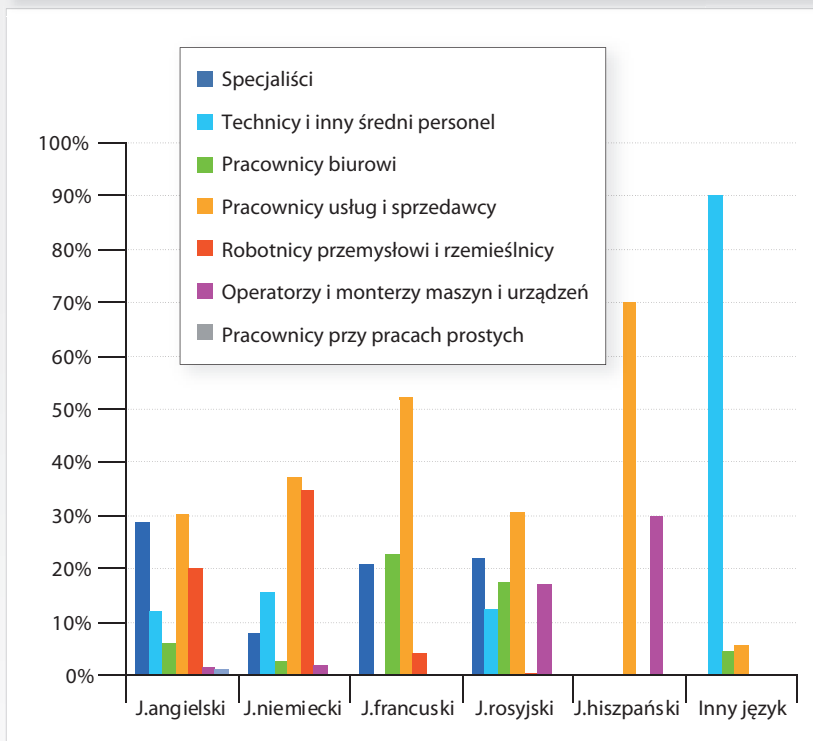
Wykres 1.25. Języki obce wymagane przez pracodawców od młodych kandydatów do pracy (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Język angielski jest stosunkowo najczęściej potrzebny kandydującym do pracy na stanowisku specjalisty i pracownikom usług i sprzedaży (Wykres 1.26). Język niemiecki przydaje się nie tylko pracownikom usług i sprzedaży, ponieważ jego znajomość jest też często wymagana od robotników wykwalifikowanych. Pozostałe języki, m.in. francuski, rosyjski, hiszpański, przydają się natomiast młodym kandydatom na pracowników usług i sprzedaży. To również wskazuje na przestrzeń rynku pracy, w której lokują się młodzi, wykształceni ludzie znający języki obce.

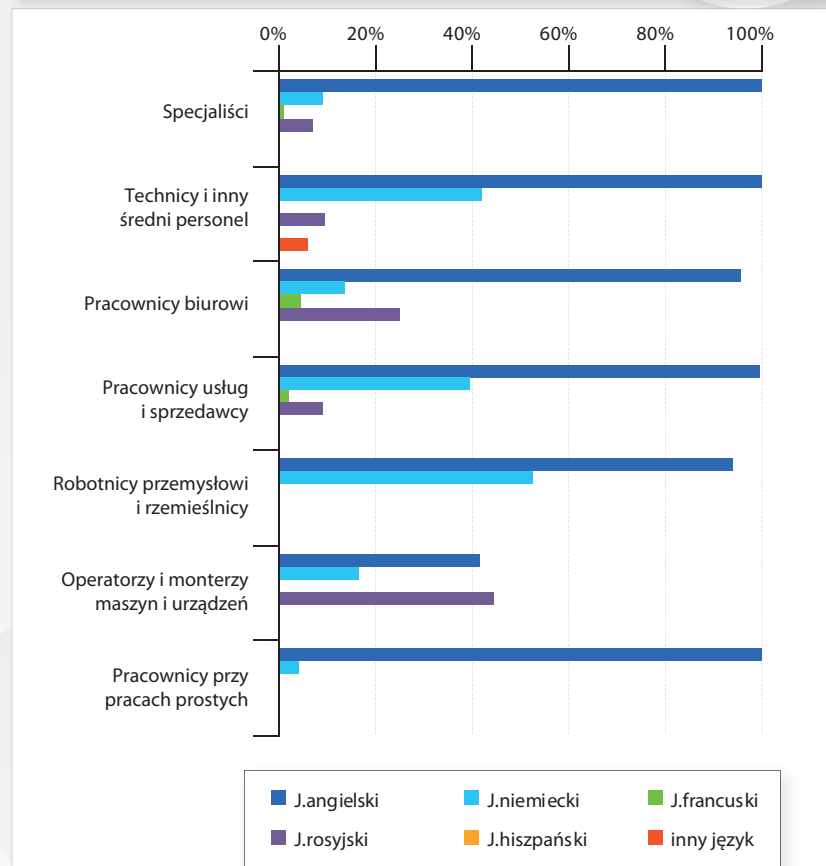
Wykres 1.26. Grupy zawodów, w przypadku których wymaga się znajomości konkretnych języków (w %)



Procentowanie do 100% w obrębie poszczególnych języków obcych.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Język angielski jest niekwestionowanym wymogiem w przypadku każdej grupy zawodowej (Wykres 4.27). Język niemiecki staje się atutem, gdy młoda osoba ubiega się o stanowisko w grupie techników i średniego personelu, pracowników usług i sprzedawców oraz, przede wszystkim, robotników wykwalifikowanych.

Wykres 1.27. Konieczność znajomości konkretnych języków obcych w poszczególnych grupach zawodowych (w %)



Procentowanie do 100% w obrębie grup stanowisk.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012



Rozdział 2

Kierunki kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym

Jakie typy szkół najczęściej wybierają uczniowie



Jakie zmiany następują w zakresie liczebności poszczególnych kierunków kształcenia



Jakie są wybory i preferencje uczniów i studentów w zakresie kierunku kształcenia



W rozdziale tym przedstawiono sytuację młodych osób z perspektywy podaży pracowników posiadających określone kwalifikacje – podaży za którą odpowiedzialne są szkoły ponadgimnazjalne i wyższe. Poruszono trzy wątki. W pierwszej kolejności zanalizowano zmiany w wyborach różnych typów szkół, następnie scharakteryzowano zmiany w liczebności różnych kierunków kształcenia, a na końcu przestudiowano wybory i preferencje osób rozpoczynających kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym.

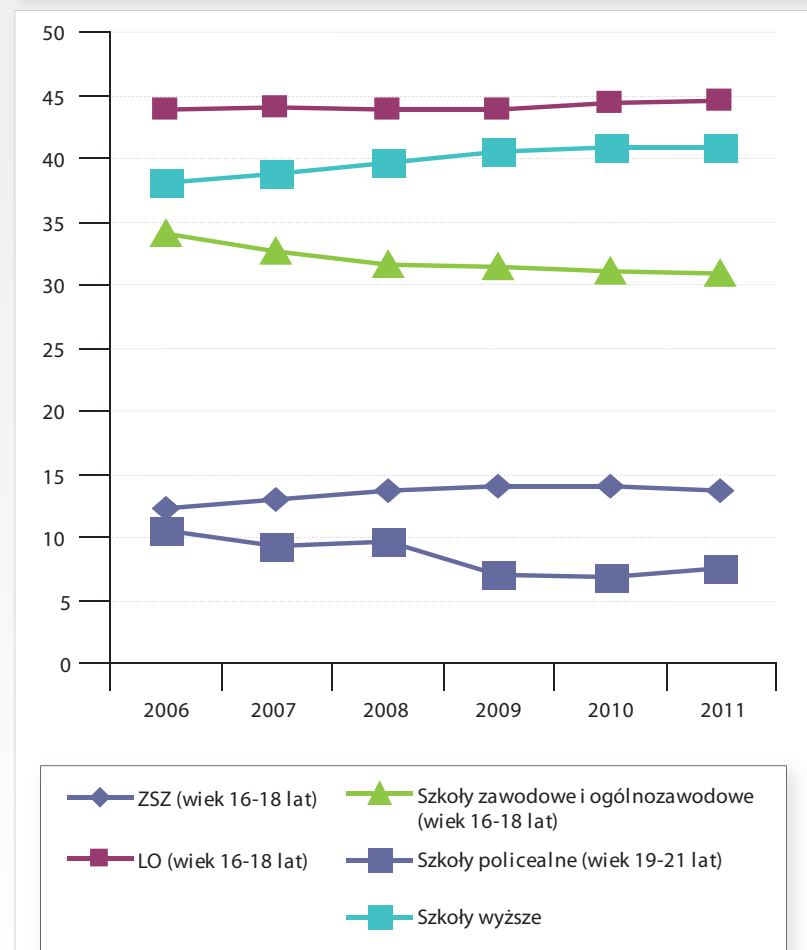
SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE

Niezmiennie pod względem liczby uczniów szkół ponadgimnazjalnych dominują licealiści (Aneks, Wykres A.1) – odsetek młodzieży kształcącej się w tego typu szkołach od kilku lat systematycznie wzrasta. W ostatnim roku dał się zaobserwować wzrost odsetka uczniów m.in. w liceach uzupełniających oraz szkołach policealnych. W przypadku zasadniczych szkół zawodowych od kilku lat widać pewną stabilizację (Wykres 2.1) – odsetek kształcącej się w ZSZ młodzieży utrzymuje się na względnie stałym poziomie, wynoszącym ok. 14% ogółu osób w wieku 16–18 lat. Wyraźny spadek zainteresowania można dostrzec w przypadku szkół zawodowych i ogólnozawodowych, w tym głównie liceów profilowanych, które okazały się być mierną alternatywą dla zasadniczych szkół zawodowych.

Ponadto na przestrzeni ostatnich lat utrzymuje się stały wzór preferencji chłopców i dziewcząt w zakresie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej. Liceum ogólnokształcące wybiera ponad 50% dziewcząt i ok. 34% chłopców (ich preferencje rozdzielają się pół na pół pomiędzy licea a technika – z lekkim wskazaniem na te ostatnie).

Z kolei w przypadku dziewcząt około 2 razy więcej wybiera liceum niż technikum. Chłopcy częściej też od dziewcząt wybierają zasadnicze szkoły zawodowe.

Wykres 3.1. Współczynnik skolaryzacji netto¹ dla poszczególnych typów szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych



¹ Relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.

*szkoły zawodowe i ogólnozawodowe – do 2006 r.: technika, szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe i licea profilowane; Od 2007 r. technika, ogólnokształcące szkoły artystyczne i licea profilowane.

Źródło:
Opracowanie własne na podstawie GUS – BDL

Tabela 2.1. Preferencje chłopców i dziewcząt w zakresie wyboru typu szkoły ponadgimnazjalnej. Udział uczniów płci męskiej i żeńskiej w szkołach ponadgimnazjalnych w latach 2009–2012

Typ szkoły	Chłopcy				Dziewczęta			
	n=838202	n=876708	n=924166	n=867377	n=819428	n=854362	n=879223	n=837849
	2012 (marzec)	2011 (marzec)	2010	2009	2012 (marzec)	2011 (marzec)	2010	2009
LO	33,9%	33,5%	33,2%	34,3%	51,9%	51,5%	51,1%	52,5%
LO uzupełn. dla abs. ZSZ	5,3%	4,8%	5,6%	4,2%	5,3%	4,9%	5,2%	4,1%
LProf	1,2%	1,6%	1,6%	2,0%	2,4%	2,9%	2,9%	3,4%
Tech	37,4%	36,9%	36,0%	36,6%	25,5%	25,2%	25,0%	24,9%
Tech uzupełn. dla abs. ZSZ	2,5%	2,5%	3,1%	2,3%	1,0%	1,0%	1,2%	0,9%
ZSZ	16,5%	17,7%	17,5%	17,8%	7,1%	7,8%	7,9%	7,7%
Szk artyst.	2,9%	2,7%	2,7%	2,5%	5,6%	5,2%	5,2%	4,9%
Kolegia	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	1,2%	1,5%	1,5%	1,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

LO – licea ogólnokształcące
 LO uzupełn. dla abs. ZSZ – licea uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych
 LProf – licea profilowane
 Tech – technika
 Tech uzupełn. dla abs. ZSZ – technika uzupełniająca dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych
 ZSZ – zasadnicze szkoły zawodowe
 Szk artyst. – szkoły artystyczne
 Kolegia – kolegia nauczycielskie i pracowników służb społecznych
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

SZKOŁY WYŻSZE

Wyraźną zmianę widać we wskaźniku skolaryzacji na poziomie wyższym – wzrasta on niezmiennie od lat 90. XX w., choć w ciągu ostatnich trzech lat nie odnotowano tak dużych wzrostów, jak miało to miejsce w okresie wcześniejszym. Zmiany te świadczą o wciąż rosnących – choć już zdecydowanie wolniej – aspiracjach edukacyjnych młodego pokolenia. Wydaje się, że aspiracje te powoli ulegają pewnej stabilizacji.

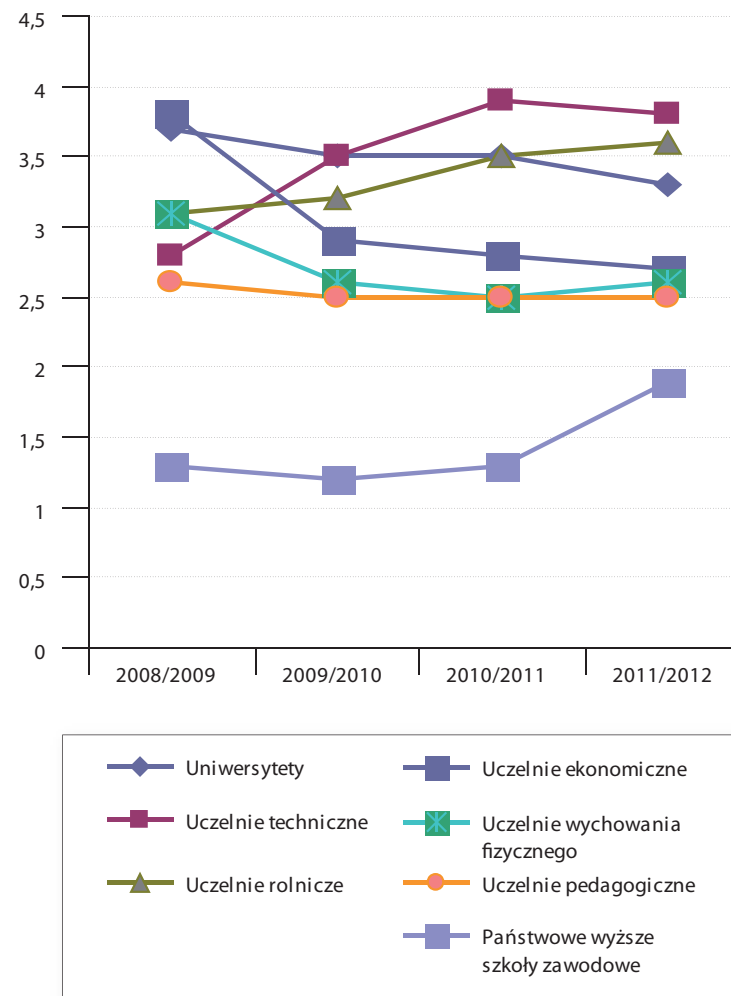
Zmieniają się natomiast preferencje² kandydatów na studia związane z wybieranym typem szkoły. Widać wyraźnie zwiększające się zainteresowanie studiami oferowanymi przez uczelnie techniczne, uczelnie rolnicze, a także – w ostatnim roku – przez wyższe szkoły zawodowe.

Kandydatów na studia tracą natomiast: uczelnie ekonomiczne, uczelnie wychowania fizycznego, a także uniwersytety. Spadek zainteresowania ofertą wymienionych typów szkół, co zostanie opisane w dalszej części rozdziału, jest głównie związane ze specyfiką profilu oferty kształcenia w tych szkołach.

Jedynie w przypadku uczelni pedagogicznych nie zaobserwowano większych zmian w liczbie kandydatów przypadających na jedno miejsce.

² Za wskaźnik preferencji przyjęto w tym przypadku liczbę kandydatów przypadających na jedno miejsce na uczelni.

Wykres 2.2. Popularność poszczególnych typów uczelni publicznych (studia stacjonarne pierwszego stopnia i jednolite studia magisterskie, liczba kandydatów w przeliczeniu na jedno miejsce)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania MNiSW

Liczba studentów kształcących się w poszczególnych typach szkół wyższych jest wypadkową opisanych wcześniej preferencji kandydatów na studia oraz miejsc na różnych kierunkach, oferowanych przez uczelnie. Zestawiając informacje na temat liczby kandydatów na jedno miejsce z danymi na temat odsetka studentów kształcących się w danej szkole, zauważamy (Tabela 1.2), że:

- Najszybciej zmniejsza się rzeczywisty udział w rynku kształcenia na poziomie wyższym wyższych szkół ekonomicznych³, co jest spowodowane spadkiem zainteresowania ofertą dydaktyczną tych szkół.
- Zmniejsza się udział w rynku wyższych szkół pedagogicznych (mimo iż zainteresowanie kształceniem w tych szkołach pozostaje na w miarę stabilnym poziomie). Proces ten wiąże się z ograniczaniem oferty dydaktycznej przez niektóre, głównie niepubliczne uczelnie o profilu pedagogicznym.
- Na w miarę stabilnym poziomie pozostaje udział w rynku: wyższych szkół morskich, wyższych szkół artystycznych, akademii wychowania fizycznego, wyższych szkół zawodowych oraz uniwersytetów (udziały tych jednostek pozostają na podobnym poziomie, a nawet nieco się zwiększają, choć zmniejsza się liczba studiujących na nich studentów).
- Wzrasta znaczenie: wyższych szkół technicznych oraz uniwersytetów medycznych, co jest zrozumiałe w kontekście podjętych przez MNiSW działań mających na celu promocję kształcenia w obszarze nauk technicznych i medycznych.

- Od 2009 r. wzrasta relatywny udział (choć maleje rzeczywista liczba) kształcących się w wyższych szkołach rolniczych (równocześnie zainteresowanie oferowanymi przez nie kierunkami wzrasta).

Tabela 2.2. Odsetek studentów studiujących w poszczególnych typach szkół wyższych w latach 2006–2011 (N2006=1927699, N2007= 1922716, N2008= 1911520, N2009= 1880239, N2010= 1817533, N2011= 1736612)

Typ uczelni	Rok					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Uniwersytety	28,6%	28,0%	27,5%	28,5%	29,0%	29,7%
Wyższe szkoły Ekonomiczne	21,1%	21,4%	18,7%	16,5%	15,3%	14,3%
Wyższe szkoły techniczne	16,5%	16,2%	16,9%	16,9%	17,5%	19,5%
Wyższe szkoły zawodowe	12,7%	18,2%	20,4%	21,3%	20,6%	19,6%
Wyższe szkoły pedagogiczne	6,1%	5,7%	5,6%	5,7%	5,6%	4,2%
Wyższe szkoły rolnicze	4,8%	4,7%	4,6%	4,3%	4,4%	4,6%
Uniwersytety medyczne	2,8%	2,9%	3,0%	3,2%	3,4%	3,5%
Akademie wychowania fizycznego	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%
Wyższe szkoły artystyczne	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%
Wyższe szkoły teologiczne	0,6%	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Wyższe szkoły morskie	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS-BDL

3 Zgodnie z klasyfikacją GUS do uczelni ekonomicznych zaliczono nie tylko uniwersytety i akademie ekonomiczne, ale też uczelnie niepubliczne o profilu ekonomicznym (klasyfikacja powstała na bazie deklaracji uczelni).

Maleje zainteresowanie studiami niestacjonarnymi (Aneks, Wykres A.2). W związku z istotnym spadkiem liczby potencjalnych kandydatów na studia, spowodowanym niższym demograficznym, wzrasta indywidualna szansa rozpoczęcia studiów bezpłatnych. Dane wskazują, że znaczna część studentów wykorzystuje tę szansę.

Ponadto warto dodać, że spadek procentowy liczby studentów studiów niestacjonarnych z roku na rok staje się coraz bardziej istotny (i jest proporcjonalny do spadku liczby kandydatów na studia). W 2011 r. odnotowano spadek o ponad 11% (w stosunku do 2010 r.), w 2010 r. spadek wynosił nieco mniej, bo ok. 7%.

Dynamika spadku liczby studentów studiów niestacjonarnych jest podobna zarówno w przypadku szkół publicznych, jak i niepublicznych. Analizując problem w dłuższej perspektywie czasowej, zauważamy, że pierwsze zaczęły tracić studentów niestacjonarnych uczelnie publiczne (już w 2007 r. zmalała liczba studiujących na tych uczelniach), niepubliczne szkoły wyższe odnotowały spadek liczby uczących się dopiero w 2009 r.

SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE

Biorąc pod uwagę jedynie szkoły dające konkretny zawód lub profil wykształcenia (a więc wykluczając z analizy licea ogólnokształcące i licea uzupełniające dla absolwentów ZSZ), można zauważyć dominację kierunków powiązanych z zawodami z grupy techników i średniego personelu (Wykres 2.3). Stan ten utrzymuje się na niemal niezmiennym poziomie od kilku lat.

Stosunkowo częściej w zawodach techników i średniego personelu kształcą się chłopcy, choć ich liczebna dominacja zaznacza się szczególnie w zawodach robotniczych. Dziewczęta znacznie częściej niż chłopcy uczą się w zawodach z grupy usług i sprzedaży oraz tych biurowych. Taki stan również nie podlegał zmianom w ostatnich latach.

Najbardziej wyrównana, na pierwszy rzut oka, pod względem płci grupa techników i innego średniego personelu rozdziela się na zawody typowo męskie i typowo kobiece (Ramka 1.1.). Te ostatnie wiążą się często z branżą medyczną i opieką społeczną.

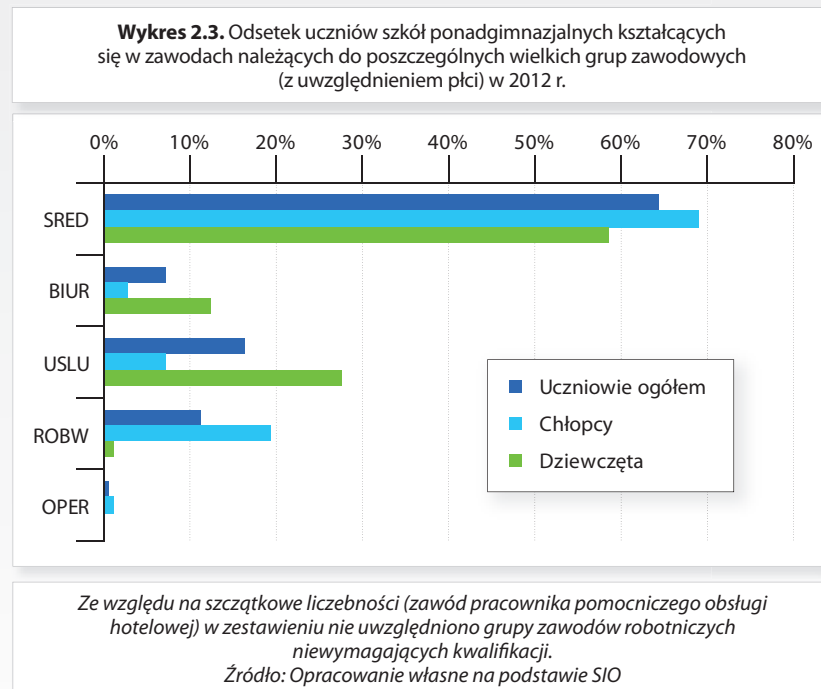
Ramka 1.1. Odsetek chłopców i dziewcząt w zawodach o największej polaryzacji płciowej wśród 30 najpopularniejszych zawodów z grupy technicy i średni personel

Chłopcy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technik budownictwa (89%) ▪ Technik informatyk (88%) ▪ Technik rolnik (79%) ▪ Technik geodeta (69%) ▪ Ratownik medyczny, technik spedytor (65%)
Dziewczęta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Higienistka/asystentka stomatologiczna, opiekunka dziecięca (99%) ▪ Technik technologii odzieży (96%) ▪ Technik farmaceutyczny, opiekun w domu pom. społ. (91%) ▪ Terapeuta zajęciowy (90%) ▪ Plastyka (80%)

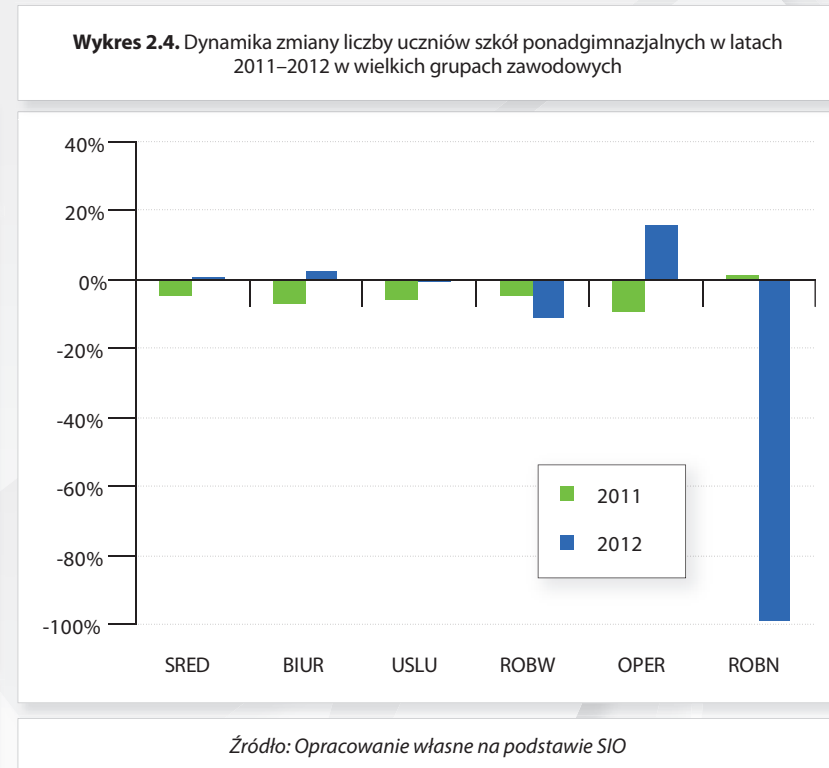
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

Generalnie, po zawodach techników i średniego personelu, największy odsetek uczniów kształci się w zawodach związanych z usługami i sprzedażą, co na poziomie ogólnego trendu wpisuje się w oczekiwania rynku pracy.

Jeśli chodzi o dynamikę zmiany liczby uczniów kształcących się w poszczególnych grupach zawodowych, to wzrost można odnotować wyłącznie w grupie operatorów i monterów (o 16% w stosunku do 2011 r.) i zawodach biurowych (o 2%). W każdej innej grupie uczniów ubywa, przy czym w najbardziej drastyczny sposób w zawodach robotników niewykwalifikowanych (Wykres 2.4).



W sytuacji niżu demograficznego, gdy we wszystkich typach szkół można obserwować spadek liczby uczniów, warto szczególną uwagę poświęcić tym kierunkom kształcenia, które tracą relatywnie najwięcej uczniów i (przede wszystkim) tym w przypadku których liczba uczniów się zwiększyła. Tabela 2.3. prezentuje dane na temat wybranych zawodów, które w ciągu ostatnich 3 lat wyróżniały się na tle innych wysokimi (powyżej 50%) procentowymi przyrostami lub spadkami liczby uczniów.



Wśród zawodów opisywanych w tabeli są takie, które w ciągu ostatnich 3 lat: 1) odznaczają się chwiejnością w liczbie uczniów, czyli np. w jednym roku silnie zyskują, a w kolejnych silnie tracą uczniów, 2) stabilnie, z roku na rok, zwiększają liczbę uczniów 3) stabilnie, z roku na rok, tracą uczniów, 4) utrzymują względnie stałą liczbę uczniów, choć doświadczają jednorazowych dużych „zysków” lub „strat” w wybranym roku.

CHWIEJNE, WZNOŚĄCE SIĘ CZY GASNĄCE?

1. Zawody „chwiejne”:

Technik transportu drogowego, opiekun osoby starszej, renowator zabytków architektury, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

2. Zawody „wznoszące się”:

Technik przeróbki kopalin stałych, technik górnictwa odkrywkowego, technik górnictwa podziemnego, technik pszczelarz, opiekunka dziecięca, technik organizacji reklamy, florysta, technik cyfrowych procesów graficznych, technik gazownictwa, higienistka stomatologiczna, technik eksploatacji portów i terminali, technik rachunkowości, technik turystyki wiejskiej, monter izolacji przemysłowych, opiekun medyczny, górnik eksploatacji podziemnej, mechanik maszyn i urządzeń drogowych.

3. Zawody „gasnące”:

Animator kultury, technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych (kształcenie wygasło w 2012 r.), ogrodnik, rolnik, introligator, krawiec, obuwnik.

4. Zawody „stabilne”:

Technik geolog, technik górnictwa otworowego, technik elektroradiolog, dietetyk, technik BHP, terapeuta zajęciowy, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka środowiskowa, fotograf, technik księgarstwa, technik robót wykończeniowych w budownictwie, kaletnik.

W grupie 2 można zaobserwować zawody „nowoczesne”, takie jak technik cyfrowych procesów graficznych, związane z usługami (florysta), ale przede wszystkim z sektorem górnictwa i energii.

W grupie 3 znajdują się natomiast zawody rzemieślnicze, do wykonywania których przygotowują głównie zasadnicze szkoły zawodowe.

Tabela 2.3. Zawody szkolnictwa ponadgimnazjalnego (Z – kierunki prowadzone w zasadniczych szkołach zawodowych) o największej (ponad 50%) dynamice przyrostów/spadków liczby uczniów w latach 2009–2012 (w %)

Zawód	2009–2010	2010–2011	2011–2012
Technik geolog	51,5	-1,6	-0,8
Technik energetyk		-5,5	376,8
Technik przeróbki kopalin stałych		350	384,1
Technik górnictwa odkrywkowego	95,5	6,2	44,9
Technik górnictwa otworowego	70,3	-9,4	-4,4
Technik górnictwa podziemnego	35,8	2,8	52,6
Technik cyfrowych procesów graficznych	90	-4,5	54,9
Technik gazownictwa	232,4	-13,8	134
Technik transportu drogowego		-41,9	200
Technik pszczelarz	11,6	17,1	69,3
Technik elektroradiolog	78,6	-18,1	23,4
Dietetyk	105,4	-18,9	2,4
Higienistka stomatologiczna	58,2	-5,5	69,7
Technik BHP	99,3	-21,2	8,2
Opiekunka dziecięca	74,5	1,7	55,5
Terapeuta zajęciowy	50,2	-0,9	6,9
Technik eksploatacji portów i terminali	115,3	-22,4	43,2

Zawód	2009–2010	2010–2011	2011–2012
Technik organizacji reklamy	97,5	6,9	25,7
Opiekun osoby starszej	88,4	-74,1	566,7
Opiekun w domu pomocy społecznej	58,9	-9,7	-4,5
Opiekunka środowiskowa	7,8	-9,3	113,8
Fotograf	52,8	-4,8	-2,1
Florysta	144,8	24,2	63,6
Animador kultury	19,2	-12,1	-94,6
Technik usług pocztowych i telekom.	-51,2	-0,9	-100
Technik rachunkowości	73,4	-5,2	23
Technik turystyki wiejskiej	26,6	-16	57,3
Technik księgarstwa	73,7	-4,7	14
Opiekun medyczny (Z)	67,7	-6	74,1
Ogrodnik (Z)	1,4	-21,2	-52,5
Rolnik (Z)	-1,9	-52,7	-5
Renowator zabytków architektury	-56,3	0	495,2
Monter izolacji przemysłowych (Z)		-9,2	86,6
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (Z)	61,9	-2,8	7,7
Introligator (Z)	-13,2	-3,3	-75,7
Krawiec (Z)	-20,2	-4,1	-68,4
Obuwnik (Z)	-27,1	-51,4	-64,7
Kaletnik (Z)	6,2	-5,8	-98,5
Górnik eksploatacji podziemnej (Z)	57,8	-27,7	83,3
Mechanik maszyn i urządzeń drogowych (Z)	87,8	-6,5	94,4
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej (Z)	23,6	1	-98,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

W tabeli uwzględniono wyłącznie kierunki występujące w analizowanym okresie w co najmniej 5 szkołach w kraju.

Dynamika procentowych przyrostów i spadków liczby uczniów w poszczególnych grupach zawodów w województwach Polski wykazuje podobieństwo trendów z kilkoma odchyleniami (Aneks, Tabela A.1). W 2010 r. charakterystyczne były przyrosty liczby uczniów w grupach zawodów biurowych oraz usługach i sprzedaży. Natomiast w 2012 r. najbardziej rzuca się w oczy powszechny spadek liczby uczniów w zawodach robotniczych i rzemieślniczych.

SZKOŁY WYŻSZE

Charakterystyka najliczniejszych kierunków kształcenia na poziomie wyższym zostanie zaprezentowana w podziale na studia stacjonarne i niestacjonarne. Podział taki wydaje się istotny w kontekście specyfiki kierunków kształcenia oferowanych w trybie niestacjonarnym – liczba kształcących się studentów w ramach takich kierunków zależy w największym stopniu od preferencji kandydatów na studia (od ich indywidualnych wyborów). Zależność ta jest nieco mniej istotna w przypadku studiów stacjonarnych – liczba studentów kształcących się w ramach kierunków oferowanych w trybie stacjonarnym jest wypadkową indywidualnych preferencji oraz decyzji uczelni ustalających ogólnie liczebność danego kierunku.

Najwięcej studentów i to zarówno studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych kształci się na kierunkach należących do grupy ekonomicznej i administracyjnej. Liczba osób kształconych w tych kierunkach jest jednak zdecydowanie wyższa w przypadku studiów niestacjonarnych niż stacjonarnych i wynosi:

- W przypadku kierunków ekonomiczno-administracyjnych oferowanych na studiach niestacjonarnych – ok. 30% na studiach I stopnia⁴ i jednolitych studiach magisterskich oraz ok. 35% na studiach II⁵ stopnia.
- W przypadku kierunków ekonomiczno-administracyjnych oferowanych na studiach stacjonarnych – ok. 13% na studiach I stopnia i jednolitych studiach magisterskich oraz ok. 22% na studiach II stopnia.

4 Studia I stopnia (tzw. studia licencjackie) trwają zazwyczaj od 3 do 3,5 lat.

5 Studia II stopnia (tzw. studia magisterskie) trwają zazwyczaj od 2 do 2,5 lat.

Tabela 2.4. Odsetek studentów kształcących się na poszczególnych kierunkach studiów w trybie stacjonarnym (dane dla lat 2009, 2010, 2011)

ISCED21	Studia I stopnia i jednolite magisterskie			Studia II stopnia		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Ekon. i admin.	14,0%	13,1%	12,7%	21,6%	22,1%	21,7%
Inżynieryjno – techniczna	11,1%	11,9%	12,1%	4,5%	4,7%	7,1%
Społeczna	11,1%	10,6%	10,2%	15,9%	15,5%	14,0%
Humanistyczna	10,6%	9,9%	9,1%	11,9%	12,7%	11,9%
Pedagogiczna	8,6%	7,9%	7,4%	10,5%	11,1%	10,7%
Medyczna	7,7%	8,1%	8,6%	8,6%	6,5%	5,1%
Architektury i budownictwa	5,1%	5,6%	5,8%	1,5%	1,8%	3,2%
Informatyczna	4,6%	4,5%	4,6%	3,4%	3,1%	3,6%
Produkcji i przetwórstwa	4,2%	4,5%	4,6%	2,2%	2,3%	2,7%
Prawna	3,6%	3,7%	3,8%			
Usługi dla ludności	2,9%	2,9%	2,9%	3,6%	3,4%	3,2%
Biologiczna	2,8%	2,6%	2,5%	4,5%	4,1%	3,6%
Fizyczna	2,5%	2,5%	2,3%	3,7%	3,5%	3,4%
Rolnicza, leśna i rybactwa	2,2%	1,9%	1,7%	1,7%	1,6%	1,5%
Ochrony środowiska	2,0%	2,1%	2,2%	0,5%	0,8%	1,2%
Artystyczna	2,0%	2,1%	2,3%	1,6%	1,8%	2,1%
Mat. i stat.	1,5%	1,6%	1,8%	1,4%	1,9%	1,7%
Dziennikarstwa i informacji	1,1%	1,2%	1,2%	1,8%	1,7%	1,7%
Usług transportowych	1,1%	1,3%	1,4%	0,2%	0,2%	0,4%
Ochrony i bezpieczeństwa	0,6%	1,2%	1,9%	0,9%	1,1%	1,2%
Weterynaryjna	0,5%	0,5%	0,5%			
Opieki społecznej	0,3%	0,4%	0,5%	0,1%	0,1%	0,1%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	823633	786123	755886	85434	137322	182800

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Kolejność kierunków kształcenia, ustalona w oparciu o większą lub mniejszą liczbę uczących się na nich studentów, okazuje się być nieco inna w przypadku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. Na studiach niestacjonarnych kształcą się relatywnie większy odsetek:

- Pedagogów (ok. 17% na studiach I stopnia i jednolitych studiach magisterskich oraz ok. 22% na studiach II stopnia).
- Specjalistów nauk społecznych (ok. 12% bez względu na rodzaj studiów) (Aneks, Tabela A.2).

Jednak odsetek kształcących się w tych kierunkach z roku na rok maleje (z wyjątkiem kierunków pedagogicznych oferowanych na studiach II stopnia, na których liczba studiujących wzrosła pomiędzy 2009 a 2011 r.). Mimo iż spadek procentowy nie wydaje się być gwałtowny, to nominalnie skutkuje on istotnym zmniejszeniem się liczby osób studiujących wymienione kierunki w trybie niestacjonarnym.

Na studiach stacjonarnych kształcą się zdecydowanie większy odsetek specjalistów z dziedzin inżynieryjno–technicznych (ok. 12% na studiach I stopnia i jednolitych studiach magisterskich oraz 5–7% na studiach II stopnia).

Tak duża różnica pomiędzy odsetkiem studentów kształcących się na studiach I i II stopnia w ramach kierunków inżynieryjno–technicznych może wynikać z dwóch kwestii. Po pierwsze, w ostatnich latach – w związku polityką MNiSW – widać wyraźny zwrot kandydatów na studia w stronę kierunków inżynieryjno–technicznych. Wzrost ten będzie można zaobserwować na studiach II stopnia w momencie, kiedy uczelnie opuszczą roczniki sprzed „bumu” na kierunki techniczne. Po drugie, istnieje większa skłonność do nie kontynuowania edukacji na studiach II stopnia wśród absolwentów kierunków technicznych, co wiąże się z ich szybszym wchodzeniem na rynek pracy (często już w trakcie lub tuż po ukończeniu studiów licencjackich).

Kierunki oferowane przez uczelnie, w przypadku których udział ich studentów w całej populacji uczących się maleje należą do grup:

- Ekonomicznej i administracyjnej, humanistycznej, pedagogicznej (mniejszy odsetek zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych w przypadku studiów I stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, a także wahania liczebności w przypadku studiów II stopnia).
- Społecznej, biologicznej, rolniczej, leśnej i rybactwa (mniejszy odsetek zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych).

Zwiększył się natomiast udział w ogóle studiujących tych studentów, którzy kształcą się w ramach grup:

- Ochrony i bezpieczeństwa, matematycznej i statystycznej, usług transportowych, opieki społecznej, medycznej (systematycznie wzrasta liczba studiujących).
- Inżynieryjno–technicznej, architektury i budownictwa, medycznej, produkcji i przetwórstwa (można zaobserwować pewne wahania – niewielkie spadki i wzrosty studiujących).

Podsumowując, można powiedzieć, że największymi „przegranymi” ostatnich lat są kierunki z grup: ekonomicznej i administracyjnej, społecznej, humanistycznej i pedagogicznej, czyli te kierunki, które dotychczas należały do kierunków najpopularniejszych, a co za tym idzie – najliczniejszych. Kierunki, które w ostatnich latach zyskują na liczbie studentów należą do grupy kierunków, które możemy nazwać „ścisłymi”. Zyskują też te kierunki, które jak dotąd były raczej mało liczne. Widać też wyraźną – niepokojącą – „modę” na kierunki z grupy ochrona i bezpieczeństwo.

Patrząc z perspektywy nie grup, ale pojedynczych kierunków kształcenia, możemy podzielić je na trzy grupy: kierunki „chwijne”, zyskujące oraz tracące.

Podsumowując dane zawarte w ramce dochodzimy do następujących wniosków:

- W grupie kierunków „tracących” studentów znajdują się przede wszystkim kierunki ekonomiczne (zarządzanie i bankowość oraz zarządzanie i marketing), społeczne (politologia, socjologia, stosunki międzynarodowe, europeistyka) oraz pedagogiczne. Tracą studentów również kierunki rolnicze oraz część (głównie wschodnich) lingwistik.
- W grupie kierunków „zyskujących” należy wymienić bezpieczeństwo wewnętrzne, publiczne lub narodowe oraz kierunki inżynierskie, tj. kierunki najmłodniejsze w ostatnich dwóch latach. Coraz bardziej popularne stają się też kierunki nowe, w tym głównie o charakterze unikatowym oraz ściśle wyspecjalizowanym.
- Interesujący przykład zmiany w ofercie kształcenia szkół wyższych stanowią tzw. makrokierunki, które można znaleźć zarówno wśród tracących, zyskujących, jak i chwijnych kierunków.

CHWIJNE, WZNOŚĄCE SIĘ CZY GASĄCE?⁶

1) Kierunki „chwijne”:

matematyka i ekonomia, pielęgniarstwo, teleinformatyka, filozofia, oceanotechnika, niektóre makrokierunki (np. automatyka i robotyka), elektronika i telekomu, niektóre filologie (np. filologia węgierska, ukraińska, włoska, francuska).

2) Kierunki „zyskujące”⁷:

bezpieczeństwo wewnętrzne, publiczne⁸, bezpieczeństwo narodowe, sport, inżynieria naftowa i gazownicza, energetyka, inżynieria biomedyczna, logistyka, mechatronika, dietetyka, aktorstwo, organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej, praca socjalna, inżynieria bezpieczeństwa, nowe kierunki⁹: analityka gospodarcza, bezpieczeństwo i higiena pracy, gospodarka turystyczna, informatyka stosowana, informatyka w biznesie, dyplomacja europejska, gospodarka i zarządzanie publiczne, inżynieria akustyczna, mediteranistyka, finanse i zarządzanie w ochronie zdrowia, krajoznawstwo i turystyka historyczna, kierunki unikatowe¹⁰: kognitywistyka, zastosowania fizyki w biologii i medycynie, mikrobiologia, geofizyka, fizyka medyczna, elektroradiologia, wybrane makrokierunki: nanotechnologia i technologie procesów materiałowych, inżynieria nanostruktur, samorząd terytorialny i polityka regionalna, bioinżynieria produkcji żywności.

3) Kierunki „tracące”¹¹:

finanse i bankowość, zarządzanie i marketing, historia, politologia, socjologia, stosunki międzynarodowe, europeistyka, pedagogika, nauczanie matematyki, nauczanie biologii, informatyka i ekonometria, niektóre filologie (np. filologia litewska, rosyjsko – ukraińska, rosyjsko – angielska, białoruska, bałtystyka, język rosyjski, język niemiecki z językiem angielskim), makrokierunek automatyka i robotyka, zarządzanie, filologia polska, makrokierunek technologia i inżynieria chemiczna, kultura Rosji i narodów sąsiadujących, międzywydziałowe międzykierunkowe studia humanistyczne, fizyka, technika rolnicza i leśna, etnolingwistyka, informacja naukowa i bibliotekoznawstwo, rolnictwo.

6 Analiza została przeprowadzona na kierunkach stacjonarnych. Z analizy zostały wyłączone kierunki niszowe, na których w skali kraju kształci się mniej niż 100 osób. Badane były wzrosty/spadki procentowe liczby studujących, a nie zmiany w ich liczebności bezwzględnej.

7 Wzrosty min. 20% w skali roku.

8 W 2010 r. kierunek zwiększył liczebność ponad 2 krotnie, w 2011 r. – o 100%.

9 Kierunki, które po raz pierwszy pojawiły się na rynku w 2010 r., zazwyczaj mające charakter kierunku unikatowego.

10 Niewystępujące powszechnie w ofercie kształcenia na poziomie wyższym.

11 Spadki liczebności na przestrzeni ostatnich 2 lat, w ostatnim roku spadek liczebności min. 15%.

Należy też zwrócić uwagę na kierunki całkowicie nowe (pojawily się po raz pierwszy w 2011 r.), których z roku na rok jest coraz więcej. W ich przypadku trudno jest wnioskować o przyszłych wzrostach lub spadkach liczebności studentów. Kierunki te to, przykładowo: wojskoznawstwo, chemia budowlana, bezpieczeństwo żywności, odnawialne źródła energii i gospodarka odpadami oraz duża liczba makrokierunków (np. nanotechnologie i nanomateriały, filologia – kulturoznawstwo, gastronomia – sztuka kulinarna).

Patrząc na nowe kierunki kształcenia na poziomie wyższym, można zauważyć tendencję do różnicowania i specjalizowania oferty edukacyjnej. Powstaje coraz więcej kierunków niszowych o wąskiej orientacji teoretyczno–rynkowej. Jakie konsekwencje może mieć ta zmiana dla przyszłej sytuacji rynkowej absolwentów? Trudno to oszacować w tym momencie. To co wydaje się być pewne – to ich coraz silniejsze ukierunkowanie na wykonywanie w przyszłości określonych zawodów, co ma niewątpliwie swoje plusy. Jednocześnie ścisła specjalizacja rynkowa w kształceniu na poziomie wyższym grozi zmniejszeniem elastyczności i ograniczeniem możliwości (w przyszłości) zmiany wykonywanej profesji.

Na zmiany w preferencjach w zakresie kształcenia na poziomie wyższym wskazują wybory (i ich zmiany), jakie są dokonywane przez uczniów i studentów rozpoczynających edukację. Niniejsza część raportu ma na celu

scharakteryzowanie tych zmian – z uwzględnieniem preferencji zarówno kandydatów do szkół ponadgimnazjalnych, jak i wyższych.

SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE

JAKIE KIERUNKI WYBIERAJĄ „PIERWSZOKLASIŚCI”?

(Aneks, Tabela A.3)

Widoczny jest względny wzrost zainteresowania (wg liczby uczniów pierwszych klas bądź pierwszego roku) zawodami z grup:

- średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych,
- średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury,
- pracowników ds. finansowo–statystycznych i ewidencji materiałowej,
- pracowników opieki osobistej i pokrewnych oraz – pracowników usług ochrony.

Względny spadek zainteresowania uczniów można dostrzec w przypadku następujących grup zawodów:

- technicy informatycy,
- pracownicy obsługi klienta,
- sprzedawcy i pokrewni,
- robotnicy budowlanych i pokrewnych,
- robotnicy obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych,
- robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni.

Uzupełnieniem analizy dzielącej kierunki kształcenia na 4 grupy zgodnie ze skalą wzrostu bądź utraty liczby uczniów są dane z Tabeli 2.5 – zawiera ona te zawody, między którymi nie występuje ciągłość kształcenia w latach 2010–2012. Najczęściej wiąże się to z okresową fluktuacją liczby uczniów na tych kierunkach kształcenia, które i tak nie należą do kierunków popularnych. Niemniej jednak można się zastanawiać nad przyszłością kształcenia na kierunkach, które posiadały uczniów na pierwszym roku/w pierwszej klasie w 2010 i/lub 2011 r., a w 2012 r. już nie m.in.: rękodzielnik wyrobów włókienniczych, obuwnik czy kaletnik.

Tabela 2.5. Brak ciągłości naborów w klasach pierwszych/na pierwszym roku w szkolnictwie ponadgimnazjalnym w latach 2010–2012 według zawodu („–”, oznacza brak uczniów lub kierunku kształcenia, „+” oznacza pojawienie się uczniów na danym kierunku)

Zawód	2010	2011	2012
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	–	–	+
Technik papiernictwa	–	–	+
Technik budownictwa okrętowego	–	–	+
Korektor i stroiciel instrumentów muzycznych	+	+	–
Technik technologii wyrobów skórzanych	–	–	+
Technik technologii szkła	+	+	–
Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej	–	–	+
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	+	–	+
Technik włókiennik	–	–	+
Technik tyfloinformatyk	+	+	–
Technik dźwięku	+	+	–
Technik realizacji dźwięku	+	+	–
Monter sieci komunalnych	–	+	–
Zegarmistrz	+	+	–
Monter instrumentów muzycznych	+	+	–
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	+	+	–
Obuwnik	+	+	–
Kaletnik	+	+	–
Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż	+	–	–
Wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych	+	+	–
Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	–	–	+
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	+	+	–
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	–	–	+

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

KILKA SŁÓW O NOWYCH KIERUNKACH KSZTAŁCENIA

Prowadzona analiza ujawnia następujący fakt: szkoły poszukują nisz do zagospodarowania poprzez wprowadzenie nowego, niewystępującego wcześniej kierunku kształcenia. W przypadku zawodu „technik tyfłoinformatyk”, o którym pisano m.in. w poprzedniej edycji badań, można powiedzieć, że taki eksperyment nie zakończył się powodzeniem (po 8 uczniów w pierwszej klasie w latach 2010 i 2011). W porównaniu z innym, nowym i obiecującym kierunkiem kształcenia, jaki pojawił się w 2012 r. (technik urządzeń i systemów energii odnawialnej – 276 uczniów), można mówić o zasadniczej roli odpowiedniego stopnia specjalizacji (nie powinna być zbyt wąsko zakrojona) przy tworzeniu nowych kierunków kształcenia.

Analiza kierunków kształcenia, na których zaobserwowano największe (i utrzymujące się rok do roku) procentowe spadki liczby uczniów w klasach pierwszych/na pierwszym roku potwierdza m.in. wnioski o malejącym zainteresowaniu zawodami robotniczymi i rzemieślniczymi (Tabela 2.6).

Tabela 2.6. Zawody szkolnictwa ponadgimnazjalnego, w których zaobserwowano największe, regularne, procentowe spadki liczby uczniów (rok do roku) w latach 2010–2012 (w %)

Zawód	2011 (w stosunku do 2010)	2012 (w stosunku do 2011)
Technik mechanik	-20,5	-7,4
Technik górnictwa otworowego	-14,3	-48,5
Technik poligraf	-9,9	-26,3
Technik technologii drewna	-27,2	-12,4
Technik nawigator morski	-5,1	-39,3
Ortoptystka	-27,3	-60
Fotograf	-6,7	-20,1
Animator kultury	-16,1	-92,3
Technik telekomunikacji	-7,6	-23,6
Ogrodnik	-12,5	-43,2
Murarz	-7,4	-21,2
Betoniarz-zbrojarz	-20,1	-20,3
Posadzkarz	-7	-22
Malarz-tapeciarz	-8,9	-36,6
Błacharz	-22,8	-25
Piekarz	-3,2	-22,9
Stolarz	-2,4	-22,8
Krawiec	-5,3	-54,9

Tabela zawiera wyłącznie kierunki kształcenia prowadzone w więcej niż 5 placówkach w kraju.

Źródło: opracowanie własne na podstawie SIO

Analogiczna analiza procentowych wzrostów liczby uczniów wskazuje znacznie mniejszą liczbę zawodów doświadczających regularnych wzrostów, rok do roku (Tabela 2.7). Znacznie częściej zachodzi sytuacja, gdy w 2011 r. następuje procentowy spadek liczby uczniów na danym kierunku i odwrócenie tej tendencji w 2012 r. Dotyczy to zawodów:

- technik energetyk,
- technik wiertnik,
- technik cyfrowych procesów graficznych,
- technik gazownictwa,
- technik transportu drogowego,
- technik rolnik,
- technik mechanik okrętowy,
- higienistka stomatologiczna,
- technik optyk,
- technik logistyk,
- asystent osoby niepełnosprawnej,
- opiekunka środowiskowa,
- fototechnik,
- technik rachunkowości,
- technik usług kosmetycznych,
- technik turystyki wiejskiej,
- opiekun medyczny,
- technik ochrony fizycznej osób i mienia,
- operator obrabiarek skrawających,
- złotnik-jubiler,
- mechanik maszyn i urządzeń drogowych.

Tabela 2.7. Zawody szkolnictwa ponadgimnazjalnego, w których zaobserwowano największe, regularne, procentowe wzrosty liczby uczniów (rok do roku) w latach 2010–2012

Zawód/Rok	2011 (w stosunku do 2010)	2012 (w stosunku do 2011)
Technik górnictwa podziemnego	0,1	94,1
Technik przeróbki kopalin stałych	350	325,4
Technik pożarnictwa	7,7	35
Technik pszczelarz	49,1	154,9
Technik weterynarii	1	41,2
Asystentka stomatologiczna	1,7	21,2
Opiekunka dziecięca	8,4	58,6
Florysta	27,2	40,9
Kamieniarz	4	61,5

Tabela zawiera wyłącznie kierunki kształcenia prowadzone w więcej niż 5 placówkach w kraju.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

Ponadto, analiza liczby uczniów szkół ponadgimnazjalnych w poszczególnych grupach zawodów w 2012 r. (Aneks, Tabela A.4) wskazuje, że:

- W zawodach z grupy techników i personelu średniego niezmiennie dominują liczebnie uczniowie 3 zawodów, po których następuje mniej liczna grupa uczniów. Te 3 zawody/kierunki kształcenia to: technik informatyk (12%), technik ekonomista (8%) oraz muzyk (8%).
- W zawodach z grupy zawodów biurowych 80% uczniów skupiają 2 kierunki związane z branżą hotelarską i turystyką: technik hotelarstwa i technik obsługi turystycznej. Trzeci kierunek, technik rachunkowości, gromadzi 14% uczniów z tej grupy kierunków.
- W grupie usług i sprzedaży pierwsze 4 kierunki kształcenia obejmują zbliżoną liczbę uczniów: technik usług kosmetycznych (15%), technik usług fryzjerskich (14%), kucharz małej gastronomii (14%) i fryzjer (13%).
- W zawodach robotniczych obserwujemy przepaść pomiędzy liczbą uczniów na pierwszym i drugim z kolei kierunku kształcenia: mechanik pojazdów samochodowych (31%) i technolog robót wykończeniowych w budownictwie (8%).
- W zawodach z grupy operatorów i monterów 95% uczniów kształci się w zawodach: mechanika–operatora pojazdów i maszyn rolniczych (58%) oraz górnika eksploatacji podziemnej (37%).

SZKOŁY WYŻSZE

Dane wskazujące na udział studiujących dany kierunek na pierwszym roku w ogóle kształcących się na uczelniach trafnie obrazują kierunki zmian preferencji kandydatów na studia. Do analizy wybraliśmy jedynie studentów pierwszego roku studiów I stopnia oraz jednolitych magisterskich, również rezygnując z analizy zmian w wyborach na poziomie studiów II stopnia, które – co udowodniono w oparciu o dane zgromadzone w trakcie badania studentów¹² – są silnie zależne od wyborów dokonanych na studiach I stopnia.

Analizując zmiany w odsetkach studentów kształcących się na pierwszym roku, możemy sformułować następujące wnioski:

- Widoczne są istotne różnice w profilach kształcenia w ramach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych.
- Zarówno studenci finansujący studia ze środków własnych, jak i studiujący bezpłatnie najczęściej kształcą się na pierwszym roku na kierunkach z grupy ekonomicznej i administracyjnej. Równocześnie, w przypadku studiów płatnych aż 26% studiuje na takich kierunkach, podczas, gdy na studiach stacjonarnych jest to ok. 14%. Jednocześnie maleje liczba, jak i sam udział tych kierunków w rynku kształcenia na poziomie wyższym.
- Studenci są też skłonni płacić (choć z roku na rok jest ich relatywnie mniej, a strata jest dotkliwsza niż w przypadku kierunków ekonomicznych) za kształcenie na kierunkach pedagogicznych.

- Interesujące może się wydać to, że w przypadku studentów I roku studiów niestacjonarnych widać relatywnie szybszą zmianę skłonności (a raczej jej spadek) do wybierania dotychczas najpopularniejszych grup kierunków (ekonomiczno-administracyjne, humanistyczne, pedagogiczne i społeczne). Można zatem powiedzieć, że mimo iż struktura kształcenia w ramach studiów niestacjonarnych w mniejszym stopniu spełnia założenia MNiSW (niższy odsetek kształcących się na kierunkach inżynieryjno-technicznych, wyższy na kierunkach ekonomiczno-administracyjnych, pedagogicznych i społecznych), to wybory kandydatów na studia, w przypadku studiów niestacjonarnych, zmieniają się szybciej i szybciej też odpowiadają na sygnały wysyłane przez rynek.

Analizując poniższe Tabele (nr 2.8 i 2.9), dochodzimy do podobnych wniosków, jak w przypadku badania zmiany ogólnego odsetka studiujących na poszczególnych kierunkach.

- Należy podkreślić, że największy wzrost odsetka (i liczby) studiujących (zarówno w 2010 r. jak i w 2011 r.) nastąpił w przypadku kierunków zaklasyfikowanych do grupy ochrony i bezpieczeństwa. Pojawia się uzasadnione pytanie, czy tak duże wzrosty zostaną w przyszłości skonsumowane przez rynek.
- Największe wzrosty procentowe w liczbie studentów I roku charakteryzują kierunki: architektury i budownictwa (głównie na studiach niestacjonarnych), inżynieryjno-techniczne, prawne, artystyczne i informatyczne (stały wzrost na studiach niestacjonarnych oraz wahania na studiach stacjonarnych).

12 Por. Jelonek M., 2010, „Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, Warszawa, PARP, s.1–101.

Tabela 2.8. Odsetek studentów kształcących się na I roku studiów w trybie stacjonarnym (dane dla lat 2009, 2010, 2011)

Grupa kierunków	Studia I stopnia i jednolite magisterskie		
	2009	2010	2011
Ekonomiczna i administracyjna	14,1%	13,2%	13,7%
Inżynieryjno–techniczna	11,2%	12,6%	12,3%
Humanistyczna	11,3%	10,2%	10,6%
Społeczna	10,7%	10,2%	10,4%
Pedagogiczna	9,0%	7,2%	8,0%
Medyczna	7,0%	6,8%	6,7%
Architektury i budownictwa	4,7%	4,9%	4,8%
Informatyczna	4,6%	5,2%	4,7%
Produkcji i przetwórstwa	4,2%	4,4%	4,4%
Usługi dla ludności	3,3%	3,2%	3,1%
Fizyczna	2,9%	2,9%	3,0%
Biologiczna	3,0%	2,6%	2,8%
Prawna	2,3%	2,2%	2,3%
Ochrony i bezpieczeństwa	1,2%	2,7%	2,1%
Ochrony środowiska	2,1%	2,0%	2,1%
Artystyczna	1,8%	2,1%	2,0%
Matematyczna i statystyczna	1,6%	2,4%	2,0%
Rolnicza, leśna i rybactwa	1,8%	1,5%	1,6%
Usług transportowych	1,1%	1,5%	1,5%
Dziennikarstwa i informacji	1,3%	1,3%	1,3%
Opieki społecznej	0,5%	0,6%	0,5%
Weterynaryjna	0,2%	0,3%	0,2%
Ogółem	100%	100%	100%
N	260991	268482	263848

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Tabela 2.9. Odsetek studentów kształcących się na I roku studiów w trybie niestacjonarnym (dane dla lat 2009, 2010, 2011)

Grupa kierunków	Studia I stopnia i jednolite magisterskie		
	2009	2010	2011
Ekonomiczna i administracyjna	28,5%	26,8%	26,0%
Pedagogiczna	15,2%	13,3%	11,6%
Medyczna	7,7%	10,2%	9,9%
Społeczna	11,4%	10,1%	9,0%
Humanistyczna	5,8%	5,7%	5,8%
Ochrony i bezpieczeństwa	2,3%	4,1%	5,5%
Architektury i budownictwa	3,9%	4,5%	5,5%
Inżynieryjno–techniczna	3,1%	3,8%	4,3%
Informatyczna	3,6%	3,8%	4,1%
Usługi dla ludności	5,0%	4,4%	4,1%
Prawna	3,4%	3,6%	4,0%
Produkcji i przetwórstwa	2,8%	3,0%	3,2%
Artystyczna	1,1%	1,3%	1,4%
Dziennikarstwa i informacji	1,5%	1,3%	1,3%
Usług transportowych	1,0%	0,9%	1,1%
Rolnicza, leśna i rybactwa	1,0%	1,0%	1,0%
Ochrony środowiska	0,9%	0,9%	1,0%
Opieki społecznej	0,4%	0,4%	0,4%
Biologiczna	0,7%	0,5%	0,4%
Weterynaryjna	0,1%	0,2%	0,2%
Fizyczna	0,3%	0,2%	0,1%
Matematyczna i statystyczna	0,1%	0,1%	0,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%
N	232729	198624	169751

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Przedstawione powyżej dane dotyczące liczby kształcących się na poszczególnych kierunkach studiów warto zestawzić z informacją MNiSW na temat najpopularniejszych kierunków kształcenia. W czołówce najpopularniejszych kierunków kształcenia niezmiennie znajdują się kierunki ekonomiczne, których przykładem jest zarządzanie, choć – należy przyznać – jego popularność w ostatnim roku akademickim (2011/2012) nieco zmalała. Pewien wyjątek stanowią: budownictwo i informatyka – dwa kierunki ścisłe, które skutecznie konkurują o pierwsze miejsce w rankingu popularności z kierunkami społecznymi.

Podobną pozycję zajmują: pedagogika, prawo i ekonomia, w przypadku których zainteresowanie bądź spada, bądź fluktuuje, zachowując jednak ogólną tendencję spadkową.

Widać wyraźnie, że zainteresowanie kierunkami społecznymi – zajmującymi, jak dotąd czołowe miejsce w rankingach popularności (politologia, europeistyka, socjologia, stosunki międzynarodowe czy kulturoznawstwo) – maleje.

W rankingach popularności pojawiają się też kierunki względnie nowe, które w większości przypadków można zaklasyfikować do grupy kierunków ścisłych, takie jak: energetyka, matematyka, czy transport.

13 Szare pola w tabeli pojawiają się, gdy dany kierunek nie znalazł się w rankingu najpopularniejszych (10 tys. i więcej kandydatów) kierunków w danym roku.

Tabela 2.10. Najpopularniejsze kierunki studiów na studiach stacjonarnych I stopnia i jednolitych studiach magisterskich w latach 2008–2012¹³

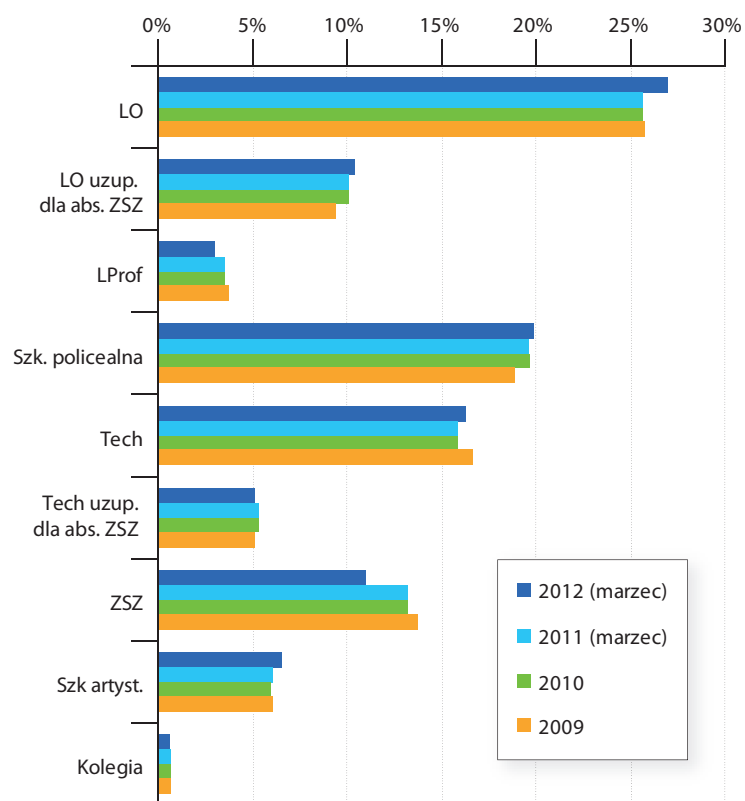
Kierunek	Liczba kandydatów			
	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Budownictwo	21200	24637	30944	29888
Zarządzanie	34706	35388	37743	28608
Informatyka	19488	24055	25435	27625
Pedagogika	32019	33094	30414	25839
Prawo	27471	26581	26943	24581
Ekonomia	23278	22025	24539	21523
Finanse i rachunkowość	17659	15418	19997	19998
Inżynieria środowiska		17723	19370	19330
Zarządzanie i inżynieria produkcji	10086	13996	16806	16622
Mechanika i budowa maszyn	10193	12181	15192	15868
Administracja	20159	21565	19255	15592
Psychologia	17702	20293	19021	15562
Gospodarka przestrzenna		12162	13087	14779
Automatyka i robotyka		12378	14207	14252
Turystyka i rekreacja	16645	18977	15339	13587
Geodezja i kartografia		11702	13857	13527
Biotechnologia	14570	13451	13836	13044
Filologia – specjalność: filologia angielska	16045	16484	17529	12942
Transport			12116	12070
Ochrona środowiska	11344	13824	12918	11715
Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	11996	12972	13621	11331
Matematyka			12443	11318
Energetyka				10791
Socjologia	16649	15347	11425	
Stosunki międzynarodowe	15284	14508	11059	
Kulturoznawstwo		11744	10778	
Filologia polska		11629	10503	
Politologia	11340	11456		
Europeistyka	10667	11237		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie MNiSW

Aneks

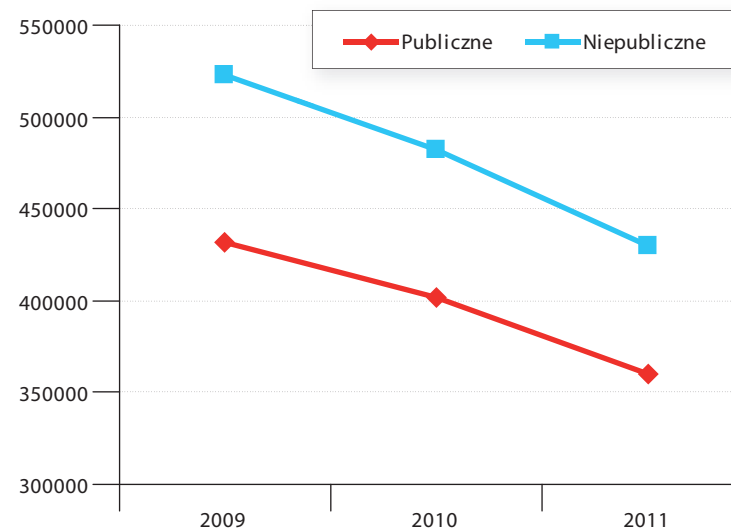


Wykres A.1. Odsetek uczniów kształcących się w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 2009–2012



Źródło: System Informacji Oświatowej

Wykres A.2. Liczba studentów studiów niestacjonarnych (dane dla lat: 2009, 2010, 2011)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

Tabela A.1. Dynamika przyrostów/spadków (rok do roku) liczby uczniów szkół ponadgimnazjalnych w poszczególnych grupach zawodowych w latach 2009–2012, w podziale na województwa

Województwo	SRED			BIUR			USLU			ROBW			OPER		
	2012	2011	2010	2012	2011	2010	2012	2011	2010	2012	2011	2010	2012	2011	2010
Dolnośląskie	5%	-8%	22%	3%	-3%	31%	11%	-11%	21%	-8%	-12%	4%	-3%	-5%	-1%
Kujawsko-pomorskie	2%	-3%	16%	-6%	-9%	30%	-1%	-7%	25%	-14%	-5%	8%	-6%	1%	-3%
Lubelskie	2%	-5%	15%	4%	-4%	26%	4%	-6%	14%	-11%	-5%	9%	-4%	-28%	-13%
Lubuskie	-1%	-8%	15%	-5%	-4%	12%	6%	-9%	14%	-7%	-2%	9%	47%	0%	9%
Łódzkie	-1%	-3%	17%	5%	-6%	26%	5%	-7%	20%	-10%	-4%	1%	-7%	-6%	30%
Małopolskie	-1%	-3%	11%	-1%	-2%	17%	0%	-1%	10%	-8%	0%	0%	21%	-8%	7%
Mazowieckie	2%	-6%	15%	7%	-6%	23%	0%	-6%	15%	-11%	-3%	2%	2%	1%	-1%
Opolskie	-3%	-7%	12%	5%	-2%	12%	-8%	-4%	6%	-15%	-4%	-4%	-27%	-2%	-2%
Podkarpackie	-2%	-4%	6%	0%	-8%	8%	-8%	-6%	5%	-13%	-5%	0%	-4%	0%	-6%
Podlaskie	-1%	-5%	19%	15%	-11%	38%	3%	-11%	28%	-14%	-3%	-6%	3%	2%	1%
Pomorskie	1%	-6%	18%	-3%	-6%	21%	-2%	-6%	19%	-9%	-7%	13%	4%	-3%	6%
Śląskie	4%	-5%	15%	6%	-8%	26%	-3%	-4%	12%	-14%	-7%	4%	73%	-25%	56%
Świętokrzyskie	-4%	-1%	9%	-13%	-1%	9%	-4%	-12%	18%	-14%	-3%	1%	-31%	-4%	9%
Warmińsko-mazurskie	-1%	-8%	18%	17%	-27%	20%	-9%	-5%	20%	-15%	-3%	9%	0%	-2%	-5%
Wielkopolskie	-2%	-5%	11%	0%	-7%	18%	-2%	-7%	9%	-10%	-3%	2%	-5%	0%	-8%
Zachodniopomorskie	-5%	-6%	19%	3%	-8%	25%	6%	-3%	15%	-12%	-6%	3%	13%	-2%	0%
Ogółem	0%	-5%	15%	2%	-7%	22%	0%	-6%	15%	-11%	-5%	4%	15%	-9%	11%

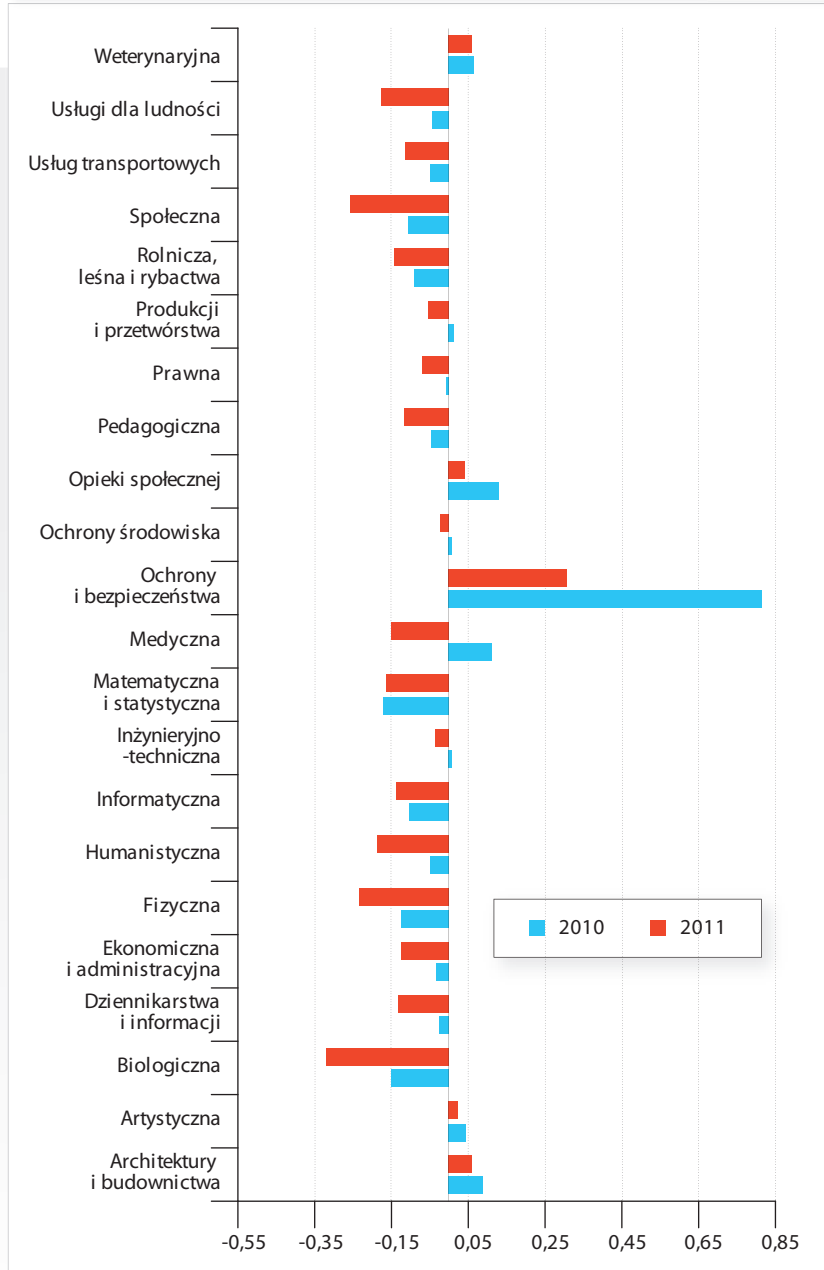
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

Tabela A.2. Odsetek studentów kształcących się na poszczególnych kierunkach studiów w trybie niestacjonarnym (dane dla lat 2009, 2010, 2011)

Grupa kierunków	Studia I stopnia i jednolite magisterskie			Studia II stopnia		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Architektury i budownictwa	3,0%	3,3%	3,9%	1,8%	1,7%	2,0%
Artystyczna	1,0%	1,0%	1,2%	0,6%	0,6%	0,7%
Biologiczna	0,8%	0,7%	0,6%	0,8%	0,8%	0,7%
Dziennikarstwa i informacji	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%
Ekonomiczna i administracyjna	30,1%	29,9%	29,8%	35,6%	35,3%	35,7%
Fizyczna	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Humanistyczna	6,3%	6,2%	5,8%	9,3%	8,7%	7,8%
Informatyczna	3,8%	3,5%	3,4%	2,9%	2,3%	2,0%
Inżynieryjno–techniczna	3,1%	3,2%	3,4%	2,2%	2,0%	2,3%
Matematyczna i statystyczna	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
Medyczna	5,7%	6,5%	6,3%	4,4%	4,7%	4,8%
Ochrony i bezpieczeństwa	1,0%	1,8%	2,9%	0,5%	0,9%	1,5%
Ochrony środowiska	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%
Opieki społecznej	0,2%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Pedagogiczna	17,0%	16,7%	16,7%	20,0%	21,9%	23,2%
Prawna	3,1%	3,1%	3,3%			
Produkcji i przetwórstwa	2,5%	2,6%	2,8%	1,8%	1,8%	1,8%
Rolnicza, leśna i rybactwa	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%	0,7%	0,6%
Społeczna	13,4%	12,3%	10,9%	13,1%	12,3%	10,9%
Usług transportowych	0,9%	0,9%	0,9%	0,3%	0,3%	0,3%
Usługi dla ludności	4,2%	4,1%	3,9%	2,9%	3,1%	3,1%
Weterynaryjna	0,1%	0,1%	0,1%			
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	950783	925156	827854	253731	252464	244640

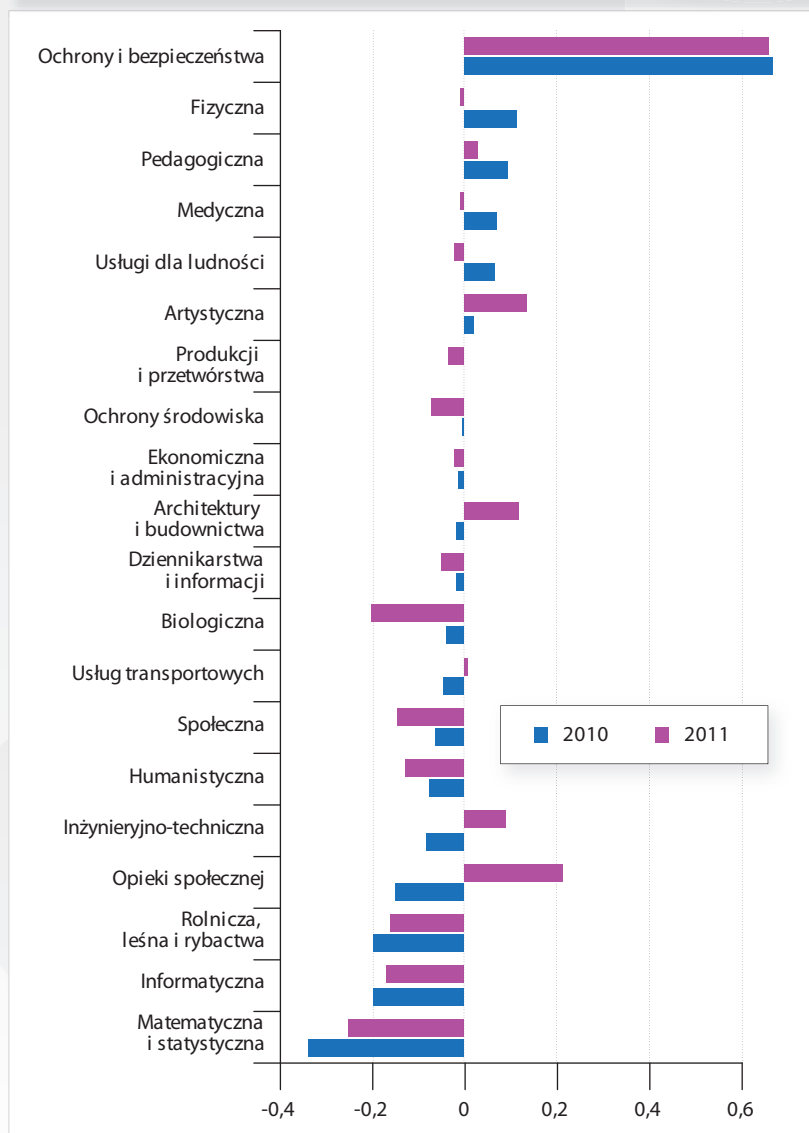
Szarym kolorem zostały zaznaczone te grupy kierunków, w przypadku których prowadzi się kształcenie jedynie na studiach jedno stopniowych – 5–cio letnich.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Wykres A.3. Zmiana procentowa (rok do roku) liczby studentów studiów niestacjonarnych (studia I stopnia i jednolite magisterskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Wykres A.4. Zmiana procentowa (rok do roku) liczby studentów studiów niestacjonarnych (studia II stopnia)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Tabela A.3. Odsetek uczniów szkół ponadgimnazjalnych kształcących się w pierwszych klasach/na pierwszym roku w poszczególnych grupach zawodowych (duże grupy zawodowe, dane dla lat 2010, 2011, 2012)

Grupa zawodów	2010	2011	2012
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	17,7%	17,4%	18,2%
Średni personel do spraw zdrowia	12,1%	11,9%	12,2%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	16,6%	17,2%	17,2%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	6,4%	6,6%	6,9%
Technicy informatycy	7,8%	7,7%	7,4%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,8%	0,6%	0,7%
Pracownicy obsługi klienta	5,7%	5,5%	5,1%
Pracownicy do spraw finansowo–statystycznych i ewidencji materiałowej	1,5%	1,6%	1,9%
Pozostali pracownicy obsługi biura	0,0%	0,1%	0,0%
Pracownicy usług osobistych	12,9%	12,9%	12,9%
Sprzedawcy i pokrewni	4,1%	4,2%	3,5%
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1,0%	1,0%	1,7%
Pracownicy usług ochrony	1,1%	1,0%	1,3%
Rolnicy produkcji towarowej	0,4%	0,3%	0,2%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	2,9%	2,9%	2,6%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	4,6%	4,7%	4,2%
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,1%	0,1%	0,0%
Elektrycy i elektronicy	1,6%	1,6%	1,5%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2,0%	2,1%	1,7%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,2%	0,2%	0,4%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,3%	0,4%	0,3%
Pomoce domowe i sprzątaczk	0,1%	0,1%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

Tabela A.4. Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych na najpopularniejszych kierunkach kształcenia w 2012 r., w podziale na wielkie grupy zawodowe

SRED (699839)		BIUR (78884)		USLU (179449)		ROBW (120942)		OPER (6856)	
Zawód	Liczba uczniów/ Liczba szkół	Zawód	Liczba uczniów/ Liczba szkół	Zawód	Liczba uczniów/ Liczba szkół	Zawód	Liczba uczniów/ Liczba szkół	Zawód	Liczba uczniów/ Liczba szkół
Technik informatyk	86287/1082	Technik hotelarstwa	43189/529	Technik usług kosmetycznych	27132/501	Mechanik pojazdów samochodowych (Z)	37741/850	Mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych (Z)	3981/174
Technik ekonomista	58440/664	Technik obsługi turystycznej	19953/381	Technik usług fryzjerskich	25788/517	Technolog robót wykończ. w budownictwie (Z)	10017/257	Górnik eksploatacji podziemnej (Z)	2511/25
Muzyk	57957/688	Technik rachunkowości	10801/230	Kucharz małej gastronomii (Z)	24343/824	Cukiernik (Z)	7569/593	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych (Z)	140/9
Technik administracji	39664/646	Technik prac biurowych	4621/109	Fryzjer (Z)	23197/700	Murarz (Z)	7133/546	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (Z)	94/6
Technik budownictwa	37192/506	Technik archiwista	261/10	Technik handlowiec	19569/484	Stolarz (Z)	7102/561	Operator maszyn leśnych (Z)	31/4
Technik logistyk	36998/497	Technik usług pocztowych i finansowych	59/2	Sprzedawca (Z)	19412/686	Elektromechanik pojazdów samochodowych (Z)	6917/370	Operator urządzeń przemysłu chemicznego (Z)	25/10
Technik mechanik	33185/693	-	-	Kucharz (Z)	17403/287	Elektryk (Z)	6404/476	Wiertacz odwiertów eksploatac. i geofizycznych (Z)	24/1

Tabela A.4. Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych na najpopularniejszych kierunkach kształcenia w 2012 r., w podziale na wielkie grupy zawodowe (cd.)

SRED (699839)		BIUR (78884)		USLU (179449)		ROBW (120942)		OPER (6856)	
Technik żywienia i gospod. domowego	28080/443	-	-	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	8975/173	Ślusarz (Z)	5869/389	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych (Z)	15/1
Technik pojazdów samochodowych	27354/312	-	-	Opiekun medyczny (Z)	7810/202	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (Z)	4956/461	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (Z)	10/3
Technik BHP	25453/478	-	-	Kelner (Z)	5287/112	Piekarz (Z)	3934/568	Operator urządzeń przemysłu szklarskiego (Z)	9/5
Technik architektury krajobrazu	19467/327	-	-	Technik turystyki wiejskiej	346/17	Blacharz samochodowy (Z)	2967/375	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej (Z)	8/4
Technik organizacji usług gastronomicznych	18912/279	-	-	Technik księgarstwa	187/4	Elektromechanik (Z)	2707/254	Operator urządzeń przemysłu ceramicznego (Z)	8/1
Technik rolnik	17489/379	-	-	-	-	Mechanik–monter maszyn i urządzeń (Z)	2601/96	-	-
Technik elektronik	16297/226	-	-	-	-	Operator obrabiarek skrawających (Z)	2478/168	-	-
Technik elektryk	14775/319	-	-	-	-	Lakiernik (Z)	2276/335	-	-
Technik mechatronik	14739/197	-	-	-	-	Malarz–tapeciarz (Z)	1634/201	-	-
Technik organizacji reklamy	14363/245	-	-	-	-	Posadzkarz (Z)	1365/102	-	-
Technik farmaceutyczny	10694/199	-	-	-	-	Monter–elektronik (Z)	1360/130	-	-
Plastyk	10053/113	-	-	-	-	Tapicer (Z)	976/132	-	-

* w nawiasach liczba uczniów ogółem. Z – kierunki kształcenia występujące w zasadniczych szkołach zawodowych.
W przypadku kierunków z grupy techników i średniego personelu zestawienie zostało ograniczone do kierunków skupiających >10 tys. uczniów.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007–2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r. jako uniwersytecka, autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną, w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.