

**POLITYKA EDUKACYJNA
WOBEC RYNKU PRACY**

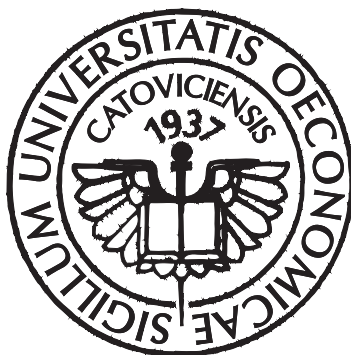
Studia Ekonomiczne

**ZESZYTY NAUKOWE
WYDZIAŁOWE**

UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
W KATOWICACH

POLITYKA EDUKACYJNA WOBEC RYNKU PRACY

Redaktorzy naukowi
Dorota Kotlorz, Andrzej Rączaszek



Katowice 2012

Komitet Redakcyjny

Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Anna Lebda-Wyborna (sekretarz),
Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiół, Teresa Żabińska

Komitet Redakcyjny Wydziału Ekonomii

Stanisław Swadźba (redaktor naczelny), Magdalena Tusińska (sekretarz),
Teresa Kraśnicka, Maria Michałowska

Rada Programowa

Lorenzo Fattorini, Mario Glowik, Miloš Král, Bronisław Micherda,
Zdeněk Mikoláš, Marian Noga, Gwo-Hsiu Tzeng

Redaktor

Elżbieta Spadzińska-Żak

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2012

ISBN 978-83-7875-020-8

ISSN 2083-8611

Wersją pierwotną „Studiów Ekonomicznych” jest wersja papierowa

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości
bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej
techniki reprodukcji, wymaga pisemnej zgody Wydawcy

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel. 32 257-76-30, fax 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIIS TREŚCI

WSTĘP	9
--------------------	---

EDUKACJA DLA RYNKU PRACY

Anna Gabrel: STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM NA TLE POLSKI	13
Summary	21

Marta Juchnowicz: PROGNOZY ZMIAN NA RYNKU PRACY A PROGRAMY KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE WYŻSZYM	25
Summary	33

Ewa Rollnik-Sadowska: ZNACZENIE DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA JAKOŚCI ZASOBÓW PRACY W POLSCE	35
Summary	42

Jarosław Wąsowicz: SYTUACJA MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY W WARUNKACH KRYZYSU – KONTEKST EUROPEJSKI	43
Summary	52

Krystyna Zimnoch: EDUKACJA JAKO PRIORYTET POLITYKI SPOŁECZNEJ I NAJWAŻNIEJSZY CZYNNIK ROZWOJU SPOŁECZNEGO	53
Summary	62

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE I SPECJALISTYCZNE

Krystyna Gilga: OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEC ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH W REGIONIE JELENIOGÓRSKO-LEGNICKIM – WYNIKI BADAŃ	65
Summary	75

Anna Kiersztyn: NADWYŻKA WYKSZTAŁCENIA NA POLSKIM RYNKU PRACY: MŁODZI W ZAWODACH PONIŻEJ KWALIFIKACJI	77
Summary	85

Henryk Kromołowski: LEKARZ ORAZ PIEŁĘGNIARKA I POŁOŻNA ZAWODAMI DEFICYTOWYMI W OCHRONIE ZDROWIA.....	87
Summary	95

Marcin Marcinişzyn: USTAWICZNE KSZTAŁCENIE I KAPITAŁ LUDZKI JAKO DETERMINANTY ROZWOJU ZAWODOWEGO	97
Summary	104
Dorota Moroń: EDUKACJA PONADGIMNAZJALNA WOBEC WYZWAŃ RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE DOLNEGO ŚLĄSKA	105
Summary	115
Agata Szydlik-Leszczyńska: KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW I ICH ROZWÓJ NA KIELECKIM RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW	117
Summary	125
NIEPEŁNOSPRAWNI I WYKLUCZENI NA RYNKU PRACY	
Marcin Garbat: KWOTOWE SYSTEMY WSPIERANIA ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA PRZYKŁADZIE POLSKI, CZECH I WĘGIER	129
Summary	137
Bożena Kołaczek: DOSTĘP DZIECI I MŁODZIEŻY DO EDUKACJI W ŚWIETLE STATYSTYKI	139
Summary	151
Dariusz Polakowski: DIAGNOZOWANIE SYTUACJI OSÓB WYKLUCZONYCH Z RYNKU PRACY ORAZ UWARUNKOWANIA WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKIEM SOCJALNYM	153
Summary	161
Michał Sobczak: ZRÓŻNICOWANIE POZIOMU WYKLUCZENIA SPOŁECZNEGO W POLSCE WEDŁUG WOJEWÓDZTW	163
Summary	175
VARIA	
Bogusława Urbaniak: BARIERY UDZIAŁU POLSKIEGO SPOŁECZEŃSTWA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM	179
Summary	188
Iwona Kukulak-Dolata: DZIAŁALNOŚĆ OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY W OPINIACH WYCHOWANKÓW	189
Summary	197

Dominika Malchar-Michalska: ROLA INSTYTUCJI NAUKOWO-BADAWCZYCH WE WSPIERANIU INTEGRACJI POZIOMEJ ROLNIKÓW W POLSCE NA PRZYKŁADZIE GRUP PRODUCENTÓW ROLNYCH.....	199
Summary.....	209
Lucjan Miś, Izabela Piekłus: POLITYKA PENITENCJARNA W POLSCE W ŚWIETLE DOŚWIADCZEŃ ZAGRANICZNYCH	211
Summary.....	221
Maria Agnieszka Paszkowicz, Piotr Dworniczak: WYZNACZANIE WSKAŹNIKA KOMPETENCJI OGÓLNYCH PRACOWNIKÓW PRZY WYKORZYSTANIU TEORII ZBIORÓW ROZMYTYCH	223
Summary.....	234
Sylvia Słupik: ZNACZENIE EDUKACJI W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEJ KONSUMPCJI ENERGII	235
Summary.....	243
Dominik Śliwicki, Wioletta Zwara: WPŁYW WYKSZTAŁCENIA NA AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNĄ I WYNAGRODZENIA	245
Summary.....	253
Dominik Śliwicki, Wioletta Zwara: WPŁYW WYKSZTAŁCENIA NA AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNĄ I WYNAGRODZENIA – – RYS STATYSTYCZNY	255
Summary.....	265
BIBLIOGRAFIA	266
INFORMACJA O AUTORACH	269

Wstęp

Rozwój nowoczesnych technologii informatycznych i high-tech oraz procesy globalizacji i konkurencyjności sprawiają, że coraz więcej uwagi poświęca się badaniom i teoriom związków zachodzących pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Następujące wskutek tych megatrendów zasadnicze zmiany w strukturze popytu na pracę powodują konieczność dostosowywania się do niej ilościowo-jakościowej struktury podaży pracy, stawiając poważne wyzwania przed systemem edukacji.

W literaturze ekonomicznej w centrum uwagi prac naukowych znajduje się zwłaszcza pytanie, w jaki sposób można osiągać adekwatność systemu kształcenia do zmieniającej się permanentnie struktury popytu na pracę, a także kwestia roli państwa w tych procesach.

Przedkładana praca może mieć znaczenie dla rozwijającej się w naukach ekonomicznych dyskusji wokół tych problemów. Jej przedmiotem są bowiem związki między edukacją a rynkiem pracy. Podjęto w niej próbę pokazania niektórych aspektów tych zależności. Książka składa się z czterech rozdziałów. Rozdział I (artykuły 1-5), zatytułowany *Edukacja dla rynku pracy*, poświęcony jest między innymi rozważaniom dotyczącym kształcenia na poziomie wyższym i prognoz zmian na rynku pracy. Podjęto w nim także problem młodzieży na rynku pracy i roli doradztwa zawodowego w podnoszeniu jakości zasobów pracy w Polsce.

W rozdziale II (obejmującym artykuły 6-11), zatytułowanym *Kształcenie zawodowe i specjalne*, podjęto zagadnienia kształcenia ustawicznego, boomu edukacyjnego w Polsce i zatrudnienia nieadekwatnego (*underemployment*). Rozważaniom poddano sytuację absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na rynku pracy, zawody deficytowe w ochronie zdrowia, a także kompetencje pracowników.

W rozdziale III (obejmującym artykuły 12-15), o nazwie *Niepelnosprawni i wykluczeni na rynku pracy*, skierowano uwagę na grupy ryzyka, będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Natomiast rozdział IV (obejmujący artykuły 16-23) zatytułowany *Varia* zawiera opracowania, w których podjęto różne aspekty powiązań edukacji z rynkiem pracy.

EDUKACJA DLA RYNKU PRACY

Anna Gabrel

STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM NA TLE POLSKI

„Każda gospodarka jest złożonym układem społeczno-gospodarczym, można ją analizować z różnych punktów widzenia, odzwierciedlających określony charakter wyodrębnionych w niej elementów strukturalnych. Charakter tych elementów ma decydujące znaczenie dla sposobu pojmowania struktury gospodarczej. Do podstawowych kryteriów wyodrębniania elementów strukturalnych można zaliczyć:

- formę własności środków produkcji, która umożliwi analizę sektorów: publicznego i prywatnego w gospodarce,
- rodzaj działalności gospodarczej, pozwalający wyodrębnić różne sektory, sekcje i działy w gospodarce,
- układ przestrzenny, będący podstawą wyodrębnienia w gospodarce różnych regionów ekonomicznych,
- aspekt kwalifikacji, wykształcenia i zawodów, pozwalający analizować gospodarkę z punktu widzenia zawodów osób pracujących, ich wykształcenia oraz kwalifikacji”¹.

Dynamiczny rynek pracy potrzebuje w pierwszym rzędzie dobrej edukacji podstawowej, która we współczesnym świecie znaczy dużo więcej niż jeszcze przed dwudziestu laty, oraz właściwej postawy wobec pracy. Tego musi dostarczyć szkolnictwo ogólne, na dobrym poziomie, z szerokim zakresem programów standardowych, ale stale weryfikowanych przez życie i rynek pracy. Zapewnienie tego przez odpowiednie systemy kształcenia nauczycieli, kontrolę nauczania oraz testy dla absolwentów stanowi jedno z pilniejszych zadań władz oświatowych².

Kolejną cechą kształcenia odpowiadającą rozwojowi rynku jest włączenie doń pracodawców. Należałoby tu stworzyć system motywacji sprzyjających wzrostowi zainteresowania edukacją zawodową przez pracodawców.

¹ W. Kwiatkowska: *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 17.

² Z. Pisz: *Problemy społeczne transformacji w Polsce*. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Opole 2001, s. 133-137.

Edukacja w Polsce, z powodu wielu niedostosowań do potrzeb rynku pracy, wymaga odpowiednich zmian sprzyjających rozwojowi gospodarki.

Ludność w wieku przedemerytalnym w większości nie posiada kwalifikacji, a co najwyżej ukończoną szkołę podstawową. Gdy pojawiają się wśród tej grupy problemy z pracą, to oczekiwaniem jest jedno: wcześniej przejść na emeryturę. Aktywne formy, jak na przykład szkolenia i przeszkolenia, nie znajdują tu efektywnego zastosowania.

Ludność w średnim wieku, kształcona w okresie przyspieszonej i zmasowanej industrializacji, posiada w większości wykształcenie zasadnicze zawodowe, które obecnie nie dostarcza dostatecznych kwalifikacji nowoczesnemu robotnikowi wykwalifikowanemu. Problem zagrożenia bezrobociem w tej populacji jest spotęgowany z jednej strony niską mobilnością oraz bardzo ograniczoną skłonnością do zmiany kwalifikacji, a z drugiej strony – brakiem dostatecznie rozwiniętej i jednoznacznie zaadresowanej oferty szkoleniowej³.

Populacja najmłodsza, edukowana w ostatnich piętnastu latach, stanowi grupę, którą charakteryzuje silny „pęd do kształcenia” o bardzo selektywnej strukturze. W procesie tym w dość dużym stopniu nie uczestniczy młodzież pochodząca ze wsi i małych miasteczek, chociaż fakt ten w ostatnim czasie również zaczyna się zmieniać. Taka sytuacja nie stanowi dobrej przesłanki dla korzystnego społecznie i ekonomicznie przebiegu restrukturyzacji rolnictwa.

Zasoby pracy w Polsce wymagają zwiększonych inwestycji na edukację, która wyrównałaby szanse młodzieży z różnych środowisk.

W tabeli 1 przedstawiono informacje o strukturze bezrobotnych według poziomu wykształcenia.

Tabela 1

Bezrobocie według wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie podlaskim w latach 2000-2009

Wyszczególnienie	Lata											
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2000	2005	2006	2007	2008	2009
	Polska ogółem w tys. osób						Województwo podlaskie ogółem osób					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Ogółem												
w tym według wykształcenia:	2702,6	2773,0	2309,4	1746,6	1473,8	1892,6	79232	73193	61773	48796	45821	61169
Wyższe	69,4	152,4	140,7	120,2	124,8	178,3	2502	5321	4920	4036	4595	6699
Policealne i średnie zawodowe	561,9	606,7	508,8	386,2	328,5	418,4	18648	17677	14827	11240	10418	14047
Średnie ogólnokształcące	168,7	211,5	194,9	159,0	150,1	203,8	5748	6430	5875	4948	5097	7299

³ Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia. „Gazeta Wyborcza” z 10.03.2008.

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Zasadnicze zawodowe	998,8	903,6	713,9	516,6	422,1	547,7	26819	20930	16502	12852	11516	15259
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	903,8	898,8	751,1	564,6	448,3	544,4	25515	22835	19649	15720	14195	17865
Polska ogółem w %						Województwo podlaskie ogółem w %						
Ogółem w tym według wykształcenia:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wyższe	2,6	5,5	6,1	6,9	8,5	9,4	3,2	7,3	8,0	8,3	10,0	11,0
Policealne i średnie zawodowe	20,8	21,9	22,0	22,1	22,3	22,1	23,5	24,1	24,0	23,0	22,7	23,0
Średnie ogólnokształcące	6,2	7,6	8,4	9,1	10,2	10,8	7,3	8,8	9,5	10,1	11,1	11,9
Zasadnicze zawodowe	37,0	32,6	31,0	29,6	28,6	28,9	33,8	28,6	26,7	26,3	25,1	24,9
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	33,4	32,4	32,5	32,3	30,4	28,8	32,2	31,2	31,8	32,3	31,1	29,2
Polska kobiety w tys. osób						Województwo podlaskie kobiety ogółem						
Ogółem w tym według wykształcenia:	1491,6	1486,4	1305,7	1017,3	833,4	966,4	41543	36819	32516	26092	23095	28149
Wyższe	45,1	100,8	94,8	81,3	83,1	115,3	1577	3536	3305	2657	2894	4119
Policealne i średnie zawodowe	378,8	383,1	332,9	257,9	212,2	242,7	12370	10612	9173	7084	6079	7346
Średnie ogólnokształcące	135,8	154,1	144,1	117,7	107,8	133,9	4540	4541	4165	3572	3464	4528
Zasadnicze zawodowe	476,5	421,4	357,8	268,3	207,3	233,8	12088	8844	7443	5854	4769	5508
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	455,4	427,0	376,1	292,1	223,0	240,7	10968	9286	8430	6925	5889	6648
Polska kobiety w %						Województwo podlaskie kobiety w %						
Ogółem w tym według wykształcenia:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wyższe	3,0	6,8	7,3	8,0	10,0	11,9	3,8	9,6	10,2	10,2	12,5	14,6
Policealne i średnie zawodowe	25,4	25,8	25,5	25,3	25,5	25,1	29,8	28,8	28,2	27,2	26,3	26,1

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Średnie ogólnokształcące	9,1	10,4	11,0	11,6	12,9	13,9	10,9	12,4	12,8	13,7	15,0	16,1
Zasadnicze zawodowe	32,0	28,3	27,4	26,4	24,9	24,2	29,1	24,0	22,9	22,4	20,6	19,6
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	30,5	28,7	28,8	28,7	26,7	24,9	26,4	25,2	25,9	26,5	25,6	23,6

Źródło: GUS: *Roczniki statystyczne*, 2008, s. 243; 2009, s. 249, 2010, s. 273. Urząd Statystyczny w Białymstoku: *Roczniki statystyczne województwa podlaskiego*, Białystok 2008, s. 122; 2009, s.122; 2010, s. 130.

Informacje zawarte w tabeli 1 wskazują na duże zróżnicowanie udziału w grupach siły roboczej w zależności od wykształcenia. Jest charakterystyczne, że w całym badanym okresie najwyższy udział bezrobotnych, zarówno w Polsce, jak i w województwie podlaskim, występował w tych samych grupach. Najwyższy udział bezrobotnych występował w grupach osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Najniższy udział bezrobocia, od samego początku reform gospodarczych, można zauważyć w populacji z wykształceniem wyższym oraz średnim.

Warto też zauważyć, że udział bezrobotnych w grupie osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym zmniejsza się, zaś w grupie osób z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym stale wzrasta, zarówno w kraju, jak i w województwie podlaskim. Ma to zapewne związek z tym, że w ostatnich latach bardzo dużo osób, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, podnosi swoje wykształcenie oraz kwalifikacje zawodowe.

Analiza udziału bezrobotnych w województwie i w kraju według wykształcenia wskazuje, że w województwie podlaskim występuje większy udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym niż w kraju. W pozostałych grupach wykształcenia sytuacja jest odwrotna. Wynika stąd, że gospodarka województwa podlaskiego jako słabiej rozwinięta, jest mniej chłonna na zatrudnienie osób z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym.

Myśląc o osobie bezrobotnej, mamy przed oczami obraz kogoś w średnim lub podeszłym wieku, mieszkającego na wsi lub w małym miasteczku, z reguły słabiej wykształconego, o niskich kwalifikacjach, niepotrafiącego sprostać konkurencji na rynku pracy, zmuszonego do obniżenia poziomu życia z powodu gwałtownego spadku dochodów. Jak wynika z danych statystycz-

nych, obraz osoby bezrobotnej wygląda zupełnie inaczej. Obecnie największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają ludzie młodzi, którzy nie ukończyli jeszcze 25. roku życia, a także absolwenci szkół wyższych. W marcu 2010 roku do absolwentów szkół wyższych było skierowanych zaledwie 0,7% wszystkich ofert w urzędach pracy, z czego blisko jedną trzecią stanowiły propozycje stażu. Oznacza to, że duża część bezrobotnych w Polsce jest obecnie w wieku najwyższej aktywności zawodowej⁴.

M. Kabaj podaje, że „...liczba absolwentów szkół wyższych w latach 2005-2010 osiągnie blisko 3 mln; więcej niż w całym okresie lat powojennego rozwoju Polski. Liczba absolwentów średnich i zasadniczych szkół zawodowych wyniesie 2,2-2,5 mln. Większość absolwentów pojawi się na rynku pracy w poszukiwaniu zatrudnienia”⁵. Przewidywany dopływ ludzi młodych, lepiej wykształconych „...stanowi wielką potencjalną szansę polskiej gospodarki, szansę dynamizacji jej wzrostu, unowocześnienia i poprawy poziomu życia ludzi. Aby tę wielką szansę wykorzystać, trzeba utworzyć do 2010 roku co najmniej 2 mln, a do 2015 roku – 3 mln nowych miejsc pracy. Umożliwi to lepsze spożytkowanie zasobów pracy, odwrócenie procesów dezaktywacji społeczeństwa polskiego. Jeżeli tak się nie stanie, jeżeli gospodarke nadal będzie cechował wzrost bezzatrudnieniowy...” to „...bezrobocie osób z wyższym wykształceniem może przekroczyć nawet 1 mln pod koniec dekady”⁶.

„Strategicznym celem polityki społeczno-gospodarczej powinno być pobudzenie procesów *tworzenia miejsc pracy*. Wielką rolę w tym procesie może odegrać *pakt społeczny na rzecz tworzenia miejsc pracy lub na rzecz wzrostu zatrudnienia*”⁷.

W tabeli 2 przedstawiono informacje o stopie bezrobocia w kraju i w województwie podlaskim według poziomu wykształcenia.

Tabela 2

Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia bezrobotnych w%

Wyszczególnienie	Lata											
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2000	2005	2006	2007	2008	2009
	Polska w %						Województwo podlaskie w %					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Ogółem, w tym według wykształcenia:	16,0	16,7	12,2	8,5	6,7	8,5	14,0	15,6	10,8	8,3	6,9	6,4
Wyższe	4,8	7,3	2,1	4,5	3,6	5,0	•	11,1	3,9	1,7	3,8	3,6

⁴ Absolwenci zaczynają od bezrobocia, „Gazeta Prawna” z 28.04.2010.

⁵ M. Kabaj: *Założenie paktów społecznych na rzecz tworzenia miejsc pracy – ujęcie globalne i lokalne*. W: R.Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska: *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*. IPiSS, WSE w Białymstoku, Białystok-Warszawa 2006, s. 232.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Policealne i średnie zawodowe	13,6	24,5	20,9	7,6	6,5	8,0	•	16,7	12,6	8,5	7,5	7,6
Średnie ogólnokształcące	19,6	21,0	16,1	11,5	9,6	10,3	•	28,6	12,1	8,5	8,1	10,4
Zasadnicze zawodowe	18,9	20,6	14,5	10,0	7,0	9,3	•	14,7	11,0	14,7	8,0	7,9
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	20,2	25,1	18,8	13,0	11,4	15,9	•	15,8	15,9	6,3	8,6	6,9

• – brak wiarygodnych danych.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: GUS: *Roczniki statystyczne*: 2001, s. 133; 2006, s. 235; 2007, s. 237; 2008, s. 227; 2009, s. 233; 2010, s. 255; *Roczniki statystyczne województwa podlaskiego*, Urząd Statystyczny, Białystok: 2001, s. 210; 2006, s. 103; 2007, s. 105; 2008, s. 112; 2009, s. 112; 2010, s. 117.

Podane w tabeli 2 informacje o stopie bezrobocia wskazują, że w województwie podlaskim stopa bezrobocia w grupach z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym w zasadzie jest wyższa niż przeciętnie w kraju, co potwierdza wcześniejsze uwagi wskazujące, że chłonność gospodarki regionu słabiej rozwiniętego na pracowników o wyższym poziomie wykształcenia jest mniejsza.

Instrumentem aktywizacji osób o niskich bądź jednostronnych kwalifikacjach zawodowych, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, są szkolenia organizowane przez urzędy pracy. Zmierzają one do podniesienia kwalifikacji lub przekwalifikowania osób bezrobotnych, aby mogły skutecznie funkcjonować na lokalnym rynku pracy. Organizacja takich kursów wymaga jednak dobrej znajomości zapotrzebowania rynku pracy na fachowców w określonych zawodach oraz ciągłego sprawdzania skuteczności szkoleń. Należy tutaj podkreślić, że zainteresowanie kursami wśród bezrobotnych jest bardzo duże. Niestety, liczba osób kierowanych na szkolenia nie zależy od zainteresowania bezrobotnych, lecz od wysokości środków z Funduszu Pracy przeznaczonych na ten cel⁸. M. Kabaj podaje, że „Wpływ polityki rynku pracy na aktywizację bezrobotnych i możliwość przeciwdziałania bezrobociu zależy”⁹:

- Od wielkości środków przeznaczonych na aktywne programy rynku pracy, które w Polsce są znacznie niższe niż w Unii Europejskiej.
- Od efektywności społecznej wydawanych środków, która zależy od znalezienia zatrudnienia po przeszkoleniu.

⁸ M. Kabaj: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 200-201.

⁹ M. Kabaj: *Założenie paktów społecznych...*, op. cit., s. 241.

W tabeli 3 przedstawiono liczbę zarejestrowanych bezrobotnych, którzy uczestniczyli w szkoleniach przeprowadzonych przez urzędy pracy w województwie podlaskim, ukończyli te szkolenia oraz znaleźli zatrudnienie w trakcie lub do 3 miesięcy od ukończenia szkoleń.

Tabela 3

Efektywność szkoleń bezrobotnych przeprowadzanych przez urzędy pracy w województwie podlaskim w latach 2002-2009

Lp.	Wyszczególnienie	Lata					
		2002	2005	2006	2007	2008	2009
1.	Osoby, które uczestniczyły w programie	1375	3449	3725	4145	4467	4274
2.	Osoby bezrobotne, które ukończyły szkolenie	1360	3284	3568	3869	4405	4198
3.	Osoby, które po szkoleniu znalazły zatrudnienie w trakcie lub do 3 miesięcy od zakończenia szkolenia	522	1322	1779	1942	1738	1422
4.	Efektywność szkoleń – procentowy udział uczestników podejmujących pracę (3 : 2 x 100%)	38,4	40,3	49,9	50,2	39,5	33,9

Źródło: *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2002 roku*. WUP w Białymstoku, Białystok 2003, s. 164; *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2005 roku*. WUP w Białymstoku, Białystok 2006, s. 244; *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2006 roku*. WUP w Białymstoku, Białystok 2007, s. 240; *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2007 roku*. WUP w Białymstoku, Białystok 2008, s. 237; *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2008 roku*. WUP w Białymstoku, Białystok 2009, s. 239; *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2009 roku*. WUP w Białymstoku, Białystok 2010, s. 242.

Z ogólnej populacji bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podlaskim w programie szkoleniowym organizowanym przez urzędy pracy udział wzięło: w 2005 roku – 4,5%, w 2009 roku – 6,9%. Wzrost udziału bezrobotnych w szkoleniach wynika ze starań urzędów pracy i zwiększonej aktywności bezrobotnych. Badanie wykazało, że znaczna część osób uczestniczących w programie szkoleniowym podjęła pracę.

W ostatnich kilku latach, nie tylko na polskim rynku pracy, zwiększa się dość szybko bezrobocie w grupie osób z wykształceniem wyższym, najczęściej humanistycznym. Poziom aspiracji tej grupy osób jest wysoki. Oferty pracy, które pojawiają się w urzędach pracy, w większości przypadków dotyczą wtórnego rynku pracy. Oferowana praca ma charakter dorywczy i zazwyczaj jest opłacana poniżej połowy płacy średniej. Tak więc osoby z wysokimi aspiracjami od samego początku trafiają na wtórny rynek pracy, zasilając rzesze „ubogich pracujących”. Poziom frustracji w tej grupie pracowników z biegiem czasu będzie się nasilał. W związku z tym warto podkreślić, że sytuacja całkowicie odmienna występuje na niemieckim rynku. M. Proniewski w swoich badaniach nad wpływem kształcenia na rozwój regionów wskazuje, że

w Niemczech na obszarze regionów słabo rozwiniętych „najniższy odsetek w strukturze bezrobotnych stanowią osoby z wyższym wykształceniem zawodowym – średnio 2%”¹⁰.

W związku z pojawieniem się bezrobocia w gospodarce polskiej wystąpiła potrzeba aktywnej polityki rynku pracy. W latach 1990-2008 powstało wiele aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Stworzono również system zasiłków dla bezrobotnych. Początkowo obowiązujące w tym zakresie prawo było dość liberalne i miało zdecydowanie osłonowy charakter¹¹.

Obecnie przepisy prawne ściśle definiują pojęcie osoby bezrobotnej i określają uprawnienia do zasiłku. Większy niż poprzednio nacisk położony jest na aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy¹².

Bezrobocie w Polsce w dużym stopniu powiązane jest z wiekiem, płcią oraz wykształceniem. Przyczynami bezrobocia są, oprócz wymienionych, zła struktura gospodarcza kraju, polegająca na istnieniu wielu nierentownych działów gospodarki, braku nowoczesnych technologii. W związku z tym mamy do czynienia z pojęciem bezrobocia strukturalnego, które jest wynikiem zwalniania pracowników z upadających czy źle prosperujących zakładów pracy.

Poziom i rodzaj wykształcenia jest czynnikiem decydującym o szansach na rynku pracy. W Polsce bezrobocie najczęściej dotyka ludzi najgorzej wykształconych (dotyczy ono zwłaszcza osób z wykształceniem podstawowym lub zawodowym). Według statystyk w Polsce bezrobocie cztery razy częściej dotyka osoby z wykształceniem podstawowym niż wyższym. Stopa zatrudnienia osób z wykształceniem podstawowym wynosi mniej niż 20%, osób z wykształceniem wyższym – 80%. Równocześnie aż dwukrotnie częściej bezrobotnymi są młodzi ludzie, co stwarza ogromne zagrożenia dla tej grupy ludzi¹³.

Ogólna ocena zmian w liczbie pracujących w gospodarce powinna być przedstawiona w powiązaniu ze wzrostem wartości produktu krajowego brutto (PKB). Studia wykazują, że PKB w latach 2002-2010 zwiększył się w Polsce o 75,2%, w województwie podlaskim o 62,7%. Występujący wzrost gospodarczy oceniany za pomocą PKB, jak wykazuje statystyka, nie przyczynił się do odpowiedniego wzrostu pracujących. Analiza zmian liczby pracujących wykazuje, że w Polsce w latach 2002-2010 liczba pracujących zwiększyła się o 10,2%, a w województwie podlaskim o 3,8%¹⁴.

¹⁰ M. Proniewski: *Polityka kształcenia jako czynnik rozwoju regionalnego (na przykładzie Niemiec)*. Wydawnictwo Filii Uniwersytetu Warszawskiego, Białystok 1996, s. 93.

¹¹ *Podstawy ekonomii*. Red. R. Milewski, E. Kwiatkowski. Wyd. 3 zm. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 402-403.

¹² Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

¹³ *Bezrobocie w Polsce*, www.bryk.pl/teksty/liceum/pozostale/wos/25697-bezrobocie_w_polsce.html, dostęp: 04.04.2011.

¹⁴ GUS: *Roczniki statystyczne*: 2005, s. 674; 2011, s. 221, 674. Urząd Statystyczny w Białymstoku:

Oficjalna polityka gospodarcza nie przyczyniła się do odpowiedniego wzrostu pracujących, dlatego występowało bezrobocie, a jedną z przyczyn tego stanu rzecz jest uzyskanie wysokiego przyrostu PKB w Polsce w powiązaniu z zagranicą bez odpowiedniego przyrostu pracujących z krajowych zasobów pracy.

THE EDUCATIONAL STRUCTURE OF UNEMPLOYED IN PODLASKIE VOIVODSHIP AGAINST THE POLISH BACKGROUND

Summary

„Each economy is a complex, socio-economic system. It can be analyzed because of different points of view, reflecting the specific nature of the extracted structural elements in it. The nature of these elements is crucial for understanding the economic structure. The basic criteria for extracting the structural elements include:

- the ownership form of means of production, which enables the analysis of public and private sectors in the economy,
- economic activity allowing the distinction between the various sectors, sections and divisions in the economy,
- the spatial arrangement, which is the basic element for the extraction of different economic regions,
- an aspect of qualifications, education and professions, which allows to analyze the economy from the perspective of working people, their education and qualifications”.

Dynamic labor market needs a good basic education, which is much more important in the modern world than it was twenty years ago, and the appropriate attitude towards work. This must be provided by good general education with a wide range of standard programmes constantly verified by force and labor market.

Education in Poland represents a serious limitation for the labor market with many different causes, which have a broad historical, political and economic context.

The working (at pension law age) population, in most, is not qualified (completed primary school, at best). And, if it is a problem (among this group) with work, there is one expectation: to retire early. Active forms such as training are not in effective use.

The population of middle-aged, trained in a period of accelerated and concentrated industrialization, has mainly got a basic vocational education, which currently does not provide sufficient qualifications to modern-skilled worker. The problem of the threat of unemployment in this population is due to the low

mobility and very limited tendency to the retraining. On the other hand – the lack of sufficiently advanced and explicitly addressed the training offer.

The youngest educated population (in the last fifteen years) is a very selective structure group with “the desire for learning”. In this process are not involved young people coming from villages and small towns, although this fact is recently also beginning to change.

Labor resources in Poland require huge investments in education to give young people from different backgrounds equal chances.

Analysis of the share of unemployed in the province and in the country (by education) shows that in Podlaskie voivodship there is a larger share of unemployed with higher education, post-secondary and secondary vocational and general secondary education than in the country. In other education groups the situation is reversed. It means that Podlaskie voivodship economy, as less developed, is less receptive for employment the people with higher education, post-secondary and vocational education.

The following table gives the information about the rate of unemployment in the country and in Podlaskie voivodship by the level of education.

Table 1

Unemployment rates by educational level of unemployed (%)

Specification	Years					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009
	Poland					
Total by educational attainment	16,0	16,7	12,2	8,5	6,7	8,5
Higher education	4,8	7,3	2,1	4,5	3,6	5,0
Post-secondary and secondary vocational	13,6	24,5	20,9	7,6	6,5	8,0
Secondary education	19,6	21,0	16,1	11,5	9,6	10,3
Vocational	18,9	20,6	14,5	10,0	7,0	9,3
Lower secondary, primary and incomplete primary education	20,2	25,1	18,8	13,0	11,4	15,9
	Podlaskie voivodship					
Total by educational attainment	14,0	15,6	10,8	8,3	6,9	6,4
Higher education	–	11,1	3,9	1,7	3,8	3,6

Table 1 (continued)

Specification	Years					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009
	Poland					
Post-secondary and secondary vocational	–	16,7	12,6	8,5	7,5	7,6
Secondary education	–	28,6	12,1	8,5	8,1	10,4
Vocational	–	14,7	11,0	14,7	8,0	7,9
Lower secondary, primary and incomplete primary education	–	15,8	15,9	6,3	8,6	6,9

Source: Own calculations and information based on: *Statistical Yearbooks GUS*: 2001, p. 133; 2006, p. 235; 2007, p. 237; 2008, p. 227; 2009, p. 233; 2010, p. 255; *Statistical Yearbooks of Podlaskie voivodship*, US w Białymstoku: 2001, p. 210; 2006, p. 103; 2007, p. 105; 2008, p. 112; 2009, p. 112; 2010, p. 117.

Information given in the table (about an unemployment rate) indicates that in Podlaskie voivodship the unemployment rate in the groups with higher education, post-secondary and vocational secondary education is generally higher than in the country. It confirms the previous observations indicating that the absorption of the less developed economies of the region for workers with higher educational level is lower.

The activation instrument for people with low or single-sided qualifications, for whom there is no work on the labor market, is the training organized by labor offices. They aim to improve skills or retrain the unemployed so that they can effectively operate on the local labor market. The organization of such courses, however, requires a good knowledge of market demand for skilled labor in certain occupations, and it is necessary to keep checking the effectiveness of training.

Due to unemployment in the Polish economy there is a need for active labor market activities. In the period 1990-2008, there were different forms against the unemployment. It was created a system of unemployment benefits. Initially, the applicable law in this area was quite liberal and had strongly protective character.

Currently, law regulations strictly define the formula of an unemployed person and determine the entitlement to benefits. Now we put a larger (than the previous) emphasis on the professional activation of the unemployed.

Unemployment in Poland highly depends on age, gender and education. The level and type of education is a decisive factor in the labor market opportunities. In Poland unemployment mostly affects people with low education (particularly as it concerns people with primary education or vocational training).

Marta Juchnowicz

PROGNOZY ZMIAN NA RYNKU PRACY A PROGRAMY KSZTAŁCENIA

Wprowadzenie

Elastyczność kształcenia przewidziana w znowelizowanej ustawie o szkolnictwie wyższym, negatywne oceny jakości absolwentów szkół wyższych wyrażane przez pracodawców, a także aktualne problemy rynku pracy wskazują na potrzebę dokonywania systematycznych analiz programów kształcenia na poziomie wyższym. Działania takie wymagają dysponowania przez uczelnie wyższe oraz innych decydentów w obszarze polityki edukacyjnej informacjami o zapotrzebowaniu na pracowników w ujęciu zawodów i specjalności oraz o zmianach w profilach kompetencyjnych w perspektywie minimum 10 lat. Jednym ze źródeł takich informacji są prognozy zapotrzebowania na kapitał ludzki w Unii Europejskiej oraz w Polsce. Ze względu na duży stopień agregacji wymagają one uzupełnienia o prognozy dotyczące ewolucji zawodów i ich struktury. Niestety, w Polsce brak jest cyklicznych, kompleksowych badań na ten temat. Profesjonalne badania muszą spełniać wiele warunków metodycznych i instytucjonalnych. Realistyczne określenie potrzeb dla celów programowania kształcenia wymaga między innymi aktywnego, partnerskiego udziału przedsiębiorców.

1. Konieczność zmian w programach kształcenia

Zasadniczym problemem uzasadniającym potrzebę zmian w kierunkach i programach kształcenia jest niedostosowanie struktury kształcenia do potrzeb gospodarki¹. Na potrzebę zmian wskazuje także negatywna ocena poziomu przygotowania zawodowego absolwentów wyrażana przez pracodawców. Pracodawcy narzekają przede wszystkim na brak umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce. Około jednej trzeciej pracodawców podkreśla brak zasadniczych umiejętności efektywnego funkcjonowania, takich jak umiejętność organizacji pracy, kontaktu z klientem i rozwiązywania problemów². Ponad jedna piąta pracodawców dostrzega także braki w kompetencjach

¹ Zob.: *Bilans kapitału ludzkiego. Raport podsumowujący*. PARP, czerwiec 2011, www.bkl.parp.gov.pl

² Raport z badań „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”. E-Dialog, IPISS, www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl

psychospołecznych, przede wszystkim: praca w grupie, komunikatywność czy dostosowanie się do zmian. W badaniach realizowanych w ramach projektu „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom” biorący udział w badaniu pracodawcy ocenili przygotowanie teoretyczne absolwentów szkół wyższych na ocenę 7,4 (w skali dziesięciostopniowej), a umiejętności praktyczne na 5,6³.

O jakości przygotowania absolwentów szkół wyższych do pracy zawodowej świadczy długość okresu poszukiwania przez nich pracy. Bez przeszkód, w ciągu miesiąca, pracę uzyskuje 13% absolwentów. Natomiast co dziesiąty absolwent poszukuje pracy do 3 miesięcy, 7% do pół roku, kolejnych 6% do jednego roku. Są również tacy którzy poszukują pracy do 2 lat (2%), a 1% ponad 2 lata. Znaczny odsetek ankietowanych absolwentów, bo aż 16% stwierdziło, że dotychczas nie znalazło pracy.

Na tle krytycznych ocen pozytywnie i z nadzieją należy przyjąć nowelizację ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Racjonalne wykorzystanie możliwości, jakie stwarza ustawa, wymaga jednak dysponowania przez uczelnie wyższe wiarygodnymi informacjami o zapotrzebowaniu na specjalistów w perspektywie 10-20 lat.

2. Ocena aktualnego dostępu do informacji o zapotrzebowaniu na pracę

W badaniach polskiego rynku pracy dominują analizy zasobowe, oparte na danych statystycznych do dwóch lat wstecz. Ważnych informacji dostarczają badania „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, prowadzone sporadycznie przez niektóre powiatowe urzędy pracy. Opierają się one jednak na danych historycznych, a więc prognozy oparte na tych danych odzwierciedlają przeszłe, a nie przyszłe trendy. W ostatnich kilku latach, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowanych jest w Polsce wiele interesujących badań. Niestety, mają one zasięg regionalny, prowadzone są okresowo, według różnych założeń metodycznych i kryteriów doboru próby. Wyniki badań regionalnych, nawet poprawnych metodycznie i szczegółowych, nie są dobrym źródłem informacji, ponieważ niedopasowanie struktury zawodowej absolwentów występuje z różnym nasileniem w poszczególnych regionach kraju. Prowadzone badania nie dostarczają więc wystarczających informacji do przewidywania zakresu i skali zmian zapotrzebowania w wymiarze kraju. Ekspertcy wyrażają opinie, że popyt na pracę na polskim rynku pracy nie został dotychczas odpowiednio zdiagnozowany, a funkcjonalność realizowanych projektów jest ograniczona, co utrudnia opracowanie długoterminowych strategii rozwoju kapitału ludzkiego.

³ Raport z badań „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”..., op. cit.

W celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb gospodarki znowelizowana ustawa o szkolnictwie wyższym wprowadza funkcję Rzecznika Praw Absolwenta. Ustawa zobowiązuje także uczelnie do monitorowania karier zawodowych absolwentów, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów. Monitoring karier to w wielu krajach reguła i podstawa do klasyfikacji danej uczelni w rankingu szkół wyższych. W Wielkiej Brytanii wyniki takich ankiet zbierane są centralnie przez agendę przy ministerstwie nauki. Z kolei w Finlandii od ich wyniku są uzależnione publiczne dotacje dla szkół wyższych. Wprowadzone regulacje budzą jednak wiele wątpliwości. Główną obawą jest dowolność w konstruowaniu ankiet. Dane zbierane w uczelniach przy użyciu różnych metodologii trudno będzie ze sobą porównać. Kolejną kwestią jest brak konieczności podawania wszystkich wyników ankiet do opinii publicznej. Tymczasem wyniki badania karier powinny być informacją dla uczelni, a także wskazówką dla kandydatów, po której uczelnie mają największe szanse na rynku pracy. Wydaje się, że monitoring karier może w pewnym stopniu przyczynić się do dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, ale problemu nie rozwiąże. W tym celu niezbędne jest kompleksowe, prognostyczne badanie zapotrzebowania na pracę.

3. Prognozy zmian w zapotrzebowaniu na kapitał ludzki w Unii Europejskiej oraz w Polsce

Z powodu braku w Polsce cyklicznego, kompleksowego monitoringu, do projekcji zapotrzebowania możemy posłużyć się badaniami prowadzonymi w krajach UE-27⁴. Europejskie Centrum Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego (CEDEFOP) przewiduje, że do 2020 roku prawie trzy czwarte miejsc pracy w Unii Europejskiej znajdzie się w sektorze usług, przede wszystkim w usługach rozwijających się: finansowych, prawnych, technicznych, doradztwa IT. W 27 krajach europejskich zatrudnienie w usługach rynkowych zwiększy się łącznie o 20%, a w Polsce nawet o 30%⁵. W ciągu następnej dekady sektory handlu, transportu, hotelarstwa i gastronomii są w stanie wygenerować ponad 4,5 mln miejsc pracy, podczas gdy w latach 2006-2020 inne przedsiębiorstwa usługowe stworzą dodatkowo 13,6 mln miejsc pracy. Wzrost zatrudnienia w sektorze usług nastąpi we wszystkich 27 krajach. Tylko w nielicznych krajach przewidywany jest równoczesny wzrost zatrudnienia w przemyśle i bu-

⁴ Monitorowaniem zmian w strukturze zawodowej, a także prognozowaniem umiejętności wymaganych na rynku pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej, a także w Chorwacji, Turcji oraz w Norwegii zajmuje się Europejskie Obserwatorium Zatrudnienia.

⁵ *Profesje z przyszłością*, <http://www.rynekpracy.pl>, dostęp: 2.11.2010.

downictwie. W większości państw członkowskich Unii Europejskiej oczekuje się spadku zatrudnienia w rolnictwie⁶. Prognoza dotycząca sytuacji w Polsce przewiduje wzrost zatrudnienia wyłącznie w sektorze usług. Natomiast zmniejszenie popytu na pracowników w sektorze podstawowym oraz użyteczności publicznej będzie prawie dwukrotnie większe od średniego spadku w UE-27.

Polscy pracodawcy zgłaszają w dalszym ciągu najwyższe zapotrzebowanie na pracowników w przemyśle, w tym przede wszystkim w branży górniczej i wydobywczej⁷. Natomiast najmniejszy popyt na pracowników występuje w branży edukacyjnej oraz rynku nieruchomości.

Według analiz CEDEFOP, w Polsce do roku 2020 przewidywany jest spadek zapotrzebowania, około 12%, na wykwalifikowane prace fizyczne, a także niewielki spadek popytu na wykwalifikowane prace niefizyczne. Wzrośnie popyt na wykwalifikowane prace fizyczne, około 10%, i prace proste, około 5%⁸. Odmienna jest prognoza dla UE-27 w zakresie zapotrzebowania na wysoko kwalifikowane prace niefizyczne. CEDEFOP przewiduje, że europejska gospodarka stworzy około 1,5 mln nowych miejsc pracy w zawodach wymagających tytułu inżyniera⁹. Prognozowany jest także wzrost popytu na prace proste, około 9%, niewielki popyt na wykwalifikowane prace fizyczne oraz spadek zapotrzebowania na wykwalifikowane prace niefizyczne.

Prognozy CEDEFOP dla Polski nie potwierdzają badania prowadzone w Polsce¹⁰. Pracodawcy przewidują w najbliższych latach największy wzrost zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników liniowych (budowlanych, robotników, pracowników kontroli jakości). Kolejnymi pożądanymi grupami pracowników są inżynierowie. Na zbliżonym poziomie kształtuje się zapotrzebowanie na specjalistów, ekspertów, doradców, konsultantów oraz sprzedawców i przedstawicieli handlowych. Według MNiSzW w 2013 roku w polskiej gospodarce deficyt fachowców wyniesie ponad 50 tys. na takich stanowiskach jak: kierownik wsparcia technicznego, inżynier budowlany¹¹.

Prognozy zapotrzebowania na pracowników według grup zawodowych przewidują, że najbardziej poszukiwaną grupą zawodową w Unii Europejskiej do roku 2020 będą technicy i inny średni personel. Nastąpi także wzrost za-

⁶ Raport EOZ: Jesień 2008, s. 8.

⁷ *Bilans kapitału ludzkiego...*, op.cit.

⁸ *Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*, CEDEFOP 2010, <http://cedefop.europa.eu/EN/identifying-skills-needs/index.aspx>

⁹ A. Mazurek, A. Brzyski: *Kierunki zamawiane receptą na brak specjalistów*, <http://www.rynekpracy.pl>, dostęp: 23.11.2010.

¹⁰ M. Starczewska-Krzysztożek: *Innowacyjność a kwalifikacje pracowników*. Lewiatan, Warszawa, 14 lipca 2010.

¹¹ *Informator Kariera 2010/2011*, Universum Polska, s. 4.

potrzebowania na wysoko kwalifikowanych specjalistów, pracowników obsługi oraz sprzedawców sklepowych¹². Prognozowany jest niewielki przyrost pracowników przy pracach prostych. Zmniejszy się natomiast popyt na wykwalifikowanych rolników i rybaków oraz rzemieślników i robotników. Przewidywana redukcja etatów w rolnictwie wyniesie średnio 20%, a w Polsce nawet 27%¹³. Spadek zapotrzebowania dotknie także grupy urzędników. W zagregowanej skali w UE-27 nastąpi także niewielkie zmniejszenie zapotrzebowania na operatorów i monterów maszyn, a stabilizacja w grupie parlamentarzystów, wyższych urzędników i menedżerów. Równocześnie w niedalekiej przyszłości prognozowany jest wzrost popytu na menedżerów i wyższych urzędników w Austrii, na Cyprze, w Finlandii, Francji i Wielkiej Brytanii¹⁴.

Pod wpływem zmian technologicznych i nowych form organizacji pracy nastąpi istotny wzrost wymagań wobec wykształcenia we wszystkich kategoriach zawodowych. Europejskie Obserwatorium Zatrudnienia (EOZ) przewiduje wzrost liczby miejsc pracy o niemal 18,7 mln na najwyższym poziomie wykształcenia (poziom ISCED – 5 i c 6) oraz prawie o 13,3 mln miejsc pracy na poziomie średnim (poziom ISCED 3 i 4). To powinno zrekompensować gwałtowny spadek o prawie 12,5 mln miejsc pracy w kategoriach zawodowych, które nie wymagają w ogóle kwalifikacji lub wymagają niskich kwalifikacji (poziom ISCED 0 do 2). Podwyższone wymagania w zakresie poziomu wykształcenia dotyczyć będą większości zawodów.

Zmiany dokonujące się w treści i metodach pracy w tradycyjnych zawodach, oraz charakterystyki nowych zawodów mają konsekwencje nie tylko w zakresie kwalifikacji zawodowych, wiedzy i umiejętności posługiwania się nowymi narzędziami, lecz także w pozostałych komponentach potencjału kompetencyjnego, które umożliwią funkcjonowanie w nowym środowisku technologii informacyjnych i komunikacyjnych, przystosowanie się do nowego rodzaju struktur organizacyjnych, form i stosunków pracy. Prognozy podkreślają wzrastające znaczenie kompetencji psychospołecznych w strukturze kapitału ludzkiego. Badania dowodzą, że w momencie starania się o zatrudnienie w 70% decyduje wiedza fachowa, a w 30% kompetencje psychospołeczne. Odwrotne proporcje składowych potencjału kompetencyjnego decydują o utracie pracy. W tym przypadku zasadniczą rolę odgrywają właśnie kompetencje społeczne. Szczególnie cenionymi przez pracodawców są, i na pewno pozostaną, zaangażowanie, skłonność do rozwoju, umiejętność sprawnego funkcjonowania w zespole dla osiągnięcia wspólnych celów, kreatywność, elastyczność¹⁵.

¹² *Skills supply and demand in Europe...*, op. cit.

¹³ *Profesje z przyszłością...*, op. cit.

¹⁴ *Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements*. Raport EOZ, jesień 2008. Komisja Europejska, listopad 2008, s. 8.

¹⁵ Zob. np.: *Monitoring kondycji sektora MSP*. PKPP Lewiatan, 2008.

W opinii absolwentów szkół wyższych na temat czynników decydujących o znalezieniu pracy na czwartym miejscu pod względem znaczenia, po „wiedzy i umiejętnościach” (34%), „znajomościach” (22%) oraz „doświadczeniu zawodowym” (16%), znajdują się „kompetencje psychospołeczne” (12%)¹⁶. Znaczenie kompetencji społecznych dowodzi konieczności korekty programów kształcenia, które powinny w większym stopniu niż dotychczas służyć rozwojowi tych składników kapitału ludzkiego.

4. Warunki profesjonalnego badania popytu na pracę

Badanie zapotrzebowania na pracowników wymaga spełnienia wielu warunków merytorycznych i instytucjonalnych. Powinno mieć charakter systemowy, to znaczy dostarczać kompleksowych informacji na temat pożądanej struktury zawodowo-kwalifikacyjnej oraz potencjału kompetencyjnego w perspektywie co najmniej najbliższych dziesięciu lat. Informacje tego rodzaju są niezbędne do kierowania procesem edukacji na różnych szczeblach i przez różne podmioty, w tym również pracodawców oraz indywidualne osoby kształtujące własną ścieżkę rozwoju zawodowego. Brak takich badań wywołuje liczne dysfunkcje w procesie rozwoju kapitału ludzkiego, co skutkuje bezrobociem strukturalnym, negatywnie wpływa na jakość potencjału kompetencyjnego oraz stwarza niedobory odpowiednich pracowników.

Rynek pracy, szczególnie po stronie popytu, ulega turbulentnym zmianom. Z powodu różnorodnych uwarunkowań staje się coraz bardziej złożony i niestabilny. Istotną determinantą jest tempo rozwoju nowoczesnych technologii, pod wpływem których następuje modernizacja struktur zawodowo-kwalifikujących pracujących. Czynnikiem ten analizowano szczegółowo w ramach projektu „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”, zrealizowanego w pierwszym kwartale 2009 roku¹⁷. W ramach projektu określono zapotrzebowanie na kompetencje pracowników w czterech wybranych sektorach gospodarki: energetyka, przemysł maszynowy, przemysł chemiczny oraz w branży informatycznej i telekomunikacyjnej. Przewidywania obejmują okres dwudziestu lat. W projekcie tym za kluczowe czynniki, determinujące zapotrzebowanie na przyszłe kompetencje, uznano: wizję rozwoju sytuacji międzynarodowej, możliwości wprowadzania reform przez rządzących, akceptację społeczną dla reform, efektywność transferu wiedzy i innowacji dla gospodarki. Zgodnie z założeniami metody *foresight*, czynniki te posłużyły do opracowania trzech scenariuszy rozwoju polskiej gospodarki: „skoku cywilizacyjnego”, „twardych dostosowań” oraz „słabnącego rozwoju”, dla których wskazano zapotrzebowanie na nowe zawody i umiejętności pracowników. Pomimo wielu

¹⁶ Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl

¹⁷ *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*. Red. K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, www.parp.gov.pl

istotnych walorów metodycznych projektu, jego wartość poznawcza i użytkowa jest ograniczona ze względu na ogólność sformułowanych rekomendacji, ograniczenie do czterech wybranych sfer gospodarki oraz wyłącznie jakościowe wnioski dotyczące kompetencji pracowniczych. Z tych powodów badanie może stanowić wyłącznie cenny materiał uzupełniający system prognozowania zapotrzebowania na pracowników.

Pomimo wielu determinant komplikujących metodę analiz, w krajach Unii Europejskiej prowadzonych jest kilkanaście cyklicznych badań zapotrzebowania na kompetencje. Cykliczne raporty na ten temat sporządzane są w większości krajów Unii Europejskiej, na przykład we Francji, Irlandii, w Wielkiej Brytanii, Holandii, Luksemburgu, Włoszech oraz w Austrii. W ostatnim z wymienionych krajów informacje aktualizowane są co 6 miesięcy, niektóre części raportu co rok, a całościowa prognoza opracowywana jest na okres czteroletni. Na ich podstawie można określić warunki, jakie powinien spełniać właściwy monitoring. Powinien on być:

- prowadzony cyklicznie,
- według jednolitej metodologii w długim czasie,
- kompleksowy, to znaczy obejmować powinien cały kraj oraz wszystkie sfery działalności,
- uwzględniać przyszłe trendy,
- prognozować zmiany w treści pracy oraz wymaganiach kompetencyjnych.

Poza wyżej wymienionymi warunkami niezbędne są również odpowiednie rozwiązania instytucjonalne, gwarantujące stabilność projekcji oraz profesjonalność raportowania.

5. Udział przedsiębiorców w kształtowaniu programów edukacyjnych

W polskim systemie edukacji nie było dotychczas wyraźnych stymulatorów do respektowania potrzeb praktyki gospodarczej, a także mechanizmu koordynacyjnego między systemem edukacji a popytem na pracę. Brak dostosowania struktury i treści kształcenia do potrzeb rynku pracy skutkowało bezrobociem strukturalnym i równocześnie trudnościami w znalezieniu potrzebnych firmom pracowników, stanowiąc barierę ich rozwoju lub powód decyzji o przeniesieniu firmy z Polski na inne rynki pracy. Na zmianę sytuacji wpłyną niewątpliwie konsekwencje niżu demograficznego. Reakcję dostosowawczą utrudnia jednak sztywność systemu edukacji, a także brak projekcji zapotrzebowania gospodarki na zawody i specjalności oraz nowe umiejętności w perspektywie średnio- i długookresowej.

Poprawa poziomu kwalifikacji postrzegana jest w krajach Unii Europejskiej głównie jako obszar działalności administracji rządowej oraz szkolnictwa publicznego i prywatnego. Jednakże istnieje ogólna krytyka tego, że podmioty świadczące usługi szkoleniowe niewystarczająco elastycznie odpowiadają na praktyczne potrzeby pracodawców w zakresie wiedzy i umiejętności. Dlatego nieodzowna jest współpraca szkół wyższych z pracodawcami i stowarzyszeniami profesjonalistów w formie zinstytucjonalizowanej, na przykład poprzez Rady Biznesu. W roku 2010 spośród 55 uczelni objętych badaniem Rady takie posiadało 26 szkół. Jednym z użytecznych przykładów ich działań mogą być opracowania na temat oczekiwań firm odnośnie do sylwetki absolwenta. W związku z zastrzeżeniami pracodawców co do poziomu „upracticznienia” kompetencji absolwentów oraz potrzeby zaznajomienia ich z najnowszymi technologiami i przygotowania do funkcjonowania w nowych środowiskach organizacyjnych, celowe jest rozszerzenie możliwości odbywania praktyk i staży, a także zaangażowanie praktyków w procesie edukacyjnym.

Kształcenie dorosłych, szkolenia i nauka w miejscu pracy są najszybszymi sposobami uzyskania zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki. Mimo iż formalne systemy edukacji szkolnej są niezbędne do tworzenia podstawy kształcenia ustawicznego, może upłynąć wiele lat, aby przyniosły rezultaty. Kształcenie dorosłych i nauka w miejscu pracy przynoszą efekty w ciągu kilku lat. Złotówka zainwestowana w rozwój pracowników w Polsce przynosi przedsiębiorcom 1,71 zł zysku¹⁸. Aktywny udział przedsiębiorców w procesie edukacyjnym może stanowić cenne uzupełnienie edukacji szkolnej poprzez firmowe systemy rozwoju zawodowego pracowników. Kierowanie rozwojem zawodowym pracowników dokonuje się za pomocą różnorodnych form i narzędzi zarządzania: planowanie kariery, planowanie sukcesji, coaching, mentoring, programy rozwoju talentów, szkolenia, rotacje na stanowiskach, przekwalifikowanie, zdobywanie dodatkowych specjalności, a także współpracę z instytucjami edukacyjnymi. W tym zakresie pomocne mogą okazać się kierunki i specjalności zamawiane oraz system stypendiów fundowanych. Przedsiębiorcy powinni stwarzać pracownikom warunki do nauki w miejscu pracy, naukę opartą na projektach lub inne niekonwencjonalnej formy rozwoju umiejętności, na przykład poprzez formy organizacji pracy takie jak „praca w tandemie” lub rotacja na stanowiskach, co pozwala na przeniesienie kompetencji między pokoleniami i różnymi grupami pracowników.

¹⁸ <http://pwc.com>

FORECASTS OF CHANGES IN THE LABOR MARKET AND PROGRAMS FOR HIGHER EDUCATION

Summary

The need for systematical analyses of programs for higher education is indicated by decentralization and flexibility of education provided in Higher Education Act, negative ratings of the college graduates quality expressed by employers, and also actual labor market problems. These actions require that universities and other education policy decision makers will administer the information about the demand for employees in terms of occupations and specialties, and about competency profiles changes in ten years perspective. Forecasts of human capital demand in UE and Poland require to be supplemented by analyses concerning evolution of occupations and their structure, because of high level of aggregation. Unfortunately in Poland there aren't any cyclic or complex researches on this topic. Such research needs to fulfill number of methodological and institutional conditions. Realistic identification of needs for purpose of education programming requires inter alia active partnership of entrepreneurs.

Ewa Rollnik-Sadowska

ZNACZENIE DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA JAKOŚCI ZASOBÓW PRACY W POLSCE

Wprowadzenie

Zmiany dokonujące się na rynku pracy wymuszają na potencjalnych pracownikach nie tylko odpowiedni poziom wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia, ale także specyficzne umiejętności interpersonalne. Nie wszyscy pracownicy i potencjalni pracownicy potrafią sprostać rosnącej konkurencji i odnaleźć się na rynku pracy. W obliczu tych tendencji rośnie rola poradnictwa zawodowego. Niejednokrotnie istnieje potrzeba wsparcia osób kształcących się, a także tych już funkcjonujących na rynku pracy i pomocy przy określeniu ścieżki zawodowej czy rozwoju kariery.

W publikacji autorka poszukuje odpowiedzi na pytanie: jak sprawny system doradztwa zawodowego może wpływać na efektywność zasobów pracy w Polsce? W pracy została wykorzystana analiza literatury przedmiotu. Ponadto autorka odbyła staż naukowy w firmie doradczo-szkoleniowej RCS Sp. z o.o. i zawarte w artykule refleksje są efektem analizy realizowanych przez firmę projektów, stosowanych metod i technik pracy.

W publikacji skupiono się na dwóch grupach odbiorców doradztwa zawodowego – młodzieży i osobach powyżej 45. roku życia. W przypadku pierwszej grupy przeanalizowano znaczenie poradnictwa zawodowego w kształtowaniu ścieżki edukacyjnej młodych osób, a w efekcie – lepszego przystosowania do rynku pracy. Natomiast w przypadku osób w wieku niemobilnym określono wpływ *jobcoachingu* na wydłużenie aktywności zawodowej tych osób.

Przyczyną objęcia analizą tych dwóch grup jest ich szczególnie trudna sytuacja na rynku pracy i niskie wskaźniki zatrudnienia. W 2009 roku wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15-24 lata kształtował się w Polsce na poziomie 26,8%, natomiast dla grupy wieku 55-64 lata – 32,3% (w UE-27 miernik ten natomiast wynosił odpowiednio 35,2% oraz 46%)¹.

1. Doradztwo zawodowe – istota zjawiska

Zmiany zachodzące na rynku pracy z jednej strony oferują dla zasobów podaży siły roboczej nowe możliwości pracy i rozwoju zawodowego, z drugiej strony natomiast przytłaczają, zwłaszcza mniej zaradne jednostki, mnogością

¹ *Employment in Europe 2010*. Eurostat 2010, s. 165, 186.

informacji, a także rosnącą konkurencją w sferze zatrudnienia. Do najbardziej istotnych przemian powodujących ciągle przeobrażenia w systemie organizacji pracy i karier zawodowych można między innymi zaliczyć:

- funkcjonowanie globalnych rynków pracy, kreujących mobilność pracowników, większą konkurencję w sferze zatrudnienia, wymuszającą nowe umiejętności (także te specjalistyczne, związane z innowacyjnością gospodarek²),
- rosnące znaczenie elastycznych form zatrudnienia, pozwalających na szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy i pracodawcy, których wdrażanie jest możliwe dzięki upowszechnianiu nowoczesnych technologii,
- większą częstotliwość zmian w obszarze kariery zawodowej, traktowanej jako proces rozwoju składający się z wielu etapów, który trwa przez całe życie³,
- istnienie rozdzwienku między efektami kształcenia a potrzebami rynku pracy poprzez kształtowanie się tzw. luki umiejętności, polegającej na rozbieżności pomiędzy podażą umiejętności a popytem na nie⁴,
- rosnące znaczenie kształcenia ustawicznego, które jest odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy, wymogi adaptacyjności zasobów siły roboczej,

W dobie powyższych przemian szczególnego znaczenia nabiera doradztwo zawodowe, które, odpowiednio dostosowane do grupy docelowej, powodowałoby efektywność działania jednostek w kontekście ich wyborów w przebiegu edukacji, a następnie kształtowania kariery zawodowej (poradnictwo przez całe życie – *Lifelong Guidance*).

Definicja doradztwa zawodowego ma charakter relacyjny, gdyż stanowi trwającą w czasie interakcję między doradcą a klientem. Związek ten ma ułatwić klientowi poznanie własnych myśli, uczuć i zachowań, osiągnięcie zrozumienia siebie, odkrycie i spożytkowanie swoich mocnych stron, tak by mógł on oddziaływać efektywnie i podejmować właściwe decyzje zawodowe⁵.

Niektórzy badacze utożsamiają termin doradztwo zawodowe z działaniem społecznym, które w przeciwieństwie do poradnictwa zawodowego częściej wiąże się z interakcją międzyosobową⁶, jednak na użytek niniejszego opracowania obydwa terminy będą używane zamiennie.

² Por. M. Boni: *Poradnictwo zawodowe – wyzwania Polski i Unii Europejskiej*. W: *Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej*. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego – 38. MPiPS, Warszawa 2007, s. 28.

³ M. Strykowska: *Globalizacja a kariery zawodowe*. W: *Spoleczne problemy globalizacji*. Red. Z. Blok. Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2001, s. 120.

⁴ A. Paszkowska-Rogacz: *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Difin, Warszawa 2009, s. 13.

⁵ A. Paszkowska-Rogacz: *Op. cit.*, s. 18.

⁶ *Ibid.*

Patterson ustalił następujące cechy charakteryzujące istotę doradztwa⁷:

- doradztwo wynika z potrzeb klienta, który sam aktywnie poszukuje pomocy,
- celem doradztwa jest zapewnienie klientowi prawa do wolnego wyboru autonomii działań,
- jak w każdej relacji, tak i w relacji doradczej występują ograniczenia wynikające z celów doradztwa oraz teorii i wartości reprezentowanych przez doradcę,
- podstawową, choć niejedyną formą pracy doradcy, ułatwiającą zmiany w zachowaniu klienta, jest rozmowa,
- jedną z umiejętności składających się na pracę doradczą jest umiejętność słuchania,
- ważną cechą doradcy jest postawa rozumiejąca wobec problemów klienta,
- doradztwo odbywa się w atmosferze prywatności i zaufania.

Ten sam badacz zauważył także, że użytecznym uzupełnieniem definicji zjawiska, jakim jest doradztwo zawodowe, może stać się tzw. definicja poprzez wyłączenie, a inaczej określenie, czym doradztwo nie jest, a zatem⁸:

- nie jest informowaniem, choć często posługuje się informacją,
- nie jest dawaniem rad, sugestii i poleceń, choć właśnie dawanie rad czasem bywa mylone z doradztwem,
- nie jest kształtowaniem postaw, wierzeń i zachowań poprzez przekonywanie i kierowanie, nawet jeśli te działania byłyby wyjątkowo niedyrektywne i subtelne,
- nie polega na psychologicznym wywieraniu wpływu na zachowanie klienta poprzez strofowanie, ostrzeganie, grożenie i przymuszanie (doradztwo nie sprowadza się do dyscyplinowania),
- nie polega na selekcji i ocenie jednostek ze względu na wymagania zawodowe (nie jest tożsame z rekrutacją),
- nie jest synonimem rozmowy, choć rozmowa jest ważną jego częścią.

Należy podkreślić, że obszar oddziaływania doradztwa zawodowego obejmuje szeroką rzeszę odbiorców. Praca z doradcą rozpoczyna się na etapie szkoły gimnazjalnej i kontynuowana jest na dalszych etapach kształcenia. Dotyczy także osób bezrobotnych, pomaga w powrocie na rynek pracy. Doradztwo zawodowe odnosi się ponadto do osób pracujących, tak zwane poradnictwo karierowe⁹, które wpływa na karierę zawodową w przebiegu całego okresu zatrudnienia.

⁷ C.H. Petterson: *The therapeutic relationship*. Brooks/Cole, Monterey 1985.

⁸ A. Paszkowska-Rogacz: Op. cit., s. 19.

⁹ M. Boni: Op. cit., s. 26.

2. System poradnictwa zawodowego w Polsce

Polski system poradnictwa zawodowego podlega dwóm resortom – Ministerstwu Edukacji Narodowej – MEN (które pełni pieczę nad orientacją i poradnictwem zawodowym dla dzieci i młodzieży) oraz Ministerstwu Pracy i Polityki Socjalnej – MPiPS (które jest odpowiedzialne za poradnictwo zawodowe dla osób dorosłych). Taki podział i brak jednej jednostki kontrolującej, która wyznaczałaby kompleksową strategię rozwoju doradztwa zawodowego, może stanowić zagrożenie dla jego efektywności.

Orientacja i poradnictwo zawodowe dla dzieci i młodzieży odbywa się za pośrednictwem poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz szkół. Ponadto przy niektórych szkołach działają Szkolne Ośrodki Kariery (tzw. SzOKi), które zostały stworzone, aby wzmocnić system doradztwa zawodowego w oświacie, zwłaszcza w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Natomiast przy uczelniach wyższych działają studenckie biura karier, które dodatkowo pełnią funkcję pośrednictwa pracy.

Działania powyższych instytucji mają za zadanie przede wszystkim doradzać w obszarze wyboru dalszej ścieżki kształcenia, wyboru zawodu, poprzez analizę zdolności uczniów, ich zainteresowań, a także dostosowanie oferty edukacyjnej i sytuacji na rynku pracy. Doradcy zawodowi orzekają też o stopniu przydatności do wykonywania zawodu, współpracują z lekarzami, nauczycielami i rodzicami¹⁰.

Szerzej zakrojone działania systemu poradnictwa zawodowego dla osób młodych następują na poziomie gimnazjum. W ramach przedmiotu *wiedza o społeczeństwie* realizowany jest moduł *wychowanie do aktywnego udziału w życiu gospodarczym*. W szkołach średnich i zasadniczych zawodowych prowadzony jest przedmiot *przedsiębiorczość*, którego celem jest, między innymi, przygotowanie uczniów do aktywności zawodowej. Reforma systemu edukacji z 1999 roku zakłada prowadzenie poradnictwa przez nauczycieli, którzy powinni je włączać do prowadzonych zajęć przedmiotowych¹¹.

Pomimo rozwiniętego systemu poradnictwa zawodowego dla młodych osób w Polsce, absolwentom trudno jest uzyskać pracę (zwłaszcza zgodną z ich wykształceniem), o czym świadczy bardzo niski wskaźnik zatrudnienia w najmłodszych grupach wieku. Wskazuje to na pewną nieefektywność systemu poradnictwa zawodowego skierowanego do dzieci i młodzieży. Może to wynikać z niedostosowania treści rozmów doradczych do realiów społeczno-gospodarczych, czy też małego zaangażowania osób objętych wsparciem (młode osoby często nie uzmysławiają sobie wagi tych rozmów, nie angażują się w planowanie własnej ścieżki rozwojowej).

¹⁰ A. Paszkowska-Rogacz: Op. cit., s. 16.

¹¹ *Orientacja i poradnictwo zawodowe*. Materiały MEN dla nauczycieli gimnazjum. Warszawa 2000.

W przypadku osób dorosłych podstawową instytucją prowadzącą działalność w obszarze przeciwdziałania bezrobociu i sprzyjania zatrudnieniu jest urząd pracy. Poradnictwo zawodowe jest jednym z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy stosowanej przez urzędy pracy wobec osób bezrobotnych. W kształtowaniu społecznych umiejętności osób poszukujących pracy znaczącą rolę odgrywają kluby pracy. Wykorzystywane na zajęciach metody mają na celu zainspirowanie uczestników do aktywnego poszukiwania pracy, zbadania i określenia własnego problemu, poznania siebie, a następnie określenie indywidualnego planu działania¹².

Instytucjami wspierającymi działalność zarówno placówek oświatowo-wychowawczych, jak i urzędów pracy są Centra Informacji i Planowania Karieery Zawodowej, które działają przy wojewódzkich urzędach pracy. Pomagają przede wszystkim osobom bezrobotnym, poszukującym pracy, absolwentom szkół oraz uczącej się młodzieży.

Należy zauważyć, że system doradztwa zawodowego stosowany wobec osób dorosłych w Polsce, który jest reprezentowany przez instytucje publiczne, ogranicza się do osób bezrobotnych, i to głównie tych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku). Oznacza to, że publiczny system poradnictwa nie obejmuje często osób pracujących, które pragną podnieść kwalifikacje, zmienić profil aktywności zawodowej, a także osób bezrobotnych, które nie spełniają kryteriów Ustawy odnośnie do szczególnego położenia na rynku pracy.

Ponadto w Polsce nie funkcjonują firmy prywatne wyspecjalizowane w świadczeniu odpłatnych usług z poradnictwa zawodowego¹³. Oczywiście działają firmy, które jako usługę dodatkową posiadają szeroko rozumiane doradztwo personalne (są to różnego rodzaju agencje zatrudnienia, firmy doradczo-szkoleniowe, organizacje zajmujące się usługami z zakresu HR).

3. Propozycje zmian w obszarze poradnictwa zawodowego wobec wybranych grup

3.1. Doradztwo zawodowe skierowane do osób uczących się

Przełomowym etapem w procesie kształcenia, kiedy to dziecko osiąga taki poziom percepcji, że wraz z rodzicami może uczestniczyć w podejmowaniu istotnych decyzji odnośnie do własnej przyszłości, jest okres gimnazjalny. Wtedy też, w polskim modelu poradnictwa zawodowego, następuje współpra-

¹² E. Szarzyńska: *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010, s. 45.

¹³ A. Paszkowska-Rogacz: *Op. cit.*, s. 17.

ca doradców z uczniami. Ważne jest jednak, aby spotkania te miały większy wpływ na świadomość uczniów, gdyż często są traktowane przez młode osoby jako mało znaczące spotkania z psychologiem. Proponowaną zmianą w tym obszarze jest rozpoczęcie współpracy z uczniami od zajęć poradnictwa grupowego, w których młodzież uczestniczyłaby wraz z rodzicami. Opiekunowie w znacznym stopniu partycypują w decyzjach odnośnie do dalszego przebiegu edukacji młodych osób, dlatego także oni powinni zdawać sobie sprawę z wagi podejmowanych decyzji dla przyszłej sytuacji społeczno-ekonomicznej podopiecznego. Zajęcia z poradnictwa grupowego miałyby na celu, między innymi, zmotywowanie do efektywnej pracy nad wyborem kierunku edukacji dostosowanego do predyspozycji ucznia i potrzeb rynku pracy. Następnie odbywałyby się zajęcia z poradnictwa indywidualnego z młodzieżą, które nie ograniczałyby się do wykonania testów psychologicznych (które są ważnym elementem, jednak niejedynym takiej rozmowy). Należy także dokładnie wyjaśnić osobom objętym wsparciem, jak wyniki testów przekładają się na wybór dalszego kształcenia i przyszły zawód. Powinno się określić mocne strony ucznia, szanse w jego otoczeniu, predysponujące do konkretnej drogi edukacyjnej, a także zwrócić uwagę, nad jakimi słabymi stronami młoda osoba powinna pracować (analiza SELF SWOT). Ponadto doradca zawodowy powinien dysponować wiedzą odnośnie do perspektyw popytu na pracę i oferty szkolnictwa nieobowiązkowego skorelowanej z predyspozycjami danego ucznia. Efektem końcowym zajęć z poradnictwa zawodowego powinno być opracowanie i dostarczenie rodzinom objętym wsparciem raportów opisujących sylwetki poszczególnych uczniów i skierowanej do nich dostępnej oferty edukacyjnej.

Rozwiązaniem, które podniosłoby rangę doradztwa zawodowego w systemie edukacji na poziomie gimnazjalnym, jest włączenie zajęć z poradnictwa do programu kształcenia.

Ważnym aspektem w obszarze zwiększania efektywności systemu edukacji jest rola SzOKów. Stanowią one istotny element wspierający zarządzanie karierą zawodową przez szkołę, jednak w stosunku do liczby placówek szkolnych jest ich zdecydowanie za mało¹⁴.

Istotną funkcją doradcy zawodowego na kolejnych etapach kształcenia, kiedy to następuje wsparcie startu zawodowego, jest między innymi uświadomienie uczniom roli nabywania dodatkowych umiejętności i kompetencji. Ukończenie formalnej nauki na jakimś poziomie edukacji nie oznacza, że młoda osoba posiada wiedzę i umiejętności wystarczające do osiągnięcia konkretnych celów zawodowych. Dlatego ważne są zajęcia praktyczne, zdobywanie doświadczenia zawodowego (poprzez system staży zawodowych, aktywne uczestnictwo w różnego rodzaju stowarzyszeniach, kołach naukowych).

¹⁴ M. Boni: Op. cit., s. 33.

Kluczowym dla sprawnego funkcjonowania systemu poradnictwa zawodowego jest powszechny dostęp uczniów, a także ich opiekunów do doradców. Dlatego istotne jest zwiększenie ich liczby, zapewnienie im lepszych warunków działania, zwiększenie ich udziału w funkcjonowaniu różnych instytucji i oddziaływanie na większą liczbę beneficjentów przez dłuższy czas.

3.2. Jobcoaching jako forma doradztwa zawodowego dla osób w wieku niemobilnym

Utrzymanie ciągłości aktywności zawodowej oraz wydłużenie czasu jej trwania wśród osób w wieku niemobilnych jest kolejnym, po dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, priorytetem polityki społecznej. Osoby te, chcąc pozostać w zatrudnieniu, niejednokrotnie muszą podnieść kwalifikacje, dostosować się do nowych wymagań rynku pracy. Należy zaznaczyć, że trzeba wspierać nie tylko osoby bezrobotne w tym wieku, ale także osoby pracujące, które wyrażają wewnętrzną chęć kontynuacji aktywności zawodowej. Osoby w wieku niemobilnym posiadają inne potrzeby i oczekiwania wobec doradcy zawodowego niż osoby młode, uczące się. W tym przypadku ważna jest rola doradcy w zmianie ścieżki kariery zawodowej, istotne są funkcje poradnictwa zawodowego rozumiane przez pracowników działu HR w firmie. Poniżej zostanie pokrótce zaprezentowana indywidualna forma doradztwa zawodowego, którą jest *jobcoaching*. Działanie to może pomóc lepiej zaplanować kariery zawodowe pracowników, którzy ukończyli 45. rok życia.

Jobcoaching polega na współpracy osoby bezrobotnej lub pracownika zagrożonego utratą pracy z indywidualnym doradcą zawodowym, który staje się pośrednikiem pomiędzy tą osobą czy też pracownikiem a pracodawcą¹⁵. Jedną z jego podstawowych zasad jest zasada podmiotowości podopiecznego. Oznacza to, że indywidualny doradca zawodowy poprzez rozmowy ze wspieraną osobą pomaga jej uświadomić sobie, jakie – i na jakim poziomie – jest jej doświadczenie zawodowe oraz umiejętności, a także zdać sobie sprawę z pragnień. Ponieważ doradca zna rynek pracy, może sugerować pracodawców, do których dana osoba musi się zwrócić sama, przygotowywana wcześniej do rozmowy przez *jobcoacha*. Doradca będąc świadomym, że w pewnym momencie opuści swego podopiecznego, musi być pewien, że poradzi on sobie samodzielnie¹⁶. Na przykład w przypadku osób 45+ długotrwale bezrobotnych działalność *jobcoacha* nie kończy się z chwilą udzielenia pomocy w uzyskaniu zatrudnienia, ale trwa nadal i polega na udzieleniu wsparcia w utrzymaniu miejsca pracy. Również osoby w wieku niemobilnym z trudem utrzymujące

¹⁵ A. Rogozińska-Pawelczyk: *Jobcoaching czyli indywidualne doradztwo zawodowe dla osób w wieku 45+*. W: *Pracownicy 45+ w naszej firmie*. UNDP, Warszawa 2007, s. 35.

¹⁶ *Ibid.*, s. 35-36.

się w zatrudnieniu u aktualnego pracodawcy wymagają dalszego wsparcia, na przykład po przeniesieniu na inne stanowisko, gdyż łatwo mogą stracić wiarę w możliwości sprostanania nowym wymaganiom, być może w trakcie pracy okaże się ponadto, że zadania związane z objęciem innego stanowiska wymuszają szkolenia uzupełniające.

Podsumowanie

Rozwój doradztwa zawodowego i zwiększanie jego efektywności jest istotnym aspektem większej skuteczności polityki zatrudnienia, dostosowania profilu zasobów pracy do wymagań popytu na pracę, potrzeb pracodawców. Polski model poradnictwa zawodowego reprezentuje rozbudowany system bazujący także na praktykach krajów z większym doświadczeniem w tym zakresie. Niezbędne jest jednak badanie przyczyn małej efektywności tego modelu skierowanego do młodzieży poprzez niezmiennie występujący niski wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wieku. Nadal należy także poszukiwać korzystnych rozwiązań implementacyjnych w krajach o rozwiniętym systemie poradnictwa zawodowego (na przykład Holandii, Danii, Wielkiej Brytanii), które mogą być wdrażane w polskich realiach.

THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL COUNSELING FOR THE QUALITY OF THE LABOUR RESOURCES IN POLAND

Summary

The author of the publication is trying to answer the question: How the system of professional counseling can influence the efficiency of labour force in Poland? There were presented, in the article, the changes of the labour market, which force the demand on the counseling services. There was also described the essence of that phenomenon, its functions and the role of labour resources' creation. There was presented the model of Polish professional counseling. In the publication were also proposed the changes in that system to increase its efficiency. The analysis was concentrated on two groups – the youths and people at non-mobility age, as in these groups is very low employment rate. The author shows the role of professional counseling for creation of educational path and increasing the chances of young people on the labour market. She also presents the role of jobcoaching to maintain the professional activity of people aged 45+. In the publication were also determined the need for future research to look for effective solutions in that area.

Jarosław Wąsowicz

SYTUACJA MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY W WARUNKACH KRYZYSU – KONTEKST EUROPEJSKI

Wprowadzenie

W literaturze istnieją odniesienia sytuacji młodzieży na rynku pracy do teorii rynku pracy. Jako jedną z podstawowych przyczyn kształtowania się stopy bezrobocia młodzieży na poziomie znacznie wyższym od stopy bezrobocia innych grup wiekowych wskazuje się tak zwaną „kolejkę do zatrudnienia”¹. W przypadku wejścia na rynek pracy nowych pracowników w wieku 15-24 lata najczęściej znajdują się oni na końcu owej kolejki do zatrudnienia. Mogą oni znaleźć zatrudnienie, ale dopiero w warunkach relatywnie dużego popytu na pracę w gospodarce, ponieważ pracodawcy preferują pracowników doświadczonych. Inne czynniki mające istotny wpływ na stopę bezrobocia wśród młodzieży to na przykład większa niż w przypadku innych grup wiekowych częstotliwość zmiany miejsca zatrudnienia, stosowana w praktyce wielu przedsiębiorstw polityka oparta na zasadzie *last-in, first-out*, a także mniejszy niż w przypadku innych pracowników stopień ochrony nowo zatrudnionych, młodych pracowników. Kształtowanie się stopy bezrobocia młodzieży wykazuje także istotny związek z ogólną sytuacją makroekonomiczną w gospodarce (ale silniejszy niż w przypadku kształtowania się stopy bezrobocia dla całej populacji aktywnych zawodowo)².

W kontekście powyższego zakresu przedmiotowego należy podkreślić, że skutki negatywnych, zewnętrznych wstrząsów makroekonomicznych dla sytuacji na rynku pracy mają charakter asymetryczny w tym sensie, że powodują likwidację miejsc pracy zajmowanych przez młodzież na większą skalę niż w przypadku innych miejsc pracy. Wydaje się też, że w warunkach kryzysu i związanego z tym procesu spadku zatrudnienia w pierwszej kolejności i na większą skalę likwidowane są miejsca pracy o mniejszej produktywności oraz miejsca pracy powstałe w ramach elastycznych form zatrudnienia, a więc te, na których są zatrudnione między innymi osoby młode. W konsekwencji, w warunkach kryzysu globalnego i będącego jego następstwem pogorszenia

¹ *Youth Employment*. World Youth Report 2003, s. 62.

² *Ibid.*

się ogólnej chłonności zatrudnieniowej, powiększa się luka pomiędzy grupą tak zwanych *insiderów* (osób z doświadczeniem, zajmujących stałe, relatywnie dobrze płatne miejsca pracy) i grupą *outsiderów*, do której można w szczególności zaliczyć zarówno wchodzącą na rynek pracy młodzież, jak i młodzież już pracującą. Negatywną perspektywą dla młodzieży pracującej jest w takich warunkach utrata miejsc pracy i w rezultacie pogorszenie się ich pozycji na rynku pracy względem *insiderów*.

Celem opracowania jest identyfikacja zróżnicowania sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem zmian chłonności zatrudnieniowej wzrostu gospodarczego w okresie globalnego kryzysu finansowego. Zakres czasowy analizy dotyczy głównie lat 2003-2009, ze szczególnym uwzględnieniem okresu, w którym pojawiły się pierwsze skutki kryzysu finansowego, to jest 2008-2009.

1. Sytuacja makroekonomiczna jako determinanta sytuacji młodzieży na rynku pracy w Unii Europejskiej

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej jeszcze większego znaczenia, z punktu widzenia kształtowania się sytuacji na polskim rynku pracy, nabrały uwarunkowania zewnętrzne, na przykład chłonność zatrudnieniowa gospodarek narodowych pozostałych krajów członkowskich UE, które zniósły bariery napływu dla polskich zasobów pracy, kondycja ekonomiczna partnerów handlowych w UE i poza nią, która w znacznym stopniu determinuje chłonność rynków zbytu dla dóbr i usług produkowanych w Polsce, wysokie ryzyko wystąpienia efektu zarażenia kryzysem finansowym i jego destabilizujących gospodarkę następstw. Problemy te dotyczą także innych krajów członkowskich UE, choć ich skala jest zróżnicowana, między innymi w zależności od kondycji finansowej gospodarek narodowych poszczególnych krajów w okresie poprzedzającym wystąpienie skutków kryzysu, stopnia absorpcji negatywnego szoku oraz innych uwarunkowań wewnętrznych. W grupie krajów członkowskich Unii występuje istotne zróżnicowanie stopy bezrobocia i wskaźników zatrudnienia wśród młodych osób.

Sytuacja osób młodych (w wieku 15-24 lata) na rynku pracy jest silnie uzależniona od ogólnej sytuacji na rynku pracy (w tym szczególnie sytuacji osób w innych grupach wiekowych), mierzonej podstawowymi wskaźnikami, to jest stopą bezrobocia ogółem i stopą zatrudnienia ogółem. Potwierdzają to wyniki badań empirycznych, które pokazują, że wzrostowi stopy bezrobocia osób dorosłych odpowiada jeszcze większy wzrost stopy bezrobocia wśród młodzieży³. Z szacunków tych wynika, że w warunkach dekonjunkury, gdy

³ *Youth Employment*, op. cit., s. 62.

w przedsiębiorstwie pojawiają się przestoje w pracy i w rezultacie tego pojawia się konieczność ograniczenia zatrudnienia, wówczas pracodawcy są skłonni prędzej poświęcić młodych pracowników niż doświadczonych. Należy jednocześnie podkreślić, że niedostateczny popyt na pracę w gospodarce tylko częściowo może wyjaśniać problem bezrobocia wśród młodzieży. Trwały długookresowy wzrost gospodarczy jest jednym z najlepszych czynników generujących nowe miejsca pracy w gospodarce, ale w przypadku miejsc pracy dla tak specyficznych zasobów pracy, do których należą ludzie w wieku 15-24 lata, jest często niewystarczającą stymulantą⁴.

Pozytywne tendencje makroekonomiczne kształtujące w pożądanym kierunku chłonność zatrudnieniową gospodarek narodowych krajów członkowskich Unii Europejskiej zostały odwrócone na początku 2008 roku, a pierwotny impuls tych zmian pochodził z rynku nieruchomości w Stanach Zjednoczonych i powiązanego z nim rynku kredytów hipotecznych. Zbyt luźna polityka przyznawania kredytów na zakup nieruchomości, w warunkach rosnącej bańki spekulacyjnej, spowodowała dynamiczny wzrost tak zwanych „złych” kredytów i w konsekwencji załamanie się wypłacalności dłużników oraz pęknięcie bańki spekulacyjnej na rynku nieruchomości. Upadek banku Lehman Brothers był impulsem do ograniczenia do minimum skali operacji na rynkach pieniężnych w Europie i poza nią, w tym także odczuwalnego na przełomie 2008 i 2009 roku załamania transakcji na warszawskim rynku międzybankowym, wzrostu niepewności i dotkliwego ograniczenia podaży kredytów bankowych, a w rezultacie także skali inwestycji przedsiębiorstw i pogorszenia się sytuacji na europejskim rynku pracy pod koniec 2008 roku i w następnych kwartałach.

W pierwszym kwartale 2010 roku w Unii Europejskiej stopa bezrobocia wśród młodzieży była wysoka (i jednocześnie wyższa w porównaniu z poprzednimi okresami)⁵. Średnia stopa bezrobocia w krajach UE w pierwszym kwartale 2010 roku ukształtowała się na poziomie 9,6%. Relatywnie niska stopa bezrobocia wystąpiła w Holandii (4,2%), w Hiszpanii ponadczterokrotnie wyższa niż w Holandii (19,2%), na Łotwie stopa bezrobocia wzrosła do poziomu 21,5%. Jednak w porównaniu z ogólną stopą bezrobocia w UE, stopa bezrobocia wśród osób młodych jest o wiele wyższa. Negatywne następstwa kryzysu, przejawiające się w postaci spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia, dotyczą zwykle młodych osób. W całej Unii Europejskiej stopa bezrobocia młodzieży jest około dwukrotnie wyższa niż stopa bezrobocia dla całej

⁴ Zob. szerzej: B. Contini: *Youth Employment in Europe: Institutions and Social Capital Explain Better than Mainstream Economics*. IZA, Discussion Paper No. 4718, January 2010, s. 2 i nast.

⁵ *Countering Youth Unemployment in Europe*. ELDR Publication, Rotterdam, August 2010, s. 4.

populacji osób w wieku produkcyjnym⁶. Przyjmując 2008 rok jako początek symptomów negatywnego szoku finansowego w UE, należy podkreślić, że stopa bezrobocia młodzieży rosła szybciej niż w innych grupach wiekowych. W okresie kryzysu stopa bezrobocia młodzieży w UE stanowi w przybliżeniu około 2,8 stopy bezrobocia ogółem. W 2003 roku średnio w UE stanowiła ona w przybliżeniu dwukrotność stopy bezrobocia ogółem. Znacznie gorzej w 2003 roku kształtowała się sytuacja w polskiej gospodarce. Stopa bezrobocia młodzieży stanowiła 2,12 stopy bezrobocia ogółem, a w 2009 roku dysproporcja ta wzrosła do poziomu 2,5-krotności. W ramach poszczególnych krajów UE i spoza UE istnieje pod tym względem głębokie zróżnicowanie. W Szwecji i Islandii relacja stopy bezrobocia osób młodych do stopy bezrobocia ogółem wyniosła ponad 3,0.

Kraje Unii Europejskiej, w których wystąpiły największe spadki PKB w czasie kryzysu finansowego, posiadają najwyższe stopy bezrobocia osób młodych⁷. Obniżenie się tempa wzrostu gospodarczego w gospodarkach narodowych krajów członkowskich UE jest jedną z podstawowych przyczyn obniżenia się aktywności ekonomicznej osób w wieku 15-24 lata.

W rezultacie poprawy koniunktury gospodarczej po 2003 roku popyt na pracę w Polsce w latach 2003-2008 wzrósł w takim stopniu, że w pięcioletnim okresie członkostwa w UE wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata wzrósł do 59% – poziomu najwyższego od początku transformacji gospodarczej⁸. Jednocześnie trzeba podkreślić, że w okresie 2003-2007 wzrósł poziom zatrudnienia młodzieży w polskiej gospodarce.

O ile w 2003 roku liczba pracujących osób w wieku poniżej 25. roku życia wyniosła 1,4 mln, o tyle w 2007 roku ukształtowała się na poziomie około 1,48 mln osób (wzrost o 5,7%)⁹. Od 2008 roku zatrudnienie w grupie osób młodych, tak jak i w innych grupach wiekowych, zaczęło się istotnie zmniejszać. Pod koniec 2010 roku w polskiej gospodarce pracowało około 1,39 mln osób poniżej 25. roku życia, a według stanu na koniec 2011 roku ich liczba zmniejszyła się do poziomu 1,28 mln osób (spadek o 8,5%). W latach 2003-2007 tempo wzrostu zatrudnienia ogółem w polskiej gospodarce było większe niż adekwatne tempo wzrostu w grupie osób poniżej 25. roku życia. O ile w 2003 roku pracujący w wieku poniżej 25. roku stanowili 10,6% ogólnej liczby pracujących w Polsce, o tyle po pierwszej fali kryzysu finansowego, to jest na koniec 2011 roku, ich udział w liczbie pracujących ogółem zmniejszył się

⁶ Ibid.

⁷ Ibid., s. 6.

⁸ *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010, s. 14.

⁹ <http://www.stat.gov.pl>

do 7,8%¹⁰. Dane te potwierdzają szczególną, znacznie większą niż w przypadku innych grup wiekowych, wrażliwość sytuacji osób młodych na rynku pracy na pogarszającą się chłonność zatrudnieniową gospodarki.

Pierwsze skutki globalnego kryzysu finansowego pojawiły się pod koniec 2008 roku w postaci głębokiej recesji w Europie Zachodniej i znacznego spowolnienia dynamiki wzrostu gospodarczego także w Polsce. W krajach strefy euro, która absorbuje 60% polskiego eksportu, zanotowano spadek PKB na poziomie około 4%. W niemieckiej gospodarce, będącej głównym partnerem handlowym Polski, PKB zmniejszył się o 5%. W konsekwencji ograniczony popyt zagraniczny przyczynił się do osłabienia dynamiki wzrostu gospodarczego w Polsce, która, pomimo negatywnych wstrząsów, była w 2009 roku najszybciej rozwijającą się gospodarką UE, jedyną, w której PKB wzrósł w stosunku do roku poprzedniego.

Wśród gospodarek tworzących strefę euro można wyróżnić dwie grupy krajów, które zostały najbardziej dotknięte załamaniem na rynkach finansowych¹¹. Pierwsza z tych grup obejmuje gospodarki, które przed kryzysem charakteryzowały się narastającymi bańkami spekulacyjnymi na rynkach nieruchomości (głównie Hiszpania, Irlandia, Francja). Drugą grupę tworzą gospodarki, które charakteryzowały się dużym stopniem uzależnienia wzrostu gospodarczego od popytu zewnętrznego (na przykład Niemcy). Gospodarki należące do strefy euro odczuły skutki kryzysu za pośrednictwem dwóch kanałów transmisji: kanału rynku nieruchomości oraz kanału handlu zagranicznego. Wydaje się, że spadek tempa wzrostu gospodarczego w Polsce był rezultatem oddziaływania kanału handlu zagranicznego. W okresie kryzysu nastąpiła tylko nieznaczna korekta cen na rynku nieruchomości, przy czym w niektórych segmentach postępował dalszy wzrost cen (na przykład nieruchomości gruntowych niezabudowanych).

Sytuacja Polski na tle UE i innych gospodarek świata, w tym także w porównaniu do państw rozwijających się, była pozytywna. PKB Polski w 2009 roku wzrósł o około 1,7%. Był to najlepszy i zarazem jedyny dodatni wynik wśród państw UE. Dla porównania, w 2009 roku PKB UE-27 zmniejszył się o 4,2%, a pozostałe kraje Europy Środkowej i Wschodniej odnotowały spadek PKB na poziomie od 5% do 10% (kraje bałtyckie od 15% do 20%). Polska jest liderem regionu pod względem tempa wzrostu gospodarczego w okresie kryzysu gospodarczego¹².

¹⁰ Ibid.

¹¹ *Polska wobec światowego kryzysu gospodarczego*. NBP, Warszawa, wrzesień 2009, s. 11.

¹² http://polskawue.gov.pl/files/Aktualnosci/KIK_6lat_30_04_2010_final_2_.pdf, s. 1.

Dotkliwe pogorszenie się globalnej koniunktury gospodarczej na przełomie lat 2008-2009 przełożyło się w gospodarkach narodowych Unii Europejskiej a także krajów OECD na spadek zatrudnienia i wzrost liczby bezrobotnych¹³. Polska należy przy tym do grupy nielicznych krajów, w których zjawiska te zachodzą na relatywnie małą skalę. W czwartym kwartale roku 2008 i pierwszym 2009 stopa bezrobocia BAEL wzrosła – były to pierwsze od trzech lat wzrosty bezrobocia. Jednak w następnych okresach stopa bezrobocia ustabilizowała się na poziomie około 8%. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata obniżył się na przełomie lat 2008 i 2009, jednak w pierwszej połowie roku 2009 był wyższy w porównaniu do poprzedniego roku. Wystąpił równoczesny wzrost liczby osób bezrobotnych o przeciętnie 108 tys. oraz liczby pracujących o 176 tys.

W połowie 2009 roku Polska wyróżniała się w Europie jednym z najmniejszych wzrostów bezrobocia w skali roku i była jedynym obok Luksemburga krajem, w którym wzrosło zatrudnienie. Zarówno w konsekwencji dynamicznego wzrostu zatrudnienia w okresie 2004-2008, jak i umiarkowanych dotychczas skutków kryzysu światowego dla polskiego rynku pracy, relatywna pozycja Polski na tle pozostałych krajów europejskich poprawiła się¹⁴.

W latach 2003-2008 poprawiła się sytuacja osób w wieku 15-24 na polskim rynku pracy. Liczba osób bezrobotnych w tym wieku zmniejszała się systematycznie, z roku na rok, w latach 2003-2008. Największy jej roczny spadek w tym okresie polska gospodarka odnotowała w 2007 roku (31% w porównaniu z poprzednim rokiem). Był to jednocześnie ostatni przed kryzysem rok, w którym wystąpił spadek bezrobocia osób młodych. W latach 2003-2008 liczba bezrobotnych młodych osób zmniejszyła się łącznie o około 63%¹⁵. Roczne dane statystyczne wskazują, że w 2008 roku rozpoczął się wzrost liczby bezrobotnych Polaków w wieku 15-24 lata. W porównaniu z 2008 rokiem, w 2009 roku nastąpił wzrost bezrobocia w tej grupie wiekowej o prawie 40%¹⁶.

W latach 2003-2008 poprawiła się popytowa strona rynku pracy młodych Polaków. Stopa zatrudnienia w tej grupie wiekowej Polaków wzrosła z poziomu 19,6% w 2003 roku do 27,4% w 2008 roku. Jej spadek rozpoczął się pod koniec 2008 roku, a pod koniec 2009 roku ukształtowała się ona na poziomie 26,8%¹⁷. Wydaje się, że pełna reakcja stopy bezrobocia i stopy zatrudnienia młodzieży w Polsce na szok gospodarczy nie ujawniła się w 2009 roku (na przykład skala spadku stopy zatrudnienia w latach 2008-2009 była mniejsza niż skala jej wzrostu w latach 2007-2008).

¹³ Ibid., s. 14.

¹⁴ *Zatrudnienie w Polsce 2008...*, op. cit., s. 15.

¹⁵ <http://www.stat.gov.pl>, dostęp: 22.01.2011 r.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

Członkostwo w UE stanowi źródło czynników łagodzących skutki kryzysu globalnego głównie poprzez absorpcję funduszy unijnych, udział polskich przedsiębiorstw w rynku wewnętrznym UE oraz napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Złagodzenie skutków kryzysu wynikało także między innymi z osłabienia złotego (na przełomie 2008 i 2009), relatywnie stabilnego systemu finansowego oraz elastyczności rynku pracy¹⁸. Duże znaczenie miał też fakt, że Polska była przed kryzysem relatywnie mało otwartą gospodarką (obroty handlowe wynosiły około 80% PKB (dla porównania w Czechach i na Słowacji około 160% PKB). Kryzys gospodarczy nie osłabił procesu doganiania gospodarki UE-15 przez Polskę¹⁹. W okresie 2003-2009 wskaźnik PKB *per capita* wzrósł w Polsce o 38%, z 10,1 tys. EUR do około 14 tys. EUR. Dla porównania wskaźnik PKB *per capita* w UE-15 wzrósł z 23,6 tys. EUR do 26,2 tys. EUR, czyli o 11% ogółem w analogicznym okresie. W regionie Europy Środkowej i Wschodniej procesy konwergencji gospodarczej również postępowały. Na przykład PKB *per capita* Słowacji wzrósł z 11,5 tys. EUR w 2003 roku do 16,5 tys. EUR w 2009 roku, to jest o 43%. Kryzys globalny spowodował zachwianie konwergencji realnej w innych państwach regionu, zwłaszcza w republikach nadbałtyckich. Przyczyną tej sytuacji były większe spadki dynamiki poszczególnych gospodarek narodowych w porównaniu z gospodarką Unii Europejskiej²⁰.

Analiza danych dotyczących popytowej strony rynku pracy w całej UE oraz w jej poszczególnych państwach członkowskich wskazuje, że w latach poprzedzających pojawienie się w Europie symptomów kryzysu finansowego popyt na pracę wzrastał. Można to zobrazować poprzez wzrost zatrudnienia, który zarówno w 2006, jak i 2007 roku ukształtował się na poziomie 1,6%²¹. Roczna dynamika przyrostów miejsc pracy w tym okresie była większa niż w latach 2001-2005. Całkowity wzrost netto liczby pracujących wyniósł 3,5 mln osób i był on opóźnionym skutkiem dynamicznego wzrostu gospodarczego w Unii Europejskiej, który trwał do II kwartału 2007 roku.

2. Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Unii Europejskiej a globalny kryzys finansowy

Załamaniem się wzrostu popytu na pracę w UE nastąpiło w związku z załamaniem się wzrostu gospodarczego. W trzecim kwartale 2008 roku rozpoczął się gwałtowny spadek wskaźnika wolnych miejsc pracy w gospodarce Unii

¹⁸ http://polskawue.gov.pl/files/Aktualnosci/KIK_6lat_30_04_2010_final_2_.pdf, s. 2.

¹⁹ *Na pierwsze 5 lat Polski w Unii Europejskiej*; Ministerstwo Gospodarki RP, Warszawa 2009, s. 5.

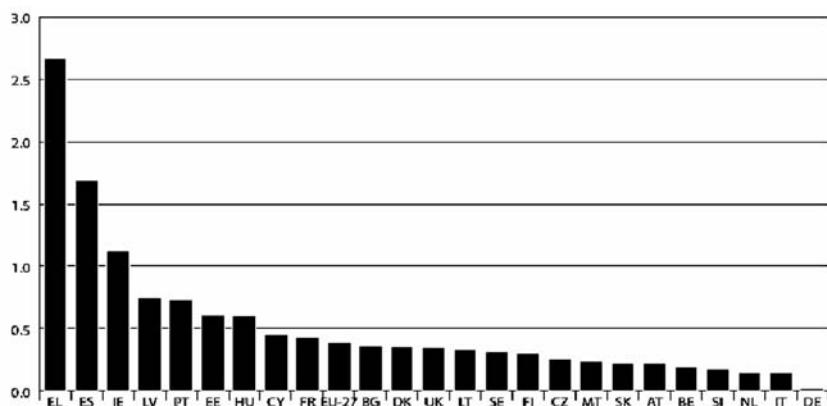
²⁰ *Ibid.*

²¹ *Employment in Europe 2008*. European Commission, Brussels, October 2008, s. 13.

Europejskiej, wyrażony jako stosunek liczby wakatów do sumy wakatów i obsadzonych miejsc pracy²². Wskaźnik wolnych miejsc pracy obniżył się do 1,4% w pierwszym i drugim kwartale 2009 roku, czyli zmniejszył się o 0,7 punktu proc. w stosunku do analogicznych kwartałów poprzedniego roku. Należy podkreślić, że spadek zatrudnienia w newralgicznym okresie kryzysu finansowego zarówno w UE, jak i w większości krajów członkowskich był jednak mniejszy niż spadek ogólnej aktywności ekonomicznej gospodarki UE. Jest to wyrazem niepełnej reakcji zmian charakterystyk rynku pracy w niektórych krajach na kryzys gospodarczy (przypomnijmy, że spadek produkcji w całej UE-27 w 2009 roku w porównaniu z 2008 rokiem wyniósł około 4,9%, a spadek zatrudnienia około 1,9%).

Skala reakcji stopy zatrudnienia na szok gospodarczy w poszczególnych krajach UE-27 jest istotnie zróżnicowana. W niektórych krajach członkowskich reakcja zatrudnienia na spadek aktywności gospodarczej jest znacznie większa niż w innych. Spadek zatrudnienia wśród młodzieży był większy w krajach bałtyckich i w Irlandii, które jednocześnie odnotowały bardzo duże spadki aktywności gospodarczej. Relatywnie duży spadek zatrudnienia (w tym w szczególności wśród osób w wieku 15-24 lata) nastąpił w Hiszpanii, choć spadek PKB w tym kraju był mniejszy niż w większości pozostałych krajów członkowskich. Elastyczność spadku zatrudnienia względem spadku PKB w krajach UE-27 w okresie pierwszej fazy kryzysu (patrz rys. 1) wskazuje, że szczególnie silna reakcja zatrudnienia na ograniczenie aktywności gospodarczej wystąpiła w takich krajach członkowskich jak Grecja, Irlandia i Hiszpania i na mniejszą skalę w Estonii, Węgrzech, na Łotwie i w Portugalii. Na drugim biegunie pod tym względem znalazły się takie kraje UE-27 jak Belgia, Włochy, Holandia, Słowenia i przede wszystkim Niemcy (elastyczność zmian zatrudnienia względem zmian PKB była najmniejsza).

²² *Employment in Europe 2009*. European Commission, Brussels, October 2009, s. 25.



Rys. 1. Elastyczność spadku zatrudnienia względem spadku PKB w UE-27 (II kwartał 2008 – II kwartał 2009; iloraz zmiany zatrudnienia oraz zmiany PKB w%).

Źródło: *Employment in Europe 2009*. European Commission, Brussels, October 2009, s. 28.

Jedną z głównych przyczyn zróżnicowania krajów UE pod względem reakcji zatrudnienia na spadek PKB jest zróżnicowanie skali stosowanej elastyczności zatrudnienia. Z jednej strony istnieje grupa krajów stosujących na szeroką skalę elastyczne formy organizacji czasu pracy (Belgia, Niemcy), a z drugiej grupa krajów, w których tego typu formy nie znalazły jeszcze szerokiego zastosowania w gospodarce (głównie kraje bałtyckie, Irlandia). Duży udział osób zatrudnionych w ramach umów krótkoterminowych, z uwagi na relatywnie niskie koszty ich zwolnień, w pewnej mierze wyjaśnia istotną reakcję zatrudnienia na zmiany PKB (Hiszpania). Kraje, które stosują model będący kombinacją bardzo elastycznych krótkoterminowych umów oraz nieelastycznych form stałego zatrudnienia doświadczają relatywnie dużych spadków zatrudnienia w okresach dekonjunktury.

Podsumowanie

We współczesnej gospodarce rynkowej wzrost gospodarczy jest warunkiem koniecznym, ale często niewystarczającym do uzyskania wysokiego poziomu zatrudnienia. Analiza materiału statystycznego pokazała, że odpowiednio wysoka, dodatnia dynamika wzrostu PKB powoduje wzrost ogólnego poziomu zatrudnienia oraz wzrost zatrudnienia osób młodych. Jednocześnie należy podkreślić, że negatywne skutki załamania gospodarczego w postaci spadku zatrudnienia we wszystkich grupach wiekowych pojawiają się relatywnie szybko, ale skala spadku zatrudnienia wśród osób młodych jako następstwo szoku gospodarczego jest znacznie większa niż w innych grupach wiekowych.

W tym sensie można mówić o asymetrii skutków negatywnego szoku popytowego. Ogólny wniosek dotyczący relacji pomiędzy popytem na pracę młodzieży i popytem na pracę ogółem jest taki, że w okresie 2003-2007 w krajach Unii Europejskiej zatrudnienie wśród osób młodych rosło wolniej niż w całej populacji osób aktywnych zawodowo. Wydaje się, że podstawową przyczyną tej asymetrii jest wyższy niż w innych grupach wiekowych odsetek osób młodych zatrudnianych w ramach elastycznych form zatrudnienia. Lansowany w wielu krajach elastyczny model prozatrudnieniowy, którego głównymi beneficjentami miały być osoby młode, stanowi w okresie dekonunktury jedną z podstawowych przesłanek spadku zatrudnienia w tej grupie wiekowej.

SITUATION OF YOUNG PEOPLE IN THE LABOUR MARKET DURING ECONOMIC CRISIS – THE EUROPEAN CONTEXT

Summary

The paper investigates disparities of youth situation in the European Union labour market during economic crisis. The effect of the economic crisis has been particularly felt by young people. Youth unemployment during crisis is above twice as high as general unemployment in the EU labour market. Crisis can have a stronger effect on the employment of young people than others. There are two significant factors in the crisis period: redundancy policies based on the „last-in, first-out” principle (it may be easier and cheaper to make less experienced, young employees redundant), the lower levels of job protection afforded to new young workers. During economic crisis the gap between outsiders (less experienced, young workers) and insiders (more experienced and trained employees) increases.

Krystyna Zimnoch

EDUKACJA JAKO PRIORYTET POLITYKI SPOŁECZNEJ I NAJWAŻNIEJSZY CZYNNIK ROZWOJU SPOŁECZNEGO

Wprowadzenie

Współczesne kraje rozwinięte znalazły się na takim etapie rozwoju społeczno-gospodarczego, kiedy jego barierą stają się niewystarczające, w stosunku do potrzeb poszczególnych gospodarek, zasoby pracy. Procesy demograficzne zachodzące w tych krajach, uznawanych za region ustabilizowany ludnościowo, prowadzą do permanentnego zmniejszania się liczby ludności w wieku produkcyjnym, a szczególnie grupy osób aktywnych zawodowo, stanowiących zasoby siły roboczej, czyli podaż pracy. Rynki pracy w tych krajach odczuwają niedobór zarówno zasobów pracy niewykwalifikowanej, jak i niedobór kapitału ludzkiego.

Celem opracowania jest wskazanie na przyczyny, dla których edukacja powinna być traktowana jako najważniejszy czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego i priorytet polityki społecznej, czynnik działający jak katalizator – przyspieszający zmiany gospodarcze, polityczne lub społeczne. Szeroko pojęte problemy edukacji – dostęp do niej, nakłady, jakość kształcenia i możliwości podnoszenia edukacji, wpływ zmian edukacyjnych na życie społeczno-gospodarcze – przeanalizowano, wykorzystując raporty o globalnym stanie edukacji, rynkach pracy, liczbie ludności i strukturze demograficznej – przygotowane w oparciu o dane OECD, Eurostatu i UNESCO. Analiza ta pokazuje, iż kwestią najważniejszą w polityce społeczno-gospodarczej jest dziś świadomość, że od tego, jaka jest i będzie rodzina oraz jaka jest i będzie szkoła zależy, jakie będzie społeczeństwo i gospodarka.

Edukacja – katalizator zmian w procesie rozwoju

Polityka antykryzysowa obecnych rządów, szczególnie w zakresie naprawy finansów publicznych, powoduje dodatkowe zainteresowanie edukacją. W większości krajów stanowi ona znaczącą pozycję wydatków publicznych – średnio w krajach OECD 12,9%, mniej niż 10% na przykład w Japonii, a powyżej 20% w Meksyku¹. Rządy tych krajów mają świadomość, że inwe-

¹ *Education at a Glance 2011: OECD Indicators* http://www.oecd.org/document/2/0,3746,en_2649_39263238_48634114_1_1_1_1,00.html, s. 254.

stowanie w edukację jest konieczne dla tworzenia potencjału wzrostu gospodarczego wobec zmian demograficznych i technologicznych kształtujących współczesny rynek pracy. Najważniejsza na tym rynku grupa aktywnych zawodowo, przy systemie ubezpieczeń społecznych finansowanych metodą *pay as you go*, kiedy pokolenie osób pracujących utrzymuje pokolenie już niepracujące i jeszcze niepracujące, staje się jedynym zasobem wyznaczającym możliwości rozwoju. I jeżeli nawet teorie wzrostu gospodarczego wskazują obecnie na technologię, to przecież ten nieucieleśniony, niematerializowany czynnik wzrostu jest efektem właśnie czynnika pracy, a jego poziom zależy od jakości edukacji. Współcześnie rozwój technologii pozwala wytwarzać więcej, nawet mimo malejących zasobów siły roboczej. Technologia zwiększa produktywność pracy, ziemi i kapitału. W wyniku tego ceny ropy, gazu, większości minerałów i ziemi faktycznie spadały w stosunku do cen pracy. Dodatkowo występuje tendencja spadku kosztów pracy w niektórych gałęziach przemysłu przetwórczego, na przykład koszt pracy potrzebnej do wyprodukowania jednego komputera stanowi zaledwie 2% całkowitych kosztów jego produkcji². Czy jednak technologia może zastąpić głowę i ręce do pracy? Przecież jest tworzona przez ludzi.

Tymczasem populacja unijnej Piętnastki, która w roku 2000 liczyła 377 mln osób, zmniejszy się do 339 mln osób w roku 2050. Przewiduje się, że w tym roku liczba ludności w wieku produkcyjnym wyniesie 190 mln osób, czyli o 20% mniej niż w roku 2000 (kiedy było to 230 mln osób).

Tabela 1

Populacja UE-15 i USA w latach 1950-2050 (w mln)

	1950	2000	2025	2050
EU-15	300	377	371	339
USA	150	285	347	397

Źródło: D. Willetts: *Old Europe? Demographic change and pension reform*, http://www.cer.org.uk/pdf/p475_pension.pdf

Natomiast w USA nastąpi wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym ze 180 do 230 mln osób (tabela 1). W konsekwencji udział Unii Europejskiej w światowym PKB spadnie z 18% do 10%, a udział Stanów Zjednoczonych wzrośnie z 23% do 26%³. Prognozy dla samej strefy euro przewidują zaś, że w niektórych krajach nastąpi obniżenie liczby ludności ogółem, liczby ludzi młodych i osób w wieku produkcyjnym. Najsilniejszy spadek prognozuje się dla Niemiec (z 82,3 mln w roku 2000 do 79,1 mln osób w roku 2050) i Włoch

² A. Giddens: *Europa w epoce globalnej*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 104.

³ D. Willetts: *Old Europe? Demographic change and pension reform*, s. 59-60. http://www.cer.org.uk/pdf/p475_pension.pdf

(odpowiednio z 57,5 do 44,9 mln osób). Tylko w przypadku Irlandii i Luksemburga wzrośnie grupa osób w wieku 0-14 lat. Ten spodziewany wzrost jest wynikiem relatywnie wysokiej dzietności. Natomiast we wszystkich krajach nastąpi znaczny wzrost grupy wiekowej 65 lat i powyżej, a w związku z tym zwiększenie obciążenia ludnością w wieku poprodukcyjnym⁴. Najnowsza prognoza Eurostatu (2007-2060) potwierdza te tendencje. W większości krajów UE-27 nastąpi spadek zasobów pracy (15-64 lata). Wzrost odnotuje jedynie Cypr (+19,8%), Luksemburg (+19,5%), Irlandia (+1,1%), Francja (+3,1%), Szwecja (+2,2%), Wielka Brytania (+9,2%)⁵.

Podobnie jak w Europie Zachodniej, społeczeństwa większości krajów Europy Wschodniej i krajów byłego Związku Radzieckiego gwałtownie się starzeją. Według prognoz do 2025 roku w 18 z 28 analizowanych krajów liczba ludności zmniejszy się. Szczególnie silny spadek populacji widać w Rosji – 149 mln w 1990 roku, 143 mln w 2005 roku i według prognoz 111 mln w 2050 roku⁶. Według prognozy Banku Światowego bazującej na danych Międzynarodowej Organizacji Pracy, dla utrzymania stałej relacji ludności w wieku produkcyjnym do populacji (na poziomie z 2003 roku) w starzejących się krajach regionu potrzeba będzie w roku 2020 znacznej liczby migrantów netto. Dotyczy to szczególnie Rosji, która potrzebować będzie około 3 mln migrantów. Znacznej liczby migrantów według tej prognozy potrzebować będzie również Polska – 789 tys. osób, nieco mniej Czechy – 491 tys. osób i Bułgaria – 119 tys. osób. Nowsze prognozy, uwzględniające utrzymanie relacji ludności w wieku produkcyjnym do populacji na poziomie roku 2008, wskazują na większe zapotrzebowanie na migrantów na przykład dla Polski – 1536 tys. osób, Czech – 632 tys. osób⁷.

Obserwując międzynarodowy rynek pracy, zwłaszcza tam, gdzie istnieje wolny przepływ siły roboczej, widać wyraźnie konkurencyjność podaży pracy i konkurencyjność polityk społeczno-gospodarczych poszczególnych krajów. Wolny przepływ siły roboczej przenosi mechanizm konkurencji na rynek pracy na szczebel międzynarodowy i dzięki temu stwarza, uwidacznia przewagi konkurencyjne w postaci poziomu wykształcenia zasobów pracy i jakości edukacji poszczególnych krajów. Firmy międzynarodowe, a także co-

⁴ *Zmiany demograficzne w strefie euro – prognozy i konsekwencje*, obliczenie EBC oparte na danych Eurostatu i ONZ, http://publikacjejww.nbp.pl/publikacje/publikacje_ecb/temat_102006.pdf

⁵ *2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the Eu-27 Members States* (2008-2060). European Economy, No. 2 2009, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf, s. 56.

⁶ *From red to gray: The „Third Transition” of Aging Populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/publications/454763-1181939083693/chaw_045-072_ch01.pdf, s. 45.

⁷ *2009 Ageing Report: Economic...* op. cit., s. 48.

raz wyraźniej polityki poszczególnych rządów, konkurują o najzdolniejszych studentów i absolwentów, najlepiej wykształconych i wykwalifikowanych pracowników. Dla nich też przede wszystkim otwierają swoje rynki pracy poszczególne rządy stosujące ograniczenia wizowe.

Edukacja staje się drogą włączenia się siły roboczej z krajów o niższym poziomie rozwoju w mechanizm konkurencji gospodarki globalnej. Włączenie to następuje nie tylko poprzez emigrację wysoko kwalifikowanej kadry, ale także dzięki współczesnej technologii przez zatrudnienie w umiędzynarodowionym procesie usług bez opuszczania kraju i rodziny. Przykładem tego jest znaczący udział Indii w światowym *outsourcingu*. Jeśliby analizować przyczyny niepowodzenia polityki imigracyjnej i skutki fali współczesnych imigracji w UE czy w USA, można dojść do wniosku, że zawodzi właśnie edukacja w krajach odpływowych, ale także w krajach docelowych.

Globalizacja ma swoje odbicie także w rosnącej mobilności studentów. Wśród studentów zagranicznych dominują studenci z Azji – Chin, Korei, Indii. Stanowią oni na przykład w USA około 70% wszystkich studentów z zagranicy, w Wielkiej Brytanii i Kanadzie – około 50% czy Danii – 17,8%⁸. Edukacja musi odgrywać kluczową rolę w walce z wykluczeniem tych wszystkich, którzy z przyczyn społeczno-gospodarczych bądź kulturowych są zmarginalizowani we współczesnych społeczeństwach. Jej rola musi być jeszcze większa we włączaniu mniejszości do tych społeczeństw⁹.

Warto dodać, że współczesny paradygmat gospodarki opartej na wiedzy powinien uwzględnić fakt, że potrzeby ludzkie są zaspokajane w procesie produkcji i usług. To właśnie dzięki edukacji wiedza „rozprzestrzenia się” we wszystkich sektorach gospodarki. Ekonomiści i politycy społeczni dostarczają przekonujących wymiernych dowodów korzyści z edukacji. Korzyści ekonomiczne ilustrują różnice w zarobkach pomiędzy osobami o różnych poziomach wykształcenia. W ponad 2/3 krajów OECD osoby z wykształceniem wyższym mają o 50% wyższe zarobki w porównaniu z osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym. Również z punktu widzenia makroekonomicznego inwestowanie w edukację jest opłacalne. W krajach OECD mężczyzna z wykształceniem wyższym w okresie aktywności zawodowej przynosi budżetowi państwa dochód z tytułu podatków i składek na ubezpieczenie średnio o około 100 000 USD większy w porównaniu z osobą z wykształceniem średnim. Po odjęciu środków publicznych przeznaczonych na sfinansowanie kształcenia studenta w szkolnictwie wyższym, korzyść

⁸ *Education at a Glance...*, op. cit., s. 349-351.

⁹ *Edukacja jest w niej ukryty skarb*. Red. J. Delors. Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, Warszawa 1998, s. 231.

netto wynosi ponad 91 000 USD¹⁰. Zyski płynące z edukacji są jeszcze większe, jeśli uwzględnić korzyści społeczne wyrażone we wskaźnikach ważnych dla budowania zasobów kapitału społecznego. Według raportu OECD, w Polsce także według wyników badań *Diagnoza społeczna*, osoby z wyższym wykształceniem deklarują większą satysfakcję z życia, lepszy stan zdrowia, wyższy stopień wzajemnego zaufania, większe zaangażowanie w życie społeczne w postaci uczestnictwa w wyborach czy działaniach w wolontariacie¹¹.

Od wielu lat obserwuje się wzrost wydatków na edukację w większości krajów na świecie, szczególnie w krajach rozwiniętych. Znaczący wzrost nakładów na ucznia czy studenta w ciągu pierwszej dekady XXI wieku nie przyniósł poprawy jakości wyników kształcenia. Politycy społeczni dostrzegają potrzebę zmian, które poprawiłyby te wyniki w stosunku do zainwestowanego kapitału. Dziś w szkołach odrzuca się model kształcenia, w którym akcentuje się wiedzę encyklopedyczną, kładąc nacisk na tak zwaną wiedzę użyteczną. Idealny produkt współczesnej edukacji to *młody człowiek, który z jednej strony pozbawiony jest głębokiej wiedzy o literaturze, a także szczególnej biegłości w matematycznych i teoretycznych aspektach nauk przyrodniczych, a z drugiej strony potrafi napisać podanie, wypełnić zeznanie podatkowe, zrozumieć informacje giełdowe, biegle obsługiwać podstawowe programy komputerowe oraz rozmawiać w języku angielskim*¹². Ideał człowieka wykształconego zaczyna być tworzony przez siły rynkowe, a wiedza ulega komercjalizacji. Oczekiwania rynku mają znaczący wpływ na to, czego naucza się na współczesnych uniwersytetach. Zamiast mądrych absolwentów pojawiają się wykwalifikowani specjaliści. Wcielenie w życie ideału społeczeństwa merytokratycznego wywołało zjawisko ekspansji szkolnictwa wyższego oraz inflacji dyplomów¹³. Paradygmat gospodarki opartej na wiedzy pomija więc samą naukę, tym samym zmniejsza możliwości poprawy jakości kształcenia.

Liberałowie za przyczynę obniżenia się poziomu wykształcenia uznają, tak jak w przypadku problemów w innych sektorach gospodarki, zbyt daleko posuniętą regulację i upublicznienie szkolnictwa, widząc rozwiązanie nie w zwiększeniu wydatków, ale w daniu możliwości wyboru konsumentowi – rodzicowi i uczniowi, możliwości wpływu na to, co dzieje się w szkole, również publicznej. Z raportu OCED wynika, że dalsze zwiększanie finansowania nie rozwiąże problemu jakości kształcenia, chodziłoby raczej o zmniejszenie

¹⁰ *Education at a Glance...*, op. cit., s. 161-165.

¹¹ *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*. Red. J. Czapiński, T. Panek. Warszawa 2009, s. 271, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf

¹² R. Legutko: *Raj przywrócony*. Ośrodek Myśli Politycznej, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2005, s. 161.

¹³ D. Hejwosz: *Edukacja uniwersytecka i kreowanie elit społecznych*. Impuls, Kraków, 2010, s. 66-67.

regulacji w systemie edukacyjnym. Aktualne, wywołane kryzysem, ograniczenia wydatków publicznych na szkolnictwo, wywołujące protesty nauczycieli na przykład w Hiszpanii, powinny być powiązane równoległe z okrojeniem zakresu narzucanych szkołom centralnych regulacji. Udział wydatków publicznych w finansowaniu edukacji w krajach UE sięga 90% ogółu wydatków na edukację, średnio w krajach OECD jest to 83,9%, w USA – 71%, chociaż w Korei tylko 59,6%, a w Japonii 66,4% (tabela 2). Dostęp do kształcenia się w tych krajach mają praktycznie wszyscy, współczynniki skolaryzacji ustabilizowały się w ostatnich latach, ciągle jednak poza kształceniem, ale i poza rynkiem pracy pozostaje spory odsetek młodzieży na przykład w grupie wiekowej 15-19 lat w OECD średnio 15,6%, w UE 11,4%. Polska ma tu najniższy wskaźnik – 5,7%, najwyższy natomiast notuje się w Turcji – 43,7%, Meksyku – 39,2%, Japonii – 41,2%, Brazylii – 30,1%¹⁴.

Tabela 2

Edukacja w krajach OECD i G20 – wybrane wskaźniki w wybranych krajach (2009)

wyszczególnienie	% ludności z wykształceniem wyższym 25-64	Współczynnik skolaryzacji 15-19	% wydatków na edukację w ogóle wydatków publicznych	% udział wydatków publicznych w finansowaniu edukacji	% młodzieży 15-19 lat, która nie kształci się, nie szkoli, jest bezrobotna
1	2	3	4	5	6
OECD	30	82	12,9	83,9	15,6
G20	-	-	13,8	-	-
UE21	27	86	11,7	89,1	11,4
Argentyna	14	71	-	88,4	-
Australia	37	80	1,9	70,6	22,1
Belgia	33	93	12,9	94,3	8,9
Brazylia	11	75	17,4	-	30,1
Chiny	5	-	16,3	-	-
Chile	24	73	16,8	58,6	-
Dania	34	84	14,9	92,2	11,2
Finlandia	37	87	12,4	97,4	9,7
Francja	29	84	10,6	90,0	10,3
Indie	-	-	-	-	-
Izrael	45	64	13,7	78,0	31,2
Japonia	44	-	9,4	66,4	41,2
Kanada	50	81	12,3	76,0	19,7
Korea	39	87	15,8	59,6	-
Meksyk	16	52	20,6	80,8	39,2
Norwegia	37	86	16,0	-	19,4

¹⁴ *Education at a Glance...*, op. cit., s. 349-351.

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6
Polska	21	93	11,8	87,1	5,7
Rosja	54	77	-	85,8	-
Turcja	13	53	-	-	43,7
USA	41	81	13,8	71,0	15,3
Wielka Brytania	37	74	11,8	69,5	21,7

Źródło: *Education at a Glance 2011: OECD Indicators* http://www.oecd.org/document/2/0,3746,en_2649_39263238_48634114_1_1_1_1,00.htmls, 40, 242, 304, 333-334, 349-351.

Braki współczesnej demokracji i społeczeństwa obywatelskiego skłaniają jego członków do utrzymywania relacji, zachowywania norm i podejmowania działań poza instytucjami formalnymi. Tworzony jest w ten sposób kapitał społeczny, uznany już dziś za kategorię polityki społecznej. Pojęcie to po raz pierwszy zostało użyte przez L.J. Hanifan w 1916 roku dla podkreślenia zaufania i zaangażowania wspólnego jako czynnika sukcesu placówek oświaty¹⁵. Na tworzenie kapitału społecznego polityka nie ma bezpośredniego wpływu, ale pośrednio może go budować, wykorzystując kolejne szczeble edukacji. Polityka rodzinna i edukacyjna są w tym względzie najważniejsze.

Szkoła nie zastąpi rodziny, ale dzieciom z niewydolnych w pełnieniu swych funkcji rodzin dobry i wrażliwy nauczyciel otworzy świat. Edukacja powinna przyczyniać się do powstania niejako nowego humanizmu, w którym będzie dominował komponent etyczny, a wiedza o kulturze i wartościach duchowych różnych cywilizacji i szacunek dla nich zajmą należne miejsce jako niezbędna przeciwwaga globalizacji¹⁶.

Według raportu ONZ ludność krajów rozwijających się stanowiła w 2008 roku prawie 81% ludności świata, jednocześnie spośród prawie 800 mln ludzi bez umiejętności pisania i czytania – 99% mieszkało właśnie w tych krajach (tabela 3). Autorzy raportu, podkreślając, że edukacja jest kluczem trwałego rozwoju, wyliczają: dodatkowy rok nauki zwiększa indywidualne dochody o 10%, 171 mln osób wyszłoby z ubóstwa, jeśli wszyscy uczniowie posiadliby podstawowe umiejętności pisania i czytania, dziecko matki, która potrafi czytać, ma o 50% więcej szans przeżycia 5. roku¹⁷.

¹⁵ R.D. Putnam: *Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community*. New York 2000, s. 19.

¹⁶ *Edukacja jest...*, op. cit., s. 47.

¹⁷ http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Brasilia/pdf/MDG_EFA_new_figures_en_21-09-2010.pdf

Tabela 3

Piśmienność i analfabetyzm w najludniejszych krajach świata (2008)

Wyszczególnienie	Liczba ludności w tys.	Piśmienność w % 15 lat i więcej	Analfabetyzm 15 lat i więcej w tys.	Analfabetyzm 15-24 lata w tys.	Analfabetyzm 15-24 lata % kobiet
Świat	6 735 143	83	795 805	130 584	61
Chiny	1 337 411	94	87 239	1610	55
Indie	1 181 412	63	283 105	40 682	67
USA	311 666	-	-	-	-
Indonezja	227 345	92	12 884	1387	55
Brazylia	191 972	90	13 915	765	32
Pakistan	176 952	54	51 236	11 626	64
Bangladesz	160 000	55	48 930	8441	47
Nigeria	151 212	60	34 603	8872	62
Rosja	141 394	100	559	68	33
Japonia	127 293	-	-	-	-
Meksyk	108 555	93	5407	318	48
Kraje rozwinięte	993 639	99	8358	579	48
Kraje rozwijające	5 430 213	79	786 386	129 882	61
Kraje w transformacji	311 291	100	1061	122	37

Źródło: *Education for Global Monitoring Report in February 2011*, <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/gmr2011-statistical-tables.pdf>, s. 270-281.

Podsumowanie

Ocena poziomu wydatków na edukację powinna uwzględniać podstawową relację ekonomiczną efektu do nakładu. Szkoła i rodzina muszą ściśle ze sobą współpracować. Olbrzymia jest rola rodziców w nauce czytania i pisania, szczególnie w krajach rozwijających się. W krajach rozwiniętych zmiana modelu rodziny, zmiana i zanik jej niektórych funkcji, powodują ograniczenie wspólnych ze szkołą działań edukacyjnych i wychowawczych. Oświata, będąc ciągle obiektem reform, staje się niepotrzebnie źródłem walki politycznej i obciąża dodatkowymi kosztami rodziców (wynikającymi chociażby z konieczności wymiany podręczników) i podatników.

Wydaje się, że sami rodzice, uczniowie i nauczyciele byłiby najlepszymi i wystarczającymi autorami projektu reformy systemu edukacyjnego¹⁸. Jaki

¹⁸ Nie ma powszechniej świadomości, że nawet ostatnie zmiany w szkolnictwie polskim nie są nastawione na poprawę jakości kształcenia. Obowiązek nauki dla dzieci pięcioletnich wiąże się np. z programowym ograniczeniem zakresu rachunków w klasie pierwszej do dziesięciu i tylko nauczyciele klas I-III i rodzice dzieci z tych klas wiedzą jak, ogromną różnicę w rozwoju intelektualnym i emocjonalnym dziecka stanowi nawet pół roku, a co dopiero 2 lata (klasy pierwsze dla 5- i 7-latków w 2012 roku). Jeśli natomiast przejrzyć zadania, które dostają dzieci na sprawdzianie szóstoklasisty, to od kilku lat nie

dziś mamy w Polsce efekt zmian systemu edukacyjnego znoszących obowiązek zdawania matematyki na egzaminie dojrzałości? Po dwudziestu latach funkcjonowania takich zasad tego egzaminu, matematyka musiała się stać zamawianym kierunkiem studiów, co znaczy – dużo społecznie droższym kierunkiem, bo wykształcono całe „niematematyczne” pokolenie.

Priorytet edukacji w krajach rozwijających się wynika z jej znaczenia dla rozwiązania problemu ubóstwa, zaś w krajach rozwiniętych system edukacyjny może i powinien poprawić skuteczność pomocy społecznej. Warto dziś przypomnieć, co pisał, już w latach 80. XX wieku, o programach pomocy społecznej M. Friedman: rośnie liczba programów socjalnych i coraz bardziej wydłuża się kolejka osób oczekujących na środki z pomocy społecznej. Niepowodzenie programów w opinii publicznej uzasadnia się brakiem środków i wobec takiej logiki rozwija się dalej dany program socjalny, zwiększając ilość poświęconych nań pieniędzy¹⁹. W Polsce, podobnie jak w innych krajach rozwiniętych, na pomoc społeczną przeznaczana się coraz więcej pieniędzy publicznych. Wydatki budżetowe na te zadania rosną w wymiarze bezwzględnym (w budżecie polskim w latach 2007-2010 było to 12-15 mld PLN rocznie) i rośnie też ich udział w wydatkach publicznych ogółem. W latach 2007-2010 udział ten wahał się od 5,07% do 4,6%, w wymiarze bezwzględnym były to kwoty wyższe niż na szkolnictwo wyższe, bezpieczeństwo publiczne czy wymiar sprawiedliwości²⁰. Polityka rodzinna i edukacyjna powinny ze sobą współistnieć właśnie w szkołach. To poprzez szkoły można pomagać dzieciom z rodzin niewydolnych. Tylko wtedy dzieci otrzymałyby to, czego potrzebują, bo dobrzy nauczyciele najlepiej znają również ich potrzeby materialne, których nie są w stanie zaspokoić rodzice. Ośrodki pomocy społecznej nie powinny wypłacać pieniędzy czy rozdzielać dóbr bezpośrednio rodzinom patologicznym, taka pomoc nie trafia do dzieci i nie pomaga tym rodzinom zmienić się, poprawić swojego życia, raczej utrwała alkoholizm i inne przejawy patologii. Pomoc społeczna powinna też przede wszystkim edukować członków takich rodzin, wskazywać drogę, jak można na swoje utrzymanie zapracować i żyć godnie, czerpiąc radość z bycia użytecznym i potrzebnym.

ma poleceń obliczenia pola równoległoboku czy trójkąta. Wystarczy, że dzieci umieją liczyć pole kwadratu i prostokąta. Czy na pewno wystarczy?

¹⁹ M. i R. Friedman: *Tyrania status quo*. Wydawnictwo Panta, Sosnowiec 1997, s. 42-44.

²⁰ *Sprawozdanie z wykonania budżetu 2010*, <http://www.mf.gov.pl/index.php?const=5&dzial=36&wsw=2&sub=sub1>

EDUCATION AS SOCIAL POLICY PRIORITY AND THE MOST IMPORTANT FACTOR OF SOCIAL DEVELOPMENT

Summary

Among the factors enabling the continued socio-economic development should be in the first place mention education. It is important for overcoming multiple barriers to modern development. Firstly – the technology is of particular importance in the face of a shortage of labor resources and to create technology human capital is required. Secondly – immigration policy being the way to solve the problem of scarcity of resources must be conducted in accordance with good family and educational policy. Thirdly – education is the only way to influence social policy to create social capital. Fourth – both in poor countries as in rich – education shows a way out of the circle of poverty and exclusion.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE I SPECJALISTYCZNE

Krystyna Gilga

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEĆ ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH W REGIONIE JELENIOGÓRSKO-LEGNICKIM – – WYNIKI BADAŃ

Wstęp

Współcześnie, aby dobrze lokować się na rynku pracy, absolwent szkoły ponadgimnazjalnej zawodowej powinien wykazywać się wiedzą nie tylko teoretyczną, dostarczaną w szkole, ale i praktyczną, zdobywaną w trakcie zajęć praktycznych. Aby te zadania były realizowane prawidłowo, musi istnieć dobra współpraca pomiędzy szkołami i firmami, w których odbywają się zajęcia praktyczne. Niestety, w Polsce od wielu już lat kontakty na linii firmy – szkoły nie są najlepsze, z różnych przyczyn. W opinii M. Kabaja edukacja i nakłady na nią stanowią efektywną inwestycję, ale tylko wtedy, gdy są przemyślane i skoordynowane z rozwojem gospodarki¹. Zauważa on, że reforma edukacji i przyjęte przez nią założenia nie do końca odpowiadają potrzebom rynku pracy. Przykładem może być duże ograniczenie kształcenia zawodowego, co prowadzi do dużej asymetrii podaży absolwentów i popytu na pracę². Młody człowiek kończący edukację i wkraczający na rynek pracy, stoi przed trudnym zadaniem. Z jednej strony ma on swoje marzenia i ambicje, a z drugiej strony często nie potrafi sprostać oczekiwaniom stawianym przez pracodawców. Powoduje to znaczny udział osób młodych wśród bezrobotnych³.

1. Opis badań

W opracowaniu prezentowane są wyniki pierwszego badania ankietowego w ramach projektu „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego”⁴. Zostało przeprowadzone w okresie od października do listopada

¹ M. Kabaj: *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* IPiSS, Warszawa 2005, s. 242.

² Założenia te zostały szeroko omówione w: M. Kabaj: *Ekonomia...*, op. cit., rozdz. X.

³ Przedmiotem szczególnego zainteresowania władz, według Konwencji 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1988 r., powinny znajdować się osoby po raz pierwszy starające się o zatrudnienie. Szerzej w: G. Uściska: *Europejskie standardy zabezpieczenia społecznego a współczesne rozwiązania polskie*. IPiSS, Warszawa 2005, s. 158.

⁴ „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego”. Projekt realizowany w ramach

2009 roku na losowej próbie 1502 pracodawców. Badaniem objęto wszystkie firmy zatrudniające powyżej 9 osób działające na terenie 16 powiatów regionu jeleniogórsko-legnickiego, a mianowicie: bolesławieckiego, jaworskiego, jeleniogórskiego, kamiennogórskiego, lubańskiego, lwóweckiego, zgorzeleckiego, złotoryjskiego, wołowskiego, głogowskiego, górskiego, legnickiego, lubińskiego, polkowickiego i w miastach Legnica oraz Jelenia Góra. Analiza obejmuje odpowiedzi na pytania z dwóch podstawowych obszarów: szeroko rozumianej współpracy firm ze szkołami ponadgimnazjalnymi i zatrudniania absolwentów tych szkół oraz oczekiwań kwalifikacyjnych wobec absolwentów.

2. Współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi zawodowymi

Jedną z istotnych cech jest stosunkowo niskie zaangażowanie firm w kontakty ze szkołami. W badanym regionie w ciągu ostatnich 2 lat współpracowało ze szkołami, w bardzo różnej formie, tylko 24% badanych firm, a planują ją podjąć tylko 23 podmioty, co stanowi 2% badanych (tabela 1).

Tabela 1

Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat

Odpowiedzi	Tak	Nie	Nie, ale zamierzamy podjąć taką współpracę	Nie wiem/trudno powiedzieć
ogółem	367	1099	23	13
w tym				
do 50 pracowników	318	1037	22	11
powyżej 50 pracowników	49	62	1	2
w tym				
rolnictwo	11	26	1	0
przemysł	63	168	3	0
budownictwo	20	66	2	0
handel	48	222	1	3
usługi	225	617	16	10

Źródło: Obliczenia własne na podstawie rezultatów badań ankietowych.

W regionie 73% respondentów nie podejmowało w ciągu ostatnich dwóch lat żadnych kontaktów ze szkołami ani nie planuje ich podjąć. Uwzględniając

cd. przypisu 4

Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekt realizowany jest przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. w Wałbrzychu. Okres realizacji projektu: styczeń 2009 – grudzień 2010.

liczbę zatrudnionych można zauważyć, że chętniej współpracę ze szkołami podejmują firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników. Współpracę deklaruje 43% badanych. Najczęściej z placówkami oświatowymi współpracują firmy z branży rolniczej, następnie usługowej i przemysłowej, a najrzadziej z branży handlowej. Zaangażowanie to nie przekracza jednak 30% badanych. Ponadto w branży handlowej i usługowej dominują firmy zatrudniające poniżej 50 pracowników, stąd też niższe zaangażowanie. Współpraca ze szkołami wymaga dodatkowych środków finansowych, a przede wszystkim czasu pracowników, co wiąże się z dodatkowymi kosztami. Dla części małych firm są to zbyt duże koszty. Jest to widoczne, gdy analizuje się obszary współpracy (tabela 2). Firmy angażują się w te obszary współpracy, z których firma bezpośrednio czerpie korzyści. Uczniowie odbywający praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne w firmie wykonują na jej rzecz pracę, co stanowi konkretny zysk dla firmy. Analizując powiaty, w którym funkcjonują badane firmy, można stwierdzić, że najmniej zaangażowane we współpracę z placówkami oświatowymi są firmy z powiatu bolesławieckiego, tylko 4,8% badanych, najbardziej z powiatu polkowickiego – 40,3% respondentów. Takie zróżnicowanie terytorialne może być efektem między innymi braku zaangażowania szkół czy firm, ale również władz powiatowych, które są przecież odpowiedzialne za szkolnictwo ponadgimnazjalne. Władze samorządowe na szczeblu powiatowym odpowiadają za organizację i finansowanie publicznego szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Podstawowym źródłem finansowania jest dotacja oświatowa. Jej wysokość jest jednak niewystarczająca i władze muszą dopłacać ze środków własnych powiatu. Koszty utrzymania szkół ponadgimnazjalnych są zróżnicowane w zależności od ich typu. Część władz, kierując się kryterium ekonomicznym, woli „tańsze” szkoły ogólnokształcące niż „droższe” zawodowe⁵. Na potrzeby rynku regionalnego kształci się młodzież w zawodzie technik górnictwa podziemnego oraz górnik eksploatacji podziemnej⁶.

⁵ Szerzej na ten temat patrz K. Gilga: *Edukacja na Dolnym Śląsku w dobie kryzysu*. W: *Polityka społeczna na Śląsku wobec kryzysu – ujęcie regionalne*. Red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż. Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole 2009.

⁶ Niestety, w tym ostatnim zawodzie występowała znaczna nadwyżka na rynku pracy. Według *Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2010 roku* na 159 nowo zarejestrowanych bezrobotnych przypadła tylko 1 oferta pracy.

3. Obszary współpracy

Wśród firm deklarujących współpracę ponad połowa (51%) prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów, 44% badanych prowadzi zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych oraz 11% organizuje staże zawodowe, a w 2% badanych podmiotów odbywają się egzaminy zawodowe. Bardzo niewiele firm uczestniczy w innych formach współpracy.

Tabela 2

Obszary współpracy lub kontaktów firm ze szkołami zawodowymi*

Obszary	Ogółem	Udział w ogóle odpowiadających w % N = 367
pracownicy firmy uczą w szkole jako nauczyciele przedmiotów zawodowych	6	2
firma ma udział w finansowaniu szkoły	7	2
firma funduje stypendia dla uczniów	2	1
firma udostępnia szkole informacje naukowo-techniczne	18	5
w firmie odbywają się zajęcia dla uczniów z teoretycznych przedmiotów zawodowych	25	7
w firmie odbywają się zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych	161	44
firma prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów	187	51
w firmie odbywają się egzaminy dla uczniów z przygotowania zawodowego i nauki zawodu	9	2
firma organizuje staże zawodowe dla uczniów	41	11
firma organizuje staże i kursy dla nauczycieli szkoły	4	1
inne	20	5

* respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: Ibid.

Najczęściej praktyki zawodowe odbywają się w firmach z branży: usługowej – 63% respondentów, handlowej – 63% respondentów, przemysłowej – 54% respondentów.

49% firm zatrudniających do 50 osób i 63% zatrudniających powyżej 50 osób organizuje praktyki zawodowe. W organizowaniu zajęć z praktycznych przedmiotów zawodowych dla uczniów uczestniczy 45% firm zatrudniających do 50 osób i 39% firm zatrudniających powyżej 50 osób.

4. Korzyści i problemy wynikające ze współpracy

Firmy, które współpracują ze szkołami, wskazują na korzyści, jakie uzyskują z tej współpracy (tabela 3).

Tabela 3

Korzyści dla firmy płynące ze współpracy ze szkołą zawodową*

Korzyści uzyskiwane przez firmy	Ogółem	Udział w ogóle odpowiadających w % N = 367
możliwość przygotowania i wybrania pracownika spośród najlepszych uczniów	156	43%
uczeń stanowi pomoc dla pozostałych pracowników	230	63%
uczeń jest tańszy od pracownika	50	14%
uczniowie są dobrymi pracownikami	65	18%
inne	48	13%

* respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: Ibid.

Najczęściej wskazywaną korzyścią dla badanych firm była pomoc, jaką stanowi uczeń dla pozostałych pracowników. Wskazywało na to 63% badanych firm współpracujących ze szkołami ponadgimnazjalnymi. Korzyścią wskazywaną na drugim miejscu jest możliwość przygotowania i wybrania spośród najlepszych uczniów przyszłego pracownika – 42% współpracujących firm. Tylko 12% badanych firm współpracujących ze szkołami uważa, że uczeń jest dobrym pracownikiem, a jedynie 9%, że tańszym.

Respondenci współpracujący ze szkołą wskazywali nie tylko korzyści z niej płynące, ale również pojawiające się w związku z tym problemy (tabela 4). Przy czym warto podkreślić, że aż 78% badanych firm deklaruje brak problemów we współpracy ze szkołami zawodowymi.

Tabela 4

Problemy pojawiające się w trakcie współpracy firmy ze szkołą zawodową*

Problemy	Ogółem	Udział w ogóle odpowiadających w % N = 368
1	2	3
słaba komunikacja pomiędzy szkołą a firmą	13	4
formalne (biurokratyczne) utrudnienia	6	2

cd. tabeli 4

1	2	3
słabe przygotowanie uczniów do wykonywania konkretnych obowiązków	31	8
uczniowie są niezdyscyplinowani, wprowadzają chaos w firmie	25	7
brak środków motywujących ucznia do pracy, przestrzegania dyscypliny itp.	25	7
inne	11	3
nie ma problemów	288	78

* respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: Ibid.

Badani, którzy dostrzegają problemy, widzą je przede wszystkim w słabym przygotowaniu uczniów do wykonywania obowiązków. Słabości dotyczą zarówno wiedzy fachowej, jak i braku dyscypliny. Niewiele z badanych podmiotów wskazuje na utrudnienia formalne i komunikacyjne pomiędzy firmą i szkołą. Badane firmy, które nie współpracują ze szkołami (75% respondentów), dostrzegają o wiele więcej barier, które powstrzymują je od angażowania się (tabela 5) w kontakty z placówkami oświatowymi.

Tabela 5

Główne powody braku współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi*

Powody braku współpracy	Ogółem	Udział w ogóle odpowiadających w % N= 1122
brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym	349	31
przeszkody prawne	80	7
brak szkół zawodowych w otoczeniu firmy	75	7
kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z potrzebami firmy	150	13
szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą	157	14
w firmie brakuje odpowiedniego personelu lub wyposażenia do kształcenia uczniów	206	18
brak jest instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi	64	6
nie widzą korzyści wynikających z takiej współpracy	244	22
inne	63	6

* respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: Ibid.

Badani, którzy udzielili odpowiedzi wskazującej na brak podejmowania współpracy ze szkołą, jako najczęstszy powód takiej sytuacji wskazywali brak potrzeby zatrudniania pracowników o wykształceniu zawodowym (31% firm deklarujących brak współpracy). W 22% niewspółpracujących ze szkołami firm nie dostrzega się potencjalnych korzyści płynących z kontaktów ze szkołami. Ponadto do barier zniechęcających badane podmioty do kooperacji respondenci zaliczyli brak odpowiedniego personelu i wyposażenia niezbędnego do kształcenia uczniów, niedopasowanie profili kształcenia szkół do potrzeb firmy oraz brak chęci współpracy ze strony szkół (od 13 do 18% wskazań).

5. Zatrudnienie absolwentów

Zarówno te firmy, które współpracowały ze szkołami, jak i te niewspółpracujące zatrudniały i planują zatrudniać w przyszłości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Zatrudnianie absolwentów badano w dwóch okresach: ostatnich 6 miesięcy i 2 lat od momentu przeprowadzania badania. W ciągu ostatnich 6 miesięcy tylko 5,5% respondentów zatrudniło co najmniej jednego absolwenta, a prawie 12% poszukiwało ich jako potencjalnych pracowników, ale nie zatrudniło. Niestety, aż 4/5 badanych nie zatrudniło i nie szukało absolwentów do pracy w firmie. Wśród firm, które zatrudniły absolwentów, 62 to firmy małe, a 20 to podmioty zatrudniające powyżej 50 pracowników. Oznacza to, że do pracy przyjmowało absolwentów 18% firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, a tylko 4% badanych firm zatrudniających do 50 pracowników. Najczęściej absolwentów zatrudniały firmy z branży budowlanej – 9,4% respondentów i rolniczej – 7,9% respondentów. Na podobnym poziomie zatrudniały podmioty w budownictwie – 5,7% badanych i w handlu 5,1% badanych. Najmniej zaś firmy z branży usługowej – 4,1% respondentów.

Firmy pozyskiwały absolwentów do pracy głównie z zewnątrz – 39%. Jest to efekt niewielkiego zaangażowania podmiotów we współpracę ze szkołami. Co czwarta firma, która w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniała absolwentów, przyjmowała do pracy tylko absolwentów szkół, z którymi współpracuje. Pozostałe zatrudniały absolwentów zarówno ze szkół, z którymi współpracują, jaki i z pozostałych.

Sytuację absolwentów badano, pytając o dwie perspektywy czasowe – okres 6 miesięcy przed badaniem i okres ostatnich 2 lat. Biorąc pod uwagę okres ostatnich 2 lat, obserwujemy wśród respondentów większą liczbę podmiotów, które poszukiwały i zatrudniały absolwentów niż to było w okresie ostatnich 6 miesięcy. W ciągu 2 lat 13% badanych firm zatrudniało, a 10% szukało absolwentów do pracy. Ciągłe jednak 71% respondentów nie wykazywało chęci zatrudniania absolwentów w swoich firmach. Respondenci,

którzy zatrudniali absolwentów w okresie ostatnich 2 lat stwierdzili, że część zatrudnionych absolwentów miała przedtem kontakt z badaną firmą – czy to w postaci praktyki zawodowej, czy też stażu. Jednak prawie 1/3 badanych firm przyjmowała do pracy absolwentów niemających przedtem żadnych kontaktów z firmą.

Respondenci w 32% oceniają praktyczne przygotowanie zawodowe absolwentów szkół zawodowych jako dostateczne. Połowa respondentów wystawia ocenę dobrą i bardzo dobrą. Ale aż 10% badanych ocenia je źle i bardzo źle. Można stwierdzić, że ocena ta mieści się pomiędzy dostatecznie i dobrze. Większość respondentów (64%) uważa, że płeć nie ma wpływu na lepsze lub gorsze praktyczne przygotowanie do zawodu. Pomimo 42% udziału ocen dostatecznych, złych i bardzo złych w ocenie praktycznego przygotowania zawodowego uczniów, bardzo liczna jest grupa respondentów zadowolonych z przygotowania zawodowego uczniów. Zdecydowanie zadowolonych i raczej zadowolonych jest 79% badanych. Tylko 13% respondentów jest zdecydowanie i raczej niezadowolonych. Najważniejszym brakiem dostrzeganym w przygotowaniu zawodowym absolwentów jest w 92 przypadkach brak przygotowania praktycznego. W 118 firmach nie dostrzega się braków.

Dlaczego badane firmy nie zatrudniały absolwentów? W opinii 27% respondentów nie było takich potrzeb kadrowych, aby zatrudniać absolwentów, a w 23% w ogóle nie zatrudniano pracowników. W opinii 19% badanych absolwenci nie posiadali potrzebnego doświadczenia, a 17% respondentów nie znalazło absolwenta o potrzebnym profilu zawodowym. Świadczy to o częściowym niedopasowaniu procesu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Zjawisko niedopasowania obserwujemy od dłuższego czasu i jak na razie nic się w tym obszarze nie zmienia⁷. Problemy, jakie badane firmy dostrzegają przy zatrudnianiu absolwentów i niezbyt dobra opinia o ich praktycznym przygotowaniu do zawodu powoduje, że tylko 17% respondentów planuje zatrudnić absolwentów w przyszłości, a aż 70% nie planuje zatrudnienia absolwentów.

Cechami niezbędnymi do zatrudnienia, które powinien posiadać absolwent, są w opinii respondentów: motywacja do pracy oraz ambicja, umiejętności praktyczne, elastyczność – złota rączka (tabela 6). Pracodawcy w ocenie cech decydujących o przyjęciu absolwenta do pracy posługiwali się skalą ocen: nieistotny, istotny, pożądany, niezbędny. Skali tej przypisano wartości liczbowe od 1 do 4, co pozwala na precyzyjniejsze przedstawienie jakościowej skali ocen kompetencji. Cechy podzielono na 4 grupy: będące efektem współpracy

⁷ Podobne wyniki uzyskano w badaniach pracodawców aglomeracji wrocławskiej. Patrz: *Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy*. Red. P. Dittman, J. Dziechciarz, Z. Hasińska, K. Tausz. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006, rozdz. 6.

ze szkołami, obejmujące umiejętności i wiedzę absolwenta, wynikające z jego cech osobowościowych, cechy mające wpływ na koszty firmy.

Odbywanie uczniowskiej praktyki zawodowej w firmie wpływa na szanse zatrudnienia w mniejszym stopniu niż odbywanie stażu już po szkole. Pożądaną przez pracodawców cechą absolwentów – potencjalnych pracowników jest bycie uczniem szkoły, z którą firma współpracuje. Jak widać, pracodawcy nie zawsze traktują praktykę zawodową uczniów jako element współpracy ze szkołą. Pracodawcy za pożądaną cechę uznali u absolwenta umiejętności praktyczne, podobnie jak przydatność do różnych stanowisk. Doceniają również szerokie przygotowanie teoretyczne. Mniejszą wagę przywiązują do wąskiej specjalizacji.

Tabela 6

Cechy, które decydują o przyjęciu do pracy absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej

Ważność cech	Liczba wskazań ogółem	Niezbędny – 4	Pożądanym – 3	Istotny – 2	Nieistotny – 1	Średnia ocen
Będąc uczniem odbył praktykę zawodową w naszej firmie	76	2	17	19	38	1,78
Po szkole odbył staż w naszej firmie	76	2	21	53	0	2,33
Jest uczniem szkoły, z którą firma współpracuje	76	2	57	17	0	2,80
Jest bardzo ambitny, zależy mu na sukcesie	76	26	27	23	0	3,04
Ma szerokie przygotowanie teoretyczne	69	17	33	19	0	2,97
Ma przede wszystkim umiejętności praktyczne	75	33	14	28	0	3,07
„Złota rączka” – nadaje się do wszystkiego	60	24	17	19	0	3,08
Wąski specjalista, tylko na konkretne stanowisko	40	9	10	31	0	2,70
Przejawia dużą motywację, chęć do pracy	76	46	22	8	0	3,50
Nie ma dużych wymagań płacowych	49	6	16	27	0	2,57
Ulgi finansowe związane z zatrudnieniem absolwenta	56	8	21	27	0	2,66
Razem	729	175	255	261	38	2,77

Źródło: Ibid.

Jako cechę niezbędną u absolwenta chcącego podjąć pracę w ich firmie wskazują motywację do pracy oraz ambicję. Można uznać te cechy za warunek konieczny w oczach pracodawców. Natomiast znacznie mniejszą uwagę respondentów zwracali na ulgi finansowe przy zatrudnianiu absolwentów i ich niskie oczekiwania płacowe. Są to cechy istotne, ale nie decydujące o potencjalnym zatrudnieniu absolwenta. Stoi to w pewnej sprzeczności ze stwierdzeniem, że jedną z barier we współpracy firm ze szkołami jest jej nieopłacalność (dla 22% respondentów).

Podsumowanie

Pracodawcy regionu jeleniogórsko-legnickiego niezbyt chętnie angażują się w szeroko rozumianą współpracę ze szkołami. Wśród respondentów 75% nie współpracowało ze szkołami w ciągu ostatnich dwóch lat i nie planuje podjąć takiej współpracy. Tylko co czwarty badany współpracuje ze szkołami ponadgimnazjalnymi zawodowymi. Głównymi obszarami współpracy są organizowanie przez firmy praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne dla uczniów⁸. Główną korzyścią dla firm z tej współpracy jest pomoc dla pozostałych pracowników ze strony uczniów oraz możliwość przygotowania i wyboru przyszłego pracownika. Większość firm, które współpracują ze szkołami, nie ma problemów z niej wynikających (78%).

Główną przyczyną braku współpracy ze szkołami według respondentów jest brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym. Firmy, w których pracownicy z wykształceniem zawodowym nie stanowią znaczącej części załogi, nie angażują się w proces ich kształcenia. Ponadto firmy nie widzą korzyści wynikających z takiej współpracy i nie posiadają odpowiedniego personelu i wyposażenia potrzebnego do kształcenia uczniów.

Pracodawcy w regionie niechętnie zatrudniają absolwentów. W ciągu sześciu miesięcy przed badaniem tylko 5,5% firm zatrudniło absolwentów, a w okresie 2 lat – 13% badanych. Większość pracodawców w tym okresie nie poszukiwała absolwentów jako przyszłych pracowników i w dalszym ciągu nie planuje ich zatrudniać. Cechami decydującymi o przyjęciu absolwentów do pracy są: duża motywacja do pracy, ambicja oraz umiejętności praktyczne.

⁸ Podobne wyniki otrzymano w badaniach przeprowadzonych w 2005 roku w aglomeracji wrocławskiej: Patrz K. Gilga: *Absolwenci i system edukacji w opinii pracodawców regionu wrocławskiego*. W: *Sytuacja społeczno-gospodarcza Śląska. Szanse i zagrożenia*. Red. R. Rauziński, T. Słodra-Gwiżdż, K. Szezygielski. Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole 2006.

EMPLOYERS EXPECTATIONS OF SECONDARY SCHOOL FORMER PUPILS IN JELENIA GORA AND LEGNICA REGION – RESEARCH FINDINGS

Summary

The aim of the article is to present research findings on employers expectations of secondary school former pupils. 1502 employers from Jelenia Gora and Legnica region were engaged in the research. Main conclusions are as follows: employers are not willing to cooperate with schools; only few of them hire former pupils; it is necessary to have practical skills, be ambitious and motivated in order to find a job.

Anna Kiersztyn

NADWYŻKA WYKSZTAŁCENIA NA POLSKIM RYNKU PRACY: MŁODZI W ZAWODACH PONIŻEJ KWALIFIKACJI¹

Wprowadzenie

Choć nadal powszechnie zakłada się, że inwestycja w edukację to najlepszy sposób na uniknięcie bezrobocia i zwiększenie zarobków, w ostatnich latach zagraniczni badacze rynku pracy coraz częściej zwracają uwagę na kwestię tak zwanej nadwyżki wykształcenia (*overeducation*). Powyższy termin odnosi się do sytuacji, w której wykształceni absolwenci podejmują pracę w zawodach niewykorzystujących ich kwalifikacji. Według publikowanych w ostatnich latach zagranicznych szacunków, problem ten dotyka znaczącej grupy pracowników².

Celem niniejszego opracowania jest odpowiedź na pytanie o skalę i korelaty nadwyżki edukacyjnej na polskim rynku pracy. Odpowiedź ta ma zasadnicze znaczenie dla zrozumienia i oceny analizowanego zjawiska. Przykładowo, można argumentować, iż nawet znaczny odsetek wykształconych pracowników w zawodach niewymagających wysokiego poziomu kwalifikacji nie stanowi większego problemu, jeśli ów brak dopasowania trwa stosunkowo krótko i ostatecznie kończy się podjęciem bardziej adekwatnego zatrudnienia. Istnienie nadwyżki edukacyjnej nawet na znaczną skalę nie musi też oznaczać, że rynek pracy, alokując pracowników do określonych pozycji zawodowych, działa wadliwie. W literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele hipotez odnoszących się do powyższych zagadnień. Pierwsza hipoteza traktuje *overeducation* jako jeden z przejawów trudności na rynku pracy, dostrzegając w tym zjawisku poważny problem i wyzwanie dla polityki zatrudnienia i edukacyjnej. Druga zakłada, że nadwyżka edukacyjna to stan przejściowy, niestanowiący problemu ani z punktu widzenia rynku pracy, ani samych pracowników. Trzecia hipoteza przyjmuje, że nadwyżka edukacyjna jest w grun-

¹ W niniejszym opracowaniu wykorzystano dane zgromadzone w ramach projektów badawczych finansowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego: nr NN112 336835 „Dostęp do pełnowartościowego zatrudnienia wśród młodych Polaków: znaczenie, tendencje, bariery” oraz NN116 333 033 „Przemiany struktury społecznej w Polsce: ogólnokrajowe badania panelowe POLPAN 1988-2008”.

² W poszczególnych analizach odsetek osób pracujących poniżej kwalifikacji mieścił się w przedziale między 7 a 57%, przy czym najczęściej uzyskiwano wynik w granicach 20-30%. S. McGuinness: *Overeducation in the Labour Market*. „Journal of Economic Surveys” 2006, No. 3, s. 387-418.

cie rzeczy problemem pozornym, ponieważ formalne wykształcenie często nie oddaje faktycznych kwalifikacji pracowników.

Hipoteza 1. *Overeducation* jako problem strukturalny. W świetle tej hipotezy nadwyżka edukacyjna stanowi efekt niedopasowania oferty rynku pracy do struktury wykształcenia pracowników, które powstało w rezultacie gwałtownego wzrostu liczby absolwentów wyższych uczelni³. Ponieważ liczba miejsc pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników pozostała ograniczona, wielu absolwentów stanęło przed koniecznością podjęcia zatrudnienia niedopasowanego do poziomu kwalifikacji. Co więcej, absolwenci, którym nie udało się podjąć odpowiedniej pracy, nie są później w stanie skutecznie konkurować z tymi, którzy znaleźli zatrudnienie pasujące do kwalifikacji i mogą wykazać się odpowiednim stażem w swoim zawodzie. W świetle powyższej koncepcji nadwyżka edukacyjna ma zatem tendencję do utrwalania się.

Hipoteza 2. *Overeducation* jako stan przejściowy. Druga hipoteza, wywiedziona z tak zwanej hipotezy mobilności zawodowej (*career mobility hypothesis*) N. Sichermana i O. Galora⁴ zakłada, iż osoby będące na początku swej kariery niejednokrotnie celowo podejmują relatywnie mało wymagające prace, aby uzyskać dodatkowe umiejętności i doświadczenie zawodowe, które umożliwią im awans w przyszłości. W świetle tej koncepcji nadwyżka wykształcenia jest zjawiskiem przejściowym i może być potraktowana jako standardowy etap biografii zawodowej jednostek lub wręcz element strategii budowania kariery.

Hipoteza 3. *Overeducation* jako problem pozorny. W literaturze przedmiotu coraz częściej napotkać można tezę, że *overeducation* nie zawsze musi oznaczać rzeczywistą nadwyżkę kwalifikacji. Podkreśla się, iż poziom wykształcenia jest zaledwie jednym z czynników (obok na przykład zdolności, doświadczenia, nawyków i umiejętności nabytych w trakcie wykonywania zawodu, czy jakości kształcenia oferowanego przez daną placówkę edukacyjną) determinujących poziom kapitału ludzkiego⁵. Jednostki o tym samym wykształceniu mogą bardzo różnić się między sobą pod względem zdolności do rzetelnego wykonywania złożonych czynności w pracy. Jeśli powyższa hipoteza jest prawdziwa, oznacza to, że rynek pracy dobrze alokuje ludzi do pozycji zawodowych, zaś obserwowana nadwyżka edukacyjna daje się wyjaśnić za pomocą takich zmiennych, jak poziom inteligencji czy jakość ukończonej szkoły.

³ L.C. Thurow: *Education and Economic Equality*. „The Public Interest” 1972, No. 2, s. 66-81.

⁴ N. Sicherman, O. Galor: *A Theory of Career Mobility*. „Journal of Political Economy” 1990, No. 1, s. 169-192.

⁵ Zob. np.: F. Green, S. McIntosh: *Is there a genuine under-utilization of skills amongst the overqualified?* „Applied Economics” 2007, No. 4, s. 427-439.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu analizy opierają się na założeniu, że każda z powyższych hipotez daje się przełożyć na określone korelaty nadwyżki kwalifikacyjnej. Jeśli *overeducation* dotyczy przede wszystkim osób o trudniejszej sytuacji na rynku pracy i występuje na obszarach gorzej rozwiniętych gospodarczo, świadczyć to będzie o prawdziwości hipotezy 1. Jeśli czynnikiem znacząco zmniejszającym ryzyko nadwyżki edukacyjnej jest wcześniejsza mobilność zawodowa, byłby to argument na rzecz hipotezy 2. Z kolei jeśli nadwyżka wykształcenia okaże się związana z poziomem inteligencji badanych, będzie to skłaniało do przyjęcia hipotezy 3.

W analizie wykorzystano dane pochodzące z ostatniej edycji ogólnopolskiego badania panelowego pt. „Struktura społeczna w Polsce” (POLPAN), przeprowadzonej wiosną i jesienią 2008 roku na ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej osób w wieku powyżej 20 lat⁶. Szczególna uwaga poświęcona zostanie sytuacji osób w wieku 21-25 lat, które – w świetle zarówno polskich, jak i zagranicznych danych – są najbardziej narażone na *overeducation*. W poszukiwaniu korelatów nadwyżki edukacyjnej posłużono się modelami regresji logistycznej, obliczonymi osobno dla pełnej próby pracowników z wykształceniem co najmniej średnim (ważonej ze względu na wiek) i dla podpróby respondentów w wieku 21-25 lat. Liczebności prób wyniosły odpowiednio: 624 i 260.

Skala i korelaty *overeducation* w Polsce

Wskaźnik *overeducation* obliczony został w oparciu o analizy rozkładu wykształcenia respondentów (w podziale na cztery główne kategorie: podstawowe, zasadnicze zawodowe, średnie oraz wyższe) w grupach zawodowych, wyróżnionych ze względu na dwucyfrowe kody Społecznej Klasyfikacji Zawodów⁷. Respondent został zaliczony do grupy z nadwyżką edukacyjną wówczas, gdy jego poziom wykształcenia był wyższy od modalnej dla danej grupy zawodowej. Ponieważ w praktyce w żadnej grupie nie zaobserwowano przewagi osób z wykształceniem podstawowym, z *overeducation* możemy mieć do czynienia jedynie w przypadku badanych z wykształceniem co najmniej średnim.

Wartości wskaźnika nadwyżki wykształcenia przedstawia tabela 1. Wynika z niej, iż odsetek respondentów mających pracę poniżej kwalifikacji w roku 2008 był stosunkowo wysoki: w takiej sytuacji znajdował się więcej niż co piąty pracujący. Skalę badanego zjawiska widać jeszcze lepiej, gdy

⁶ Dokładniejsze informacje o badaniu Czytelnik znajdzie w książce: *Continuity and Change in Social Life: Structural and Psychological Adjustment in Poland*. Red. K.M. Słomczyński, S.T. Marquart-Pyatt. IFiS PAN, Warszawa 2007.

⁷ Miary tego typu znane są w literaturze jako oparte na metodzie rzeczywistego rozkładu (*realized matches*).

badaną próbę ograniczy się do osób z wykształceniem co najmniej średnim (czyli tych, których – z założenia – problem *overeducation* może dotyczyć). Wyraźnie widać również, że *overeducation* to w głównej mierze problem ludzi młodych: wśród wszystkich pracujących w wieku 21-25 lat dotyka on mniej więcej co trzecią osobę, zaś wśród respondentów z wykształceniem co najmniej średnim już niemal połowa może posiadać nadwyżkę edukacyjną w stosunku do wykonywanego zawodu.

Tabela 1

Odsetek respondentów pracujących poniżej kwalifikacji

	Odsetek pracujących poniżej kwalifikacji	
	wśród wszystkich respondentów (a)	wśród respondentów z wykształceniem co najmniej średnim
Wszyscy pracujący w wieku 21 lat i starsi (b)	22,5	38,9
Pracujący w wieku 21-25 lat	34,3	46,5
Pracujący w wieku 26 lat i starsi	19,8	36,5

(a) W skład próby weszły 353 osoby w wieku 21-25 lat i 671 osób starszych;

(b) Dane ważone ze względu na kategorię wieku respondenta.

Źródło: POLPAN 2008.

W analizie korelatów nadwyżki edukacyjnej uwzględnione zostały trzy grupy zmiennych niezależnych. **Pierwsza grupa** to czynniki mogące – zgodnie z hipotezą 1 – ograniczać dostęp do pełnowartościowego zatrudnienia. Po pierwsze, uważa się, iż na nadwyżkę edukacyjną częściej narażone są kobiety⁸. Dodatkowym czynnikiem osłabiającym pozycję kobiet może być małżeństwo. W literaturze stawia się tezę, zgodnie z którą konieczność zamieszkania z mężem znacząco zawęża pole poszukiwań kobiet na rynku pracy. Fakt, iż to na ogół kobiety są w większej mierze obciążone obowiązkami związanymi z prowadzeniem gospodarstwa sprawia, iż niejednokrotnie zmuszone są one wybierać pomiędzy pracą wykorzystującą ich kwalifikacje i pracą blisko domu⁹. Dlatego do równań regresji włączono zmienną płeć (kategorią referencyjną są mężczyźni), a także zmienną identyfikującą kobiety zamieszkujące ze współmałżonkiem.

⁸ Zob. np. W. Groot, H. Maassen van den Brink: *Overeducation in the labour market: a meta-analysis*. „Economics of Education Review” 2000, No. 2, s. 149-158.

⁹ F. Büchel, M. Van Ham: *Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility*. „Journal of Urban Economics” 2003, No. 3, s. 482-493.

Po drugie, prawdopodobne wydaje się założenie o związku między bezrobociem a ryzykiem *overeducation*. W literaturze mówi się, iż wcześniejsze doświadczenia bezrobocia pogarszają sytuację jednostek na rynku pracy i potrafią nawet przez długi czas negatywnie rzutować na przebieg kariery zawodowej¹⁰. Osoby, które doświadczyły bezrobocia, mogą być bardziej „zdesperowane”, skłonne do podjęcia jakiegokolwiek pracy, bez względu na jej zgodność z posiadanym wykształceniem. W podobny sposób na decyzje o podjęciu pracy może oddziaływać świadomość ograniczonej oferty zatrudnienia w danej okolicy. Aby to zbadać, posłużono się zmienną identyfikującą respondentów, którzy w okresie trzech lat przed badaniem przynajmniej raz byli bezrobotni przez co najmniej trzy miesiące. W analizie uwzględniono ponadto liczne charakterystyki miejsca zamieszkania respondenta, mogące przełożyć się na sytuację na lokalnym rynku pracy. Pierwsza zmienna informuje, czy dany respondent mieszka na wsi czy w mieście. Warto zauważyć, iż sam typ społeczności (miejska bądź wiejska) może okazać się mniej znaczący niż bliskość dużego miasta, oferującego miejsca pracy także mieszkańcom okolicznych miejscowości¹¹. Dlatego do analiz włączono także zmienną identyfikującą respondentów zamieszkujących tereny wiejskie w województwach (według dawnego podziału administracyjnego), w których nie występują miasta liczące 500 tysięcy i więcej mieszkańców. Kolejny wskaźnik identyfikuje osoby mieszkające w województwach Polski wschodniej, które charakteryzują się relatywnie niższym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego (są to województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie). Zakładamy, że w tych właśnie rejonach zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników będzie stosunkowo mniejsze. Ostatnia zmienna identyfikuje respondentów mieszkających na terenach poddanych forsownej industrializacji w okresie PRL, które przeszły gwałtowną restrukturyzację w czasach transformacji ustrojowej (województwa: łódzkie i śląskie).

Druga grupa zmiennych opisuje historię zawodową badanych. Włączenie ich do analizy służy wstępnemu zweryfikowaniu hipotezy mobilności zawodowej Sichermana i Galora w odniesieniu do polskich pracowników. Pierwszy wskaźnik informuje, czy aktualne stanowisko jest pierwszym miejscem pracy respondenta od stycznia 2003. Drugi identyfikuje respondentów, dla których aktualna praca jest pierwszą od stycznia 2003 i którzy zarazem wykonują tę pracę przez okres krótszy niż trzy lata. Byłyby to osoby nie tyle charakteryzujące się niską mobilnością, ile dopiero wchodzące na rynek pracy (bądź powracające nań po ponaddwuletniej przerwie). Pozostałe dwa wskaźniki informują o stażu respondentów w aktualnym miejscu pracy: trzy lata bądź rok.

¹⁰ R. Luijckx, M. Wolbers: *The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands*. „European Sociological Review” 2009, No. 6, s. 647-660.

¹¹ Na ten czynnik zwracali uwagę w swoich analizach terytorialnych uwarunkowań nadwyżki edukacyjnej między innymi F. Büchel, M. Van Ham: Op. cit.

Trzecia grupa zmiennych ma służyć sprawdzeniu, w jakiej mierze nadwyżka edukacyjna daje się wyjaśnić za pomocą rzeczywistych zróżnicowań kapitału ludzkiego. Choć wykształcenie jest jego ważnym wyznacznikiem, równie ważna może okazać się zdolność szybkiego uczenia się i radzenia sobie z problemami, wynikająca z wysokiego poziomu inteligencji badanych. Poziom inteligencji badanych zmierzony został za pomocą uproszczonego testu matryc Ravena, składającego się z dziesięciu zadań. Ponadto w modelach regresji uwzględniona została zmienna kontrolna, informująca o tym, czy respondent posiada wyższe wykształcenie (jakikolwiek dyplom wyższej uczelni: licencjata, inżyniera, magistra bądź doktora; kategorią referencyjną są osoby z wykształceniem średnim maturalnym).

Współczynniki równań regresji przedstawione zostały w tabeli 2. Ponieważ między niektórymi zmiennymi niezależnymi występowały silne korelacje, zmienne te były zamiennie włączone do poszczególnych równań w celu uniknięcia współliniowości. W tabeli uwzględniono te wskaźniki, które okazały się najsilniej związane ze zmienną wyjaśnianą i których włączenie do równania najbardziej podnosi wartość predykcyjną modelu.

Tabela 2

Wyniki analizy regresji logistycznej wyjaśniającej ryzyko nadwyżki edukacyjnej, pracownicy z wykształceniem co najmniej średnim

	Pracujący w wieku co najmniej 21 lat (a)			Pracujący w wieku 21-25 lat		
	B	Błąd Std.	Iloraz szans	B	Błąd Std.	Iloraz szans
1	2	3	4	5	6	7
Płeć (kobieta)	-0,857	0,275**	0,43	-1,307	0,315***	0,27
Kobieta mieszka z mężem	0,577	0,310	1,78	-0,519	0,578	0,60
Doświadczenia bezrobocia	0,420	0,377	1,53	0,055	0,378	1,06
Mieszka na wsi (b)	0,748	0,232**	2,11	1,045	0,340**	2,84
Wojew. Polski wschodniej	0,839	0,248***	2,32	-0,594	0,373	0,55
Tereny przemysłowe	0,640	0,272*	1,90	-0,521	0,370	0,59
Wskaźnik mobilności (c)	0,334	0,218	1,40	-0,427	0,308	0,65
Krótki staż (d)	0,750	0,237**	2,12	-0,930	0,312**	0,40
Raven	-0,052	0,047	0,95	-0,037	0,066	0,96
Ukończone studia	-0,003	0,220	1,00	1,056	0,350**	2,88
Constant	-1,007	0,412	0,37	1,001	0,548	2,72
Chi ²		54,049			51,579	
-2*Logarytm wiarygodności		537,057			277,536	

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6	7
R ² Coxa i Snella		0,115			0,195	
R ² Nagelkerke'a		0,156			0,260	
N		581			238	

(a) Dane ważone ze względu na kategorię wieku respondenta; (b) Dla próby pracujących w wieku 21-25: mieszka na terenach wiejskich z dala od największych miast; (c) Dla próby wszystkich pracujących: respondent nie zmieniał pracy od stycznia 2003, dla próby osób w wieku 21-25 lat: respondent nie zmieniał pracy od stycznia 2003 i zarazem staż w obecnej pracy krótszy niż trzy lata; (d) Dla próby wszystkich pracujących: staż krótszy niż trzy lata, dla próby osób w wieku 21-25 lat: staż poniżej roku; *** Istotne na poziomie $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Źródło: Ibid.

Wyniki analizy regresji logistycznej jedynie częściowo potwierdziły przewidywania wywiedzione z hipotezy 1. Odwrotnie niż oczekiwano, zarówno wśród ogółu respondentów, jak i wśród najmłodszych pracowników, *overeducation* okazało się częstsze wśród mężczyzn. Może to wynikać ze specyfiki zastosowanego tu wskaźnika nadwyżki edukacyjnej oraz z faktu, że kobiety są generalnie bardziej wykształcone od mężczyzn. W bardziej sfeminizowanych zawodach modalna wykształcenia jest zatem stosunkowo wysoka, niezależnie od faktycznego poziomu wymogów kwalifikacyjnych dla danej pracy. Model dla pełnej próby pracowników sugeruje wprawdzie, iż wśród kobiet mieszkanie wspólnie z mężem zwiększa ryzyko nadwyżki edukacyjnej, związek ten okazał się jednak nieistotny statystycznie. Analizy nie ujawniły też istotnych zależności między wcześniejszym doświadczeniem bezrobocia a stopniem narażenia na *overeducation* w momencie badania.

Pozostałe tendencje w odniesieniu do wskaźników dostępu respondentów do pełnowartościowego zatrudnienia okazały się zgodne z przewidywaniami, przynajmniej w analizach dla pełnej próby pracowników. I tak, mieszkańcy regionów słabo rozwiniętych i przemysłowych są relatywnie bardziej narażeni na pracę poniżej kwalifikacji; analogiczne zależności nie wystąpiły jednak wśród respondentów w wieku 21-25 lat. Taki rezultat sugeruje, iż negatywne skutki restrukturyzacji przemysłu nie dotknęły bezpośrednio młodszych pracowników, lecz głównie starszych, którzy po utracie wieloletniego zatrudnienia w upadających zakładach nie byli w stanie znaleźć pracy odpowiedniej do kwalifikacji. Ponadto mieszkanie na terenach wiejskich i dodatkowo – w przypadku respondentów w wieku 21-25 lat – z dala od największych miast, znacząco zwiększa ryzyko *overeducation*. Powyższe wyniki pośrednio sugerują, iż trudna sytuacja na rynku pracy stanowić może ważne uwarunkowanie nadwyżki edukacyjnej.

Interesujące okazały się również rezultaty odnoszące się do wskaźników mobilności zawodowej. Zgodnie z hipotezą 2, zarówno zmiany pracy, jak i dłuższy staż u jednego pracodawcy powinny zmniejszać ryzyko nadwyżki edukacyjnej. Analizy regresji częściowo potwierdzają te przewidywania, ale tylko w odniesieniu do ogółu badanych: wprawdzie nie zaobserwowano istotnej zależności między zmienną wyjaśnianą a zmianą pracy w ciągu pięciu lat poprzedzających badanie, silniejszy za to okazał się dodatni związek między krótkim stażem pracy (poniżej trzech lat) a *overeducation*. W przypadku osób w wieku 21-25 lat zaobserwowano z kolei ujemną zależność, sugerującą, że młodzi ludzie, którzy pracę w obecnej firmie podjęli w roku poprzedzającym badanie, są w korzystniejszej sytuacji od tych, którzy pracują dłużej. Powyższy wynik tłumaczyć może fakt, iż ci pierwsi podjęli pracę w 2007 roku, w czasach prosperity ekonomicznej – co byłoby zgodne z hipotezą 1.

Wyniki analizy regresji sugerują, że nie ma podstaw do przyjęcia hipotezy 3, wedle której *overeducation* wynika ze zróżnicowania poziomu kapitału ludzkiego, którego nie jest w stanie wychwycić poziom formalnego wykształcenia. Świadczy o tym fakt, iż modele regresji nie wskazują na istotną zależność między poziomem inteligencji a ryzykiem nadwyżki edukacyjnej. Związek między ukończeniem studiów a ową nadwyżką wystąpił jedynie wśród najmłodszych pracowników – ale jego kierunek okazał się odwrotny do przewidywanego: absolwenci wyższych uczelni wydają się bardziej narażeni na *overeducation* niż ich rówieśnicy z jedynie średnim wykształceniem. Na powyższy rezultat mógł wpłynąć fakt, iż osoby młode relatywnie częściej zatrudnione są w usługach (21% wobec 9% w całej próbie), tymczasem miara oparta na modalnej wykształcenia ma tendencję do zaniżania *overeducation* wśród absolwentów szkół średnich w tych właśnie zawodach. Niezależnie od słuszności powyższej interpretacji, wyniki analizy regresji na próbie najmłodszych pracowników objętych badaniem POLPAN nie potwierdzają tezy mówiącej, że dyplom wyższej uczelni w jakimkolwiek stopniu chroni przed pracą poniżej kwalifikacji.

Podsumowanie

Dane przedstawione w niniejszym opracowaniu każą uznać nadwyżkę kwalifikacyjną na polskim rynku pracy za poważny problem. Po pierwsze, dość znaczna – na tle innych krajów – okazała się skala badanego zjawiska, w szczególności wśród najmłodszych kohort pracowników. Po drugie, analizy regresji sugerują, iż stosunkowo najsilniejszą determinantą *overeducation* jest brak dostępu do adekwatnego zatrudnienia, związany z trudnościami na lokalnym rynku pracy oraz – w przypadku najmłodszych respondentów – z ogólną koniunkturą gospodarczą w momencie podejmowania pracy. Mimo

że najbardziej narażone na pracę poniżej kwalifikacji są osoby w wieku 21-25 lat, w tej grupie nadwyżki edukacyjnej nie da się wytłumaczyć za pomocą teorii mobilności zawodowej Sichermana i Galora. Jest to zaskakujący rezultat, ponieważ zgodnie z przywoływaną koncepcją, to właśnie młodzi pracownicy są tymi, w przypadku których pozytywny efekt zmiany pracy powinien być najbardziej widoczny. Nie potwierdziła się również hipoteza, zgodnie z którą zjawisko określane jako *overeducation* stanowi jedynie efekt niższego poziomu kapitału ludzkiego wśród osób wykonujących mniej wymagające prace: przed pracą poniżej formalnych kwalifikacji nie chroni wysoki wskaźnik poziomu inteligencji. Istnieją zatem przesłanki, by przyjąć, iż nadwyżka edukacyjna w Polsce to przede wszystkim wynik strukturalnych niedopasowań na rynku pracy. Należy zatem liczyć się z możliwością jej utrwalania się, zwłaszcza wobec obecnych trudności ekonomicznych.

OVEREDUCATION ON THE POLISH LABOUR MARKET: OVERQUALIFIED YOUNG WORKERS

Summary

This article analyzes the prevalence and correlates of overeducation on the Polish labor market, based on data from the most recent wave of the Polish Panel Study (POLPAN), conducted in 2008 on a representative sample of the Polish adult population. Special attention has been paid to the situation of workers aged 21-25, as this group faces the highest risk of overqualification. The results suggest that the risk of overeducation is determined mainly by structural factors, in particular the limited access to adequate employment in the respondents' place of residence.

Henryk Kromolowski

LEKARZ ORAZ PIELEŃNIARKA I POŁOŻNA ZAWODAMI DEFICYTOWYMI W OCHRONIE ZDROWIA

Wprowadzenie

Transformacja ustrojowa Polski po 1989 roku oraz mechanizmy rynkowe spowodowały istotne modyfikacje w strukturze zatrudnienia kadry medycznej, zmiany w systemie kształcenia i wynagradzania.

Zawody medyczne lekarza oraz pielęgniarki i położnej w ocenie pacjentów uważane są za najbardziej istotne dla realizacji świadczeń zdrowotnych. Głównie z tego powodu będą przedmiotem niniejszych rozważań w kontekście ich zakładanej deficytowości, szczególnie w niektórych regionach i placówkach opieki zdrowotnej.

Przyczyną braków kadrowych w zawodach medycznych jest znaczne rozproszenie ich potencjału służące realizacji świadczeń medycznych. W wielu dużych aglomeracjach funkcjonują tak zwane oddziały jednoimienne (których profil się powiela), posiadają małą liczbę łóżek, przestarzały sprzęt, a przez to nie są racjonalnie zagospodarowane i niepotrzebnie zatrudniają tak dużą liczbę personelu medycznego, który mógłby być efektywniej wykorzystany w oddziałach większych, po dokonaniu wcześniejszej ich konsolidacji.

Kolejny problem to migracje personelu medycznego do innych krajów, głównie do państw Unii Europejskiej. W momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zniknął problem związany z uznawaniem dyplomów i kwalifikacji zawodowych profesji medycznych, a dzięki temu skala mobilności pracowników ochrony zdrowia stała się ważkim tematem o wymiarze politycznym i społecznym.

Należy pamiętać, że większość krajów zachodnioeuropejskich boryka się z niedoborami kadr medycznych, co przy proponowanych dużo wyższych wynagrodzeniach niż w Polsce mocno drenuje rodzimy medyczny rynek pracy i naraża państwo polskie na to, że nie odzyskuje nakładów poniesionych na ich edukację.

Z naszego kraju głównie migrują osoby młode, gdyż w przypadku osób starszych oczekiwane z wyjazdu korzyści finansowe są niższe niż przewidywane straty pozamaterialne (głównie chodzi o zerwanie więzi towarzyskich i rodzinnych).

Z informacji przekazywanych przez Ministerstwo Zdrowia wynika, że za szczególnie deficytowe specjalności lekarskie uznaje się: neonatologię, epidemiologię, geriatricę, medycynę rodzinną, onkologię kliniczną, radiologię, medycynę ratunkową, patomorfologię, rehabilitację medyczną, traumatologię narządu ruchu, psychiatrię, diabetologię, medycynę paliatywną, nefrologię dziecięcą oraz anestezjologię i intensywną terapię. Zachodzące w polskim społeczeństwie zmiany struktury wiekowej i wynikające z tego faktu zwiększanie się liczby osób starszych wymagających opieki są bezpośrednią przyczyną zwiększonego zapotrzebowania na usługi zdrowotne i personel medyczny, który tych świadczeń będzie udzielać.

1. Zatrudnienie lekarzy oraz pielęgniarek i położnych w zakładach opieki zdrowotnej

W Polsce, w przeciwieństwie do standardów zachodnioeuropejskich, wskaźniki dotyczące zatrudnienia w grupie lekarzy, jak i pielęgniarek są dużo niższe w przeliczeniu na statystycznego mieszkańca kraju. W przypadku lekarzy w Niemczech na 10 tys. ludności zatrudnionych jest 36 lekarzy, a w Polsce 21, co ma negatywny wpływ na jakość świadczonych usług zdrowotnych.

Tabela 1

Lekarze oraz pielęgniarki i położne zatrudnieni w ochronie zdrowia
– stan na 31 grudnia

Wyszczególnienie	1970	1980	1990	2000	2009
Lekarze					
A	46 466	63 577	81 641	85 031	79 015
B	14,2	17,8	21,4	22,0	20,7
Pielęgniarki					
A	98 569	15 6975	207 767	189 632	186 255
B	30,2	43,9	54,4	49,1	48,8
Położne					
A	11 553	16 092	24 016	21 997	21 999
B	3,5	4,5	6,3	5,7	5,8

A – liczba bezwzględna B – na 10 tys. ludności

Źródło: *Biuletyn Statystyczny Ministerstwa Zdrowia*. Centrum Systemów Informatycznych Ochrony Zdrowia, Warszawa 2010.

Lekarze

Wskaźnik zatrudnienia lekarzy na 10 tys. ludności wyniósł w kraju 20,7 w 2009 roku i był niższy o 1,3 w porównaniu do roku 2000, a do roku 1990 niższy o 0,7.

Pielęgniarki

Niższy o 0,3 wskaźnik zatrudnienia pielęgniarek na 10 tys. ludności odnotowano w 2009 roku w porównaniu do roku 2000. Jego wartość spadła o 5,6 w roku 2009 w stosunku do roku 1990.

Położne

To kolejna grupa personelu medycznego, w której maleje liczba zatrudnionych z poziomu 6,3 w roku 1990 do 5,8 w roku 2009.

Z przedstawionych danych wynika systematyczny spadek liczby zatrudnionego personelu medycznego w zakładach opieki zdrowotnej, pomimo wzrostu liczby osób posiadających prawo wykonywania zawodu.

Rozmieszczenie kadry medycznej w poszczególnych regionach Polski jest bardzo nierównomierne.

W 2009 roku najwięcej lekarzy w przeliczeniu na 10 tys. ludności było zatrudnionych w województwie łódzkim – 24,1, dalej lubelskim – 23,8 a następnie podlaskim – 23,6, przy średniej w kraju 20,7. Odpowiednio w województwie mazowieckim było ich 23,5, a 22,4 (pozycja piąta) w województwie śląskim.

Najmniej lekarzy było zatrudnionych w województwie lubuskim – 17,5 (miejsce czternaste), warmińsko-mazurskim 16,5 i wielkopolskim 14,7 (miejsce ostatnie).

W przypadku pielęgniarek największe zatrudnienie występowało w województwie śląskim – 56,0, dalej w lubelskim – 55,0 i w świętokrzyskim – 52,9, przy średniej krajowej 48,8 (stan na 31 grudnia 2009 roku), natomiast najmniejsze w zachodniopomorskim – 43,0 (miejsce czternaste), pomorskim 42,5 (miejsce piątaste) i w wielkopolskim, gdzie wskaźnik ten wynosił tylko 37,5.

Natomiast położnych najwięcej było zatrudnionych w województwie podlaskim i podkarpackim – 7,2, następnie w lubelskim – 6,6, a najmniej w dolnośląskim i pomorskim – 4,9 oraz opolskim – 4,7, przy średniej krajowej 5,8¹.

Oczywiste jest, że tak wysoki stopień zróżnicowania terytorialnego w zatrudnieniu kadry medycznej musi znacząco wpływać na dostępność świadczeń medycznych i wskaźnik zadowolenia z tych usług.

¹ Por: *Biuletyn Statystyczny Ministerstwa Zdrowia*. Centrum Systemów Informatycznych Ochrony Zdrowia, Warszawa 2010.

2. Dostosowanie modelu kształcenia kadr medycznych do potrzeb systemu ochrony zdrowia

Istotnym problemem w kształceniu lekarzy jest ich długotrwały okres dochodzenia do uzyskania specjalizacji. W Polsce trwa ona średnio około ośmiu lat, a według zaleceń unijnych powinno się ją uzyskać maksymalnie po pięciu latach. Dopiero z takimi lekarzami Narodowy Fundusz Zdrowia może podpisywać umowy na świadczenie usług zdrowotnych.

W sytuacji, kiedy do tego długiego systemu kształcenia dodamy lukę pokoleniową związaną ze starzeniem się kadry specjalistów w stosunku do mniejszej liczby absolwentów studiów lekarskich wchodzących do systemu ochrony zdrowia oraz migrację młodych lekarzy do pracy za granicą i przytoczony brak lekarzy w wielu specjalizacjach, tym bardziej zawód lekarza jawi się jako deficytowy.

Jednym ze środków zaradczych służących poprawie tego stanu rzeczy mają być rezydentury, które w założeniach powinny stanowić 50% wszystkich miejsc specjalizacyjnych. Jednak z każdym rokiem liczba tych miejsc spada, co w oczywisty sposób pogłębia braki kadrowe.

Potwierdzeniem są wyniki badań przeprowadzonych na grupie 629 osób polskiej kadry medycznej². Głównymi motywami wyjazdów są w dalszym ciągu znacznie bardziej atrakcyjne wynagrodzenia i możliwości rozwoju zawodowego (na przykład poznanie nowych procedur i nowoczesnych technologii medycznych oraz podniesienie kompetencji językowych).

W projekcie ustawy o zmianie ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry jest mowa o likwidacji lekarskiego egzaminu państwowego na rzecz egzaminu państwowego dwustopniowego w okresie studiów. Kolejnym proponowanym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie do systemu lecznictwa tak zwanych lekarzy certyfikowanych celem zwiększenia liczby specjalistów i tym samym zmniejszenia do nich kolejek. Lekarze, którzy nie są specjalistami z danego zakresu medycyny, mieliby możliwość zdobycia certyfikatów potwierdzających określoną umiejętność, na przykład wykonywania endoskopii. Zainteresowani musieliby przejść odpowiednie przeszkolenie w tym zakresie, zdać egzamin umiejętności i za to zapłacić z własnych dochodów. Przeciwnicy takich rozwiązań mówią o rychłej „felczeryzacji medycyny” i o znacznym obniżeniu poziomu kształcenia lekarzy.

Innym pomysłem mającym zminimalizować „deficytowość” zawodu lekarskiego oraz ograniczyć wzrost kosztów pracy lekarza jest kształcenie w zawodzie asystent lekarza. W Stanach Zjednoczonych proponowana profe-

² Por. badania przeprowadzone przez Stowarzyszenie Medyczne HCSA UK wraz z Hays Poland w grudniu 2009 roku.

sja istnieje już od 1965 roku. W ostatnich latach pilotażowy program w tym zakresie rozpoczęto w Holandii (2001 rok), w Anglii (2002 rok), w Kanadzie i Republice Południowej Afryki (2003 rok) oraz w Szkocji (2006 rok). W Polsce Śląskie Centrum Chorób Serca w Zabrzu w 2008 roku wystąpiło z podobną inicjatywą. Asystent lekarza ma być samodzielnym pracownikiem ochrony zdrowia uprawnionym do wykonywania określonych procedur medycznych i zabiegowych w ograniczonym zakresie pod nadzorem lekarza specjalisty, to jest do jego zadań należałoby prowadzenie diagnostyki, badanie chorego i jego leczenie, ale także branie czynnego udziału w operacjach chirurgicznych w zakresie tak zwanej pierwszej lub drugiej asysty wykonującemu zabieg lekarzowi.

Z pobieżnej analizy wynika, że obecnie w Polsce kształci się niewiele więcej pielęgniarek niż lekarzy. Z perspektywy czasu widać, że błędem była likwidacja liceów pielęgniarskich, do których nabór wstrzymano na początku lat 90. ubiegłego wieku, co doprowadziło do gwałtownego zahamowania dopływu nowych kandydatów do zawodu.

Obecnie uzyskanie uprawnień zawodowych pielęgniarki i położnej związane jest z realizacją zasad ujętych w ustawie z dnia 5 lipca 1996 roku o zawodach pielęgniarki i położnej³.

Niewątpliwie rola pielęgniarki w systemie ochrony zdrowia będzie nabierać coraz większego znaczenia, dlatego bardzo ważne jest, aby była ona osobą dobrze wykształconą, umiejącą dostosować się na bieżąco do zachodzących zmian, a także pracować w interdyscyplinarnym i wielosektorowym otoczeniu. Aby lepiej służyć choremu, pielęgniarka powinna nie tylko posiadać odpowiednie kwalifikacje, ale także mieć możliwość ich ciągłego podwyższania i systematycznej aktualizacji posiadanej wiedzy⁴.

Z kolei Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 7 listopada 2007 roku w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego daje szansę na pełny profesjonalizm tego zawodu⁵.

Dzięki temu rozporządzeniu pielęgniarki i położne przestały być postrzegane jako tak zwana siła pomocnicza dla zawodu lekarza, a ich praca stała się bardziej doceniana dla wzrostu bezpieczeństwa zdrowotnego pacjentów.

³ Dz.U. z 2001 r., nr 57, poz. 602.

⁴ M. Dziubińska-Michalewicz: *Systemy kształcenia pielęgniarek w wybranych krajach europejskich (Danii, Finlandii, Grecji, Holandii, Norwegii)*. Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Informacja nr 949. Warszawa 2003, s. 1.

⁵ Dz.U. z 2007 r., nr 210, poz. 1540.

Natomiast możliwości podwyższenia kwalifikacji i poszerzenia wiedzy dają tej grupie zawodowej bezpłatne studia pomostowe współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, realizowanego przez Ministerstwo Zdrowia – Departament Pielęgniarek i Położnych. Ukończenie studiów w ramach tego projektu pozwala na uzyskanie kwalifikacji zawodowych na poziomie umożliwiającym ich automatyczne uznanie w krajach Unii Europejskiej. Przewiduje się, że w tym okresie studia powinno ukończyć 24 tys. pielęgniarek i położnych. Brak wykształcenia na poziomie licencjackim w niedługim czasie może doprowadzić do sytuacji, iż pielęgniarki z dyplomem ukończenia liceum będą stawiane na równi z asystentką pielęgniarstwa, co może się wiązać z faktem różnicowania nie tylko w sferze wynagrodzeń, ale także kompetencyjnej.

Z informacji Minister Pracy i Polityki Społecznej Jolanty Fedak przekazanej Grzegorzowi Schetyńskiemu, Marszałkowi Sejmu RP⁶ wynika, iż pomimo faktu, że na niektórych lokalnych rynkach pracy mogą występować niedobory w zawodach pielęgniarki i położnej, nadal w urzędach pracy rejestruje się wiele osób w wymienionych zawodach.

W końcu 2010 roku w ewidencji urzędów pracy było 3907 osób posiadających zawody zaliczane do grupy pielęgniarek, co stanowiło około 2,5% ogółu bezrobotnych mających ten zawód. Dotyczyło to pielęgniarek i położnych bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji – w tym przypadku tę grupę można zaliczyć do zawodów o charakterze zrównoważonym. Równocześnie w drugim półroczu 2010 roku zawód specjalisty pielęgniarstwa opieki długoterminowej znalazł się w rankingu 30 zawodów w kraju o najwyższym wskaźniku intensywności deficytu (czyli znacznej przewadze zgłoszonych ofert w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie). Podobnie było ze specjalistami pielęgniarstwa nauczania i wychowania oraz specjalistami pielęgniarstwa w ochronie zdrowia.

Natomiast jeśli chodzi o migrację pielęgniarek i położnych, to według danych z Centralnego Rejestru Pielęgniarek i Położnych, najwięcej zaświadczeń na potrzeby uznawania kwalifikacji zawodowych wydano w pierwszych czterech latach po wejściu Polski do UE. Od 2008 roku ich liczba systematycznie maleje (z 2475 – średnia roczna w okresie 2003-2007 do 806 w roku 2010). Powyższe informacje o wydanych zaświadczeniach nie są identyczne z liczbą pielęgniarek, które wyjechały z kraju w celu znalezienia zatrudnienia, lecz jedynie wskaźnikiem zainteresowania podjęciem pracy poza granicami Polski.

⁶ Odpowiedź na pismo z dnia 18 maja 2011 roku, znak: SPS-023-22587/11 w sprawie uwzględnienia postulatów Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Częstochowie, Warszawa, 13 czerwca 2011 r.

W ostatnich latach stale rośnie liczba absolwentów kończących kierunek pielęgniarstwo i położnictwo. W roku akademickim 2009/2010 jest to już 7452 absolwentów kierunku pielęgniarstwo I i II stopnia oraz 1559 absolwentów kierunku położnictwo. W tym samym roku na emeryturę odeszło 4389 osób, co znaczy, że maleje tak zwana luka pokoleniowa w tym zawodzie.

Reasumując, minister Jolanta Fedak stwierdziła, że liczba pielęgniarek i położnych odchodzących na emeryturę jest rocznie zbliżona do liczby absolwentów studiów na kierunku pielęgniarstwo i położnictwo, a liczba emigrujących pielęgniarek i położnych stanowi znikomy procent ogólnej liczby osób posiadających prawo wykonywania tych zawodów.

Podsumowanie

Zgodnie z art. 17 ust. 1 Konstytucji RP zawody lekarza i lekarza dentystry oraz pielęgniarki i położnej (oprócz innych, na przykład adwokata, architekta, notariusza) są zaliczane do zawodów zaufania publicznego, a więc o szczególnym znaczeniu w wymiarze społecznym. Wykonywanie tych profesji należy do swoistego rodzaju „posłannictwa zawodowego” związanego z posiadaniem nie tylko wysokich umiejętności zawodowych, ale również stosownych cech charakteru. Tym bardziej instytucje państwowe odpowiedzialne za kształcenie osób w tych profesjach nie powinny dopuścić, aby nastąpił ich niedobór w systemie opieki zdrowotnej.

Z przedstawionych analiz wynika, że systemowe przekształcenia w sektorze opieki zdrowotnej wymusiły pojawienie się całkiem nowych zawodów medycznych, spowodowały niedobory kadrowe na niektórych lokalnych rynkach pracy oraz przesunięcie części personelu do sektora prywatnego.

Z kolei migracje przyczyniają się do zmniejszenia presji na rynek pracy, co skutkuje łatwiejszym dostępem do zatrudnienia wśród osób pozostających w kraju oraz powoduje odnotowanie wzrostu poziomu wynagrodzeń. Jednak generalnie skutki migracji personelu medycznego do pracy za granicą w okresie po 1 maja 2004 roku są szkodliwe dla naszego systemu ochrony zdrowia, między innymi w aspekcie pogłębiania skali deficytowości zawodów medycznych (szczególnie w przypadku wyjazdów długookresowych lub na stałe).

Jednocześnie od 2009 roku można zaobserwować spowolnienie migracji z powodu kryzysu gospodarczego krajów UE i mniejszej ze strony władz tych państw przychylności dla poszukujących pracy.

Remedium na te problemy może być: efektywny system kształcenia, wyższe wynagrodzenie (głównie wśród pielęgniarek i położnych) oraz ułatwienie i uczynienie mniej skomplikowanym dostępu do specjalizacji (w przypadku lekarzy).

Efektywny system kształcenia w zawodzie lekarskim to wprowadzenie nauczania modułowego, w którym moduł podstawowy obejmowałby szkolenie ogólne zakończone egzaminem państwowym, a drugi moduł miałby zawierać wiedzę ściśle specjalistyczną w wybranym zakresie i byłby uwieńczony egzaminem specjalizacyjnym. Zostałby również zlikwidowany staż podyplomowy, a praktykę w zawodzie studenci mogliby zdobywać na ostatnim roku studiów.

Natomiast Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych zaapelowała do Ministerstwa Zdrowia o dostosowanie modelu kształcenia kadr medycznych do potrzeb społecznych oraz wyzwań demograficznych, a także o umieszczenie przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego kierunków – pielęgniarstwo i położnictwo na liście kierunków studiów objętych programem *kierunki zamawiane* – celem doprowadzenia do sytuacji, aby stały się one zawodem zrównoważonym, gdzie liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby osób poszukujących zatrudnienia.

Bezrobocie w grupie pielęgniarek i położnych ma charakter pozorny, gdyż dotyczy przede wszystkim osób, które odstąpiły od wykonywania tej profesji, a ma to miejsce najczęściej bezpośrednio po uzyskaniu dyplomu, co dowodzi, że nie są one zainteresowane zatrudnieniem w wyuczonym zawodzie.

Niewątpliwie liczba osób kończących szkoły pielęgniarstwa jest zdecydowanie za niska do przewidywanych potrzeb, co w połączeniu ze zwiększającą się liczbą pielęgniarek przechodzących na emeryturę oraz migrujących zarobkowo do innych krajów może w niedalekiej przyszłości doprowadzić do niebezpiecznego zmniejszenia liczby osób wykonujących tę profesję i uczynić go zawodem deficytowym.

Ten przewidywany niedobór kadr medycznych winien wymusić zmiany w sposobie zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze ochrony zdrowia poprzez rozwój elastycznych form zatrudnienia, między innymi takich jak: zatrudnienie terminowe (okresowe), umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, umowy w oparciu o normy cywilnoprawne.

Powinno się także wprowadzać elastyczne formy organizacji czasu pracy, to jest: zadaniowy czas pracy, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, zmienne godziny rozpoczynania pracy, czy też system skróconego tygodnia pracy. Tego typu propozycje powinny być kierowane głównie do lekarzy.

Nadto należy dążyć do bardziej efektywnego rozmieszczenia personelu medycznego, zatrudniając pracowników poza dużymi skupiskami miejskimi oraz w lecznictwie ambulatoryjnym.

Rekapitułując, należy stwierdzić, że postawiona na wstępie hipoteza o deficytowości profesji lekarza oraz pielęgniarki i położnej nie do końca się potwierdziła, gdyż nie dotyczy ona całej grupy osób z tych zawodów, lecz niektórych wybranych specjalności, co zostało wcześniej przedstawione i opisane.

A DOCTOR NURSE AND MIDWIFE AS SCARCE PROFESSIONS IN HEALTH CARE

Summary

The article presents the problem of scarce of a doctor, nurse and midwife professions, which was the main research hypothesis verified while writing this treatise.

The attention was drawn to indexes concerning employment in within these professional groups in comparison to West European standards.

They noted down, in Poland and chosen provinces, what indicator of employment of doctors, nurses and midwives on 10 thousand people in comparison to previous years was. They pointed the imperfection of the model of medical personnel education to the needs of our system of health care. They emphasized that migration of medical personnel deepens the personnel scarcity in professions like a doctor, nurse and midwife. The final conclusion was the statement, that the scarcity of discussed professions is becoming smaller recently and concerns only some of the mentioned specializations in the frames of those professions. Certainly, the title subject should be submitted for deeper analysis while it concerns very important sphere of our social life connected to health care.

Marcin Marcinişzyn

USTAWICZNE KSZTAŁCENIE I KAPITAŁ LUDZKI JAKO DETERMINANTY ROZWOJU ZAWODOWEGO

Wprowadzenie

Działania polegające na uczestnictwie w szkoleniach zawodowych czy na zdobywaniu wykształcenia składają się na zagadnienie nazywane kapitałem ludzkim, którego znaczenie wzrasta szczególnie w procesie transformacji natury pracy pod wpływem globalizacji. Niestety, nie istnieje jedna konkretna definicja kapitału ludzkiego oraz kwalifikacji zawodowych. Na potrzeby niniejszych rozważań autor przyjął, że kapitał ludzki oznacza „wiedzę, kwalifikacje, kompetencje i inne atrybuty, ucieleśnione w jednostkach ludzkich i istotne dla podejmowanych przez nie działań ekonomicznych”¹. Definicja powyższa wskazuje na bardzo wielowymiarową strukturę pojęcia kapitału ludzkiego. Pojęcie wiedzy, zawarte w tej definicji, można podzielić na wiedzę teoretyczną (abstrakcyjną) i wiedzę empiryczną, techniczną i praktyczną.

Drugi aspekt definicji, odnoszący się do kwalifikacji, można podzielić na kwalifikacje profesjonalne, menedżerskie, społeczne i międzynarodowe. Pojęcie kwalifikacji przesuwają się stopniowo w kierunku trzeciego aspektu definicji kapitału ludzkiego, a mianowicie kompetencji (fachowości), oznaczających umiejętność radzenia sobie danej jednostki w sytuacjach złożonych, trudnych i niejasnych. Czwarty aspekt definicji odnoszący się do „innych atrybutów” (na przykład orientacji zawodowej) zawiera w sobie świadomość, odpowiedzialność z jednej strony oraz kreatywność, innowacyjność, ducha przedsiębiorczości z drugiej strony. W związku z wzrastającą wagą umiejętności pozwalających rozwiązywać różnorakie problemy, pracownicy muszą stawiać czoła nowym i nieznanym zadaniom, dla których dotychczas nie znaleziono rozwiązania (problem wiedzy).

1. Ustawiczne kształcenie a kapitał ludzki

Podstawowym założeniem teorii kapitału ludzkiego jest twierdzenie, że jednostki oraz społeczeństwo czerpią korzyści z inwestowania w zasoby ludzkie. Inwestowanie w wykształcenie to podstawowy nakład ponoszony na

¹ *OECD Report on Human Capital Investment*. Paris 1998, s. 9.

kreowanie kapitału ludzkiego². Nakłady te można mierzyć za pomocą czasu trwania nauki wyrażonego w latach i ponoszonych kosztach³.

Można wyróżnić rozmaite typy edukacji, począwszy od nauczania na etapie szkoły podstawowej, skończywszy na różnego rodzaju szkołach wyższych⁴. Samokształcenie, szkolenia pracownicze⁵ oraz praktyki zawodowe,⁶ a także szkoły i uczelnie zawodowe różnych typów⁷ to inne formy edukacji. Edukacja zwiększa ogólne szanse na awans ekonomiczny i polepszenie warunków bytowych jednostek⁸. Będąc ogólnym wyznacznikiem kapitału ludzkiego, przyczynia się do poprawy ogólnej jakości życia jednostek⁹.

Problematyka ustawicznego kształcenia stanowi istotne zagadnienie w społeczeństwie informacyjnym, w którym dominuje gospodarka oparta na wiedzy. Ciągłe zdobywanie nowej wiedzy oraz uaktualnianie posiadanych zasobów informacji i kompetencji decyduje o poziomie kapitału ludzkiego wśród pracowników, zatrudnionych w różnego typu przedsiębiorstwach. Współczesne firmy inwestują w zasoby ludzkie, aby uzyskać przewagę konkurencyjną na rynku. Odpowiednia jakość zasobów ludzkich to priorytet w planowaniu strategicznym różnego rodzaju organizacji gospodarczych, które działają w warunkach niepewnego otoczenia, zagrożone niekorzystnymi zjawiskami pojawiającymi się w trakcie działalności przedsiębiorstw. Należy więc zadać pytanie o miejsce i zadania, jakie ma do spełnienia ustawiczne kształcenie w relacji pomiędzy pracownikiem a firmą.

Idea ustawicznego kształcenia zaistniała najpierw w twórczości Deweya, Lindemana w początkach XX stulecia¹⁰. W latach 60. ubiegłego wieku problematyka ciągłości kształcenia pojawiła się w naukowych debatach prowadzonych w różnego typu organizacjach międzynarodowych. Ustawiczna edukacja została zauważona przez UNESCO w 1970 roku jako istotny czynnik w rozwoju społeczeństw. Dostrzeżono potrzebę stworzenia systemu kształcenia o odmiennej roli w porównaniu do tradycyjnego systemu szkolnego, nakierowanego na kształcenie dzieci i młodzieży. Nowe podejście implikowało

² T.W. Schulz: *The economic value of education*. Columbia University Press, New York 1963, passim.

³ G. Jones: *The economics of education*. St. Martin's Press, New York 1993, passim.

⁴ E. Cohn, T.G. Geske: *The economics of education* (wyd. 3). Pergamon Press, New York 1990, passim.

⁵ T.W. Schultz: *Investing in people: The economics of population quality*. University of California Press, Los Angeles 1981, passim.

⁶ J. Mincer: *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press, New York 1974, passim.

⁷ A.J. Corazzini: *When should vocational education begin?* „The Journal of Human Resources” 1967, No. 2, s. 41-50.

⁸ T.W. Schultz: *Investment in human capital: The role of education and research*. The Free Press, New York 1971, passim.

⁹ G.S. Becker: *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (wyd. 3). University of Chicago Press, Chicago 1993, passim.

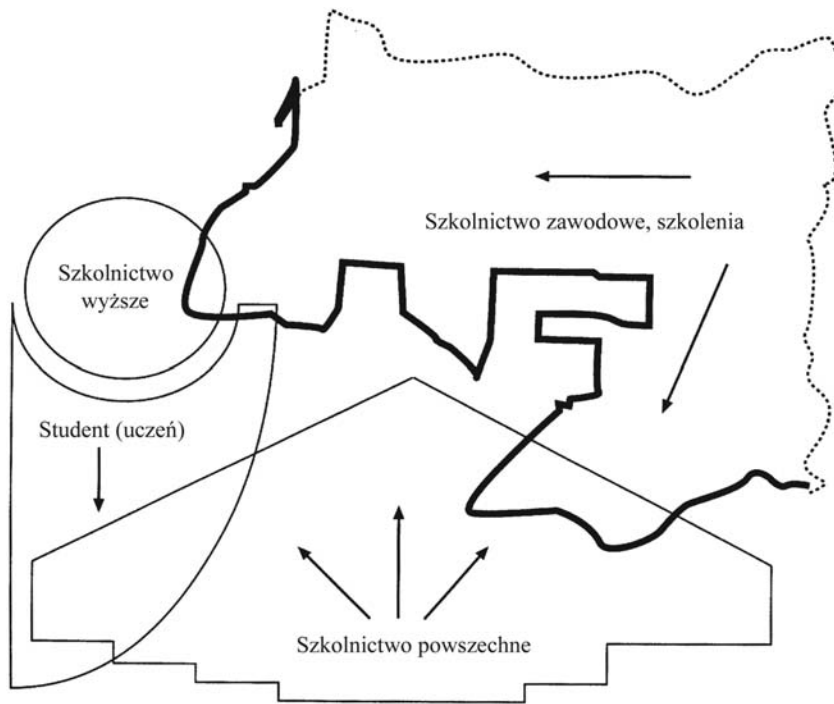
¹⁰ P. Jarvis: *Adult and Continuing Education: theory and practice*. Routledge, London 1995, passim.

w sobie potrzebę uczenia się przez całe życie. Tak więc nowy system nauczania nakierowany był przede wszystkim na osoby dorosłe, wykonujące działalność zawodową¹¹. Definicja ustawicznego kształcenia zawarła w sobie konieczność ciągłości uczenia się jednostki przez całe życie. Oparła się na zasadzie systematycznego zdobywania wiedzy, uaktualniania jej oraz kształcenia w zakresie nowych umiejętności praktycznych i podwyższania kwalifikacji jako odpowiedzi na zmiany zachodzące w codziennym życiu współczesnego społeczeństwa, z naciskiem na samorealizację jednostkową. Kładła nacisk na motywację jednostki do samokształcenia. Pod pojęciem ustawicznego kształcenia zawarto pojęcia kształcenia formalnego, nieformalnego i samokształcenia¹².

Potrzeba ustawicznego kształcenia wynika więc z dostosowywania się jednostki do procesu zmiany społecznej. Zmiana ta związana jest z adaptacją człowieka do zmian zachodzących w obrębie instytucji ekonomicznych (konieczność uzyskania przewagi konkurencyjnej na przykład na rynku pracy) oraz samego społeczeństwa (zmiany technologiczne, nowe trendy w życiu społecznym) w wyniku oddziaływania procesów globalizacyjnych w rozumieniu nie tylko ekonomicznym, ale również kulturowym. Jednostka uczestniczy w systemie edukacyjnym na poziomie szkoły powszechnej, szkoły wyższej oraz korzysta z systemu edukacji zawodowej, wliczając w to wszelkiego typu kursy doskonalenia zawodowego w miejscu pracy. Sytuację tego typu ilustruje schemat budowy systemu ustawicznego kształcenia (rys. 1). Obszary kształcenia na poziomie szkoły powszechnej, studiów wyższych, szkolnictwa zawodowego wzajemnie się przenikają i oddziałują na siebie, tworząc „system naczyń połączonych”. W systemie tym centralne miejsce zajmuje szkolnictwo o profilu zawodowym, a także różnego rodzaju szkolenia wewnątrzzakładowe. Doskonalenie zawodowe wiąże się również z uzupełnianiem zdobytej wiedzy na studiach podyplomowych.

¹¹ M. Tight: *Lifelong learning: opportunity or compulsion?* „British Journal of Educational Studies” 1998, No. 46(3), s. 253.

¹² A. Cropley: *Lifelong learning and Systems of Education: an overview*. W: *Towards a System of Long-life Education: some practical considerations*. Red. A. Cropley. Pergamon Press, Oxford 1980, s. 3-4.



Rys. 1. Schemat budowy systemu ustawicznego kształcenia.

Źródło: *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000*. Red. P. Descy, M. Tessaring. Background report volume 1, Cedefop Reference series, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001, s. 15.

Przez ustawiczne kształcenie rozumie się również przygotowanie osoby dorosłej do kierowania własnym życiem, wykształcenie nawyku ciągłego zdobywania wiedzy, identyfikacji zdobytego doświadczenia z recepcją wiedzy¹³. Nawyk zdobywania wiedzy przez całe dorosłe życie jednostki wynika w dużej mierze z przymusu partycypacji w rynku, w instytucjach o charakterze gospodarczym. Pracownik czy przedsiębiorca zostaje zmuszony, przez realia codziennego życia, do zdobywania przewagi konkurencyjnej na rynku nad innymi ludźmi, innymi przedsiębiorstwami działającymi w otoczeniu rynkowym. Ustawiczne kształcenie pozwala efektywnie podnosić poziom kapitału ludzkiego jako jednego z wyznaczników uzyskiwania przewagi konkurencyjnej (*competitive advantage*).

¹³ R. Bagnall: *Lifelong education: the institutionalization of an illiberal and regressive concept?* „Educational Philosophy and Theory” 1990, No. 22(1), s. 1-7.

2. Organizacja „ucząca się”

Inicjatywy pracownicze dotyczące „pakietów szkoleniowych” w firmach lub tworzenie „organizacji uczącej się”, w której pracownicy są motywowani do wzajemnego dzielenia się zdobytą wiedzą w procesie samokształcenia w celu podniesienia produktywności, to przykłady praktycznego zastosowania *lifelong learning* w kształtowaniu zasobów ludzkich¹⁴. W Stanach Zjednoczonych ponad 70% pracowników uczestniczy w formalnych szkoleniach wewnątrzzakładowych¹⁵. Badania z terenu Kanady pokazują, że w szkoleniach finansowanych przez pracodawców w połowie lat 60. brało udział zaledwie 5% pracowników. W następnych dwóch dekadach wskaźnik uczestnictwa w szkoleniach wzrósł do pułapu pomiędzy 10 a 15%. W połowie latach 90. wskaźnik ów wzrósł do ponad 20%¹⁶. Inne badania kanadyjskie pokazują gwałtowny wzrost liczby pracowników uczestniczących w szkoleniach wewnątrz własnej firmy¹⁷. W japońskich firmach budżet szkoleń rósł szybciej w porównaniu do wysokości wynagrodzeń, ponad 10% rocznie¹⁸. W Europie w szkolenia pracownicze inwestuje się dużo więcej w porównaniu do Stanów Zjednoczonych oraz Japonii. Japońscy pracownicy samodzielnie wydają na kształcenie związane z wykonywanym zawodem sześć razy więcej w porównaniu do tego, ile na ich kursy doskonalenia zawodowego wydają ich pracodawcy¹⁹. Z kolei pracodawcy amerykańscy pokrywają dwie trzecie kosztów szkoleń swoich pracowników²⁰. W przypadku pracodawców amerykańskich brak motywacji do inwestowania w szkolenia pracownicze w dłuższym okresie wiąże się z nadwyżką pracowników o odpowiednich kwalifikacjach na rynku pracy. Pracownicy, niedoinwestowani przez pracodawców, doksztalcają się na własną rękę. Amerykańska siła robocza jest relatywnie dobrze wykształcona, ale nie zawsze posiada kwalifikacje techniczne do wykonywania określonych zadań na stanowisku pracy z uwagi na to, że pracodawcy nie są skłonni wydawać pieniędzy na specjalizowane szkolenia zawodowe²¹.

¹⁴ P. Senge: *The Fifth Discipline: the art and practice of the learning organization*. Doubleday, New York 1990, passim.

¹⁵ D.W. Livingstone: Op. cit, s. 163-186.

¹⁶ G. Betcherman, N. Leckie, K. McMullen: *Developing Skills in the Canadian Workplace: the results of the Ekos workplace training survey*. Canadian Policy Research Networks, Ottawa 1997, passim.

¹⁷ S. Crompton: *Studying on the job*. „Perspectives on Labour and Income” 1992, No. 4, s. 30-38; K. Bennet: *Recent information on training*. „Perspectives on Labour and Income” 1994, No. 6, s. 5-1.

¹⁸ R. Dore, M. Sako: *How the Japanese Learn to Work*. Routledge, London 1989, s. 80.

¹⁹ Ibid., s. 143.

²⁰ D.W. Livingstone: *Lifelong learning and Underemployment in the Knowledge Society: a North American perspective*. „Comparative Education” 1999, No. 35(2), s. 169.

²¹ D.W. Livingstone, D. Hart, L. Davie: *Public Attitudes Toward Education in Ontario 1992: Ninth OISE Survey*. OISE Press, Toronto 1993, s. 26-27.

W porównaniu do formalnych szkoleń zawodowych i różnych oficjalnych form dokształcania się pracowników, ocena zakresu nieformalnych sposobów kształcenia i samokształcenia pozostaje trudna do uchwycenia z uwagi na małą ilość dostępnych danych. Rozprzestrzenianie się technologii informacyjnych pozwala na tworzenie szerszego kontekstu dla samokształcenia i pozostałych form edukacji nieformalnej. Procesy samokształcenia w miejscu zatrudnienia, czyli „nauka przez działanie”, to podstawowa forma zdobywania wiedzy w przedsiębiorstwie w ramach nieformalnej edukacji. Tego typu procesy, związane ze zdobywaniem wiedzy zawodowej, decydują w dużej mierze o powstawaniu i kształtowaniu umiejętności zawodowych²². Samokształcenie, nieformalne kształcenie podczas wykonywania obowiązków zawodowych przez pracowników amerykańskich w największym stopniu przyczynia się do podniesienia efektywności na stanowisku pracy, w zakresie posiadanych kwalifikacji i kompetencji. Przyswojona wiedza mogła być od razu zastosowana w czasie wykonywania procesu pracy²³. W przypadku pracowników amerykańskich i kanadyjskich popularność formalnego kształcenia utrzymuje się na wysokim poziomie, włączając w to nieformalne samokształcenie w miejscu pracy²⁴.

Ciągły profesjonalny rozwój zawodowy możliwy jest dzięki zastosowaniu rozmaitych metod ustawicznego kształcenia w firmie. Rodzaj szkoleń i zdobywanej wiedzy zależy od celów, które zamierzają osiągnąć pracownicy²⁵.

Modele ustawicznego kształcenia dla pracowników dążą do wypracowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa za pomocą uzupełniania kwalifikacji poprzez różne metody zdobywania wiedzy²⁶. Praktyki z zakresu Human Resources Management (HRM) otworzyły drogę do bardziej bezpośredniego udziału pracowników w działalności firmy²⁷. Wiąże się to z ideą „organizacji uczącej się”, w której pracownicy podwyższają swoje kwalifikacje w oparciu o systematyczne uzupełnianie wiedzy²⁸. Dzięki temu uzyskana przewaga konkurencyjna firmy pozwala na stabilniejszą pozycję przedsiębiorstwa na rynku, lepszą adaptację do zmiany technologicznej. Zdobywanie wiedzy w organi-

²² *Industry Training in Australia, Sweden and the United States*. OECD, Paris 1993, s. 30.

²³ *The Teaching Firm: where productive work and learning converge*. Education Development Center Newton, MA 1998, s. 1.

²⁴ D.W. Livingstone: Op. cit., s. 170.

²⁵ J. Ryan: *Continuous professional development along the continuum of lifelong learning*. „Nurse Education Today” 2003, No. 23, s. 505.

²⁶ *Lisbon Strategy 2003, Time is Running Out*. Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe, UNICE, Bruksela 2003, passim.

²⁷ C. Casey: *Knowledge-Based Economies, Organizations and the Sociocultural Regulation of Work*. „Economic and Industrial Democracy” 2004, No. 25(4), s. 610.

²⁸ *The Globalising Learning Economy*. Red. D. Archibugi, B. Lundvall. Oxford University Press, New York 2001, passim.

zacji stawia przedsiębiorstwo w roli nauczyciela. Indywidualny proces przyswajania wiedzy przez pracownika staje się elementem strategicznego uczenia się organizacji. Ustawiczne kształcenie przybiera formę kolektywnego zdobywania wiedzy przez wszystkich członków organizacji, jaką jest przedsiębiorstwo. Model „organizacji uczącej się” zrównuje pracownika z imperatywem techniczno-ekonomicznym całej organizacji. W perspektywie menedżerskiej idea organizacji opartej na wiedzy implikuje w sobie konieczność poszukiwania innowacji, rozwoju technologii. W procesie przyswajania wiedzy ważna jest selekcja, koordynacja i retencja zdobywanych umiejętności praktycznych i informacji o charakterze teoretycznym²⁹. Przystawianie wiedzy, uczenie się nowego wymaga odpowiedniego zarządzania wiedzą w organizacji. Wiąże się to z preferowaniem takich form wiedzy, które są zgodne z celami działania organizacji gospodarczej³⁰. Zarządzanie wiedzą wytwarza sytuacje, w których menedżerowie, jako elita organizacyjna, kontrolują i regulują proces ustawicznego kształcenia pracowników w firmie. Procesy zarządzania wiedzą i uczeniem się delimitują możliwość wykorzystywania alternatywnych metod przyswajania wiedzy przez pracowników, dążąc do standaryzacji metod edukacyjnych w przedsiębiorstwie, wchodzących w skład ustawicznego kształcenia³¹.

Podsumowanie

Właściwe podejście do „organizacji uczącej się”, w jej socjokulturowym wymiarze, pozwala spojrzeć na przedsiębiorstwo jako sieć zależności personalnych w procesie działalności biznesowej. Stanowisko to staje się stanowiskiem opozycyjnym w stosunku do tradycyjnej wizji „organizacji uczącej się”, w której pracownik podlega uprzedmiotowieniu i instrumentalnemu traktowaniu ze strony elity menedżerskiej³². U Touraine’a pracownik staje się podmiotem organizacyjnym kształtującym proces pracy pod względem własnej indywidualnej kreatywności. Pracownicy w przedsiębiorstwie stają się współtwórcami programów szkoleniowych.

²⁹ C. Casey: Op. cit., s. 613.

³⁰ D. Garvin: *Learning in Action*. Harvard Business School Press, Boston, MA 2000, passim.

³¹ C. Casey: Op. cit., s. 614.

³² A. Touraine: *Critique of Modernity*, Blackwell, Oxford 1995, passim; A. Gorz: *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Polity Press, Cambridge 1999, passim.

LIFELONG LEARNING AND HUMAN CAPITAL AS A MEANS OF CAREER DEVELOPMENT

Summary

Lifelong learning affects workforce in modern firms as a necessary tool to create an efficient employee who changes his or her skills constantly. This process gives a competitive advantage that can be taken into account by an enterprise while competing. On the other hand, lifelong learning being a must discourages less-educated workers to advance their career path. Simply forcing anyone in a firm to take part in a permanent learning process is an ethical issue. Therefore inside contemporary business organizations, such as corporations, new social divisions appear: well-qualified 'elite workforce' of professionals and poor-educated low-rank workers. Poor-educated ones seem endangered by unemployment more than other categories of employees in information society. This situation causes ordinary workers to become so called 'working poor' because they will be unable to compete on a labor market with professionals.

Human capital, as a strategic resource of an enterprise, facilitates competitive advantage that firms can gain while competing. This form of capital shapes entrepreneurial situations that affect firm's performance directly or indirectly. An appropriate amount of human capital is a key factor to advance development of an enterprise on market.

Vocational training, self-learning, postgraduate education for employees give an opportunity to upgrade necessary skills. The potential for individuals and enterprises to benefit from knowledge economy depends largely on their education, skills, talents and abilities, that is, their human capital. As a result, firms are increasingly concerned with raising levels of human capital, chiefly through education and training, which today are seen as ever more critical to fuelling economic growth.

Definitions and theories of human capital were presented also in the text as an introduction.

Dorota Moroń

EDUKACJA PONADGIMNAZJALNA WOBEC WYZWAŃ RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE DOLNEGO ŚLĄSKA

Wprowadzenie

Między systemem edukacji a rynkiem pracy i gospodarką występują ściśle powiązania. Edukacja dostarcza rynkowi pracy kadr, które stanowiąc kapitał ludzki przedsiębiorstw wpływają bezpośrednio, obok kapitału finansowego czy nowych technologii, na rozwój gospodarczy.

Zadaniem systemu edukacji jest produkcja kapitału ludzkiego jak najwyższej jakości, jak i dbałość o kształcenie kadr, na które rynek pracy wykazuje zapotrzebowanie. Sytuacja poszukującego zatrudnienia uwarunkowana jest wieloma czynnikami, do których zaliczyć należy z jednej strony czynniki wobec niego zewnętrzne, jak na przykład podaż pracy, ogólną sytuację gospodarczą, bieżącą koniunkturę, rozwiązania podatkowe, wsparcie zatrudnienia przez władze publiczne, z drugiej zaś kapitał ludzki osoby poszukującej pracy, czyli jej wiedzę, wykształcenie, kwalifikacje, jak również zdrowie czy witalność. O zatrudnieniu decydują więc, poza edukacją, także inne czynniki, jednakże dobre wykształcenie, dysponowanie poszukiwanymi na rynku umiejętnościami i kompetencjami zawodowymi stanowią atuty, które znacząco zwiększają szanse na podjęcie pracy. Konsekwencje zdobytego w procesie edukacji wykształcenia ciągną się praktycznie przez całe życie. Wynika to z faktu, że z wiedzy i umiejętności nabytych w szkole korzystamy bardzo długo. Wprawdzie nasze wykształcenie pierwotne często musi być modyfikowane i rozszerzane, co jest skutkiem zmieniającego się zapotrzebowania na rynku pracy oraz postępu technologicznego, ale sam fakt udziału w kształceniu ustawicznym i możliwości w tym zakresie często warunkowane są przez wykształcenie.

Celem opracowania jest analiza zależności pomiędzy kształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym a wymogami i zapotrzebowaniem rynku pracy. Zainteresowanie edukacją ponadgimnazjalną wynika z faktu, że jest to kluczowy – z perspektywy rynku pracy – poziom edukacji, a dziś, w związku ze zwiększającą się popularnością studiów wyższych, często bywa traktowany wyłącznie jako miejsce selekcji uczniów na tych, którzy pójdą na studia wyższe i uzyskają wykształcenie dające szansę zaistnienia na rynku pracy, i tych,

którzy poprzestaną na wykształceniu ponadgimnazjalnym, postrzeganych jako pozbawionych szans na satysfakcjonujące zatrudnienie. Postawić należy więc pytania o to, czy edukacja ponadgimnazjalna ma być wyłącznie etapem przygotowawczym do studiów wyższych, czy też powinna stanowić zasadniczy i ważny etap kształcenia zawodowego, czy rynek pracy potrzebuje jeszcze dziś pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym, w szczególności zasadniczym zawodowym.

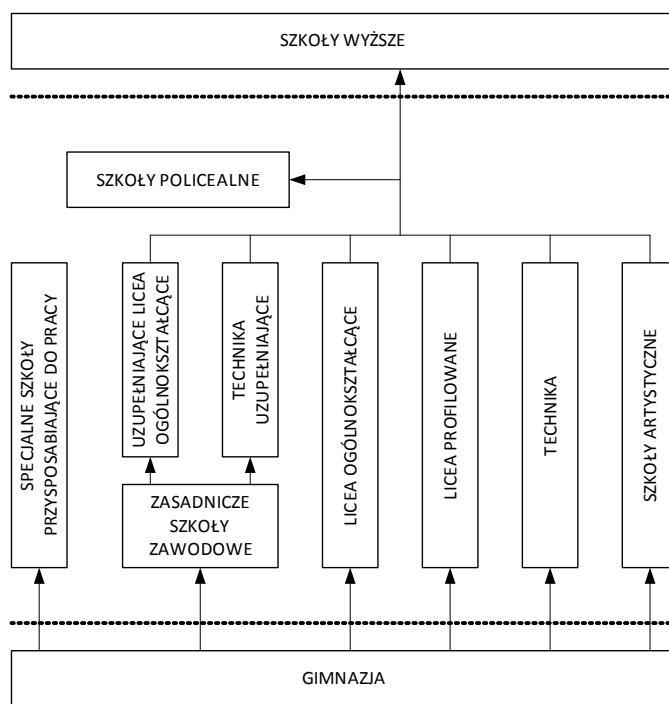
Stawiam tu hipotezę mówiącą, że szkolnictwo ponadgimnazjalne odgrywa ważną rolę zarówno jako podstawa dla studiów wyższych, jak i obszar kształcenia zawodowego. Dobre przygotowanie ogólne i dostosowanie kształcenia zawodowego do wymogów współczesnego rynku pracy jest czynnikiem sukcesu jego absolwentów. Dziś jednak edukacja wykazuje znaczące niedostosowanie do potrzeb rynku pracy. Wykażę to, wykorzystując informacje o dolnośląskim rynku pracy. Ze względu na ograniczoną objętość opracowania nie podejmuję problemu szkolnictwa specjalnego oraz policealnego, chociaż stanowią one część systemu edukacji ponadgimnazjalnej¹. Prezentowana w pracy analiza bazuje na metodzie instytucjonalno-prawnej i statystycznej, z wykorzystaniem danych ilościowych statystyki publicznej.

1. System szkolnictwa ponadgimnazjalnego

Główną cechą szkolnictwa ponadgimnazjalnego jest zróżnicowanie oferty edukacyjnej, uczniowie zyskują tu wybór ścieżek i rodzajów kształcenia (rys. 1).

Szkoły ponadgimnazjalne mają za zadanie: po pierwsze, przygotowanie uczniów do kontynuowania nauki, w tym na studiach wyższych, po drugie, ich rolą jest przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy poprzez umożliwienie uzyskania kwalifikacji zawodowych, ale również kształcenie ogólnozawodowe, naukę przedsiębiorczości i funkcjonowania na rynku pracy. Szczególne zadanie w tym zakresie przypada szkołom o charakterze zawodowym.

¹ Zob. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Dz.U. nr 95, poz. 425 ze zm.



Rys. 1. Struktura szkolnictwa ponadgimnazjalnego w Polsce

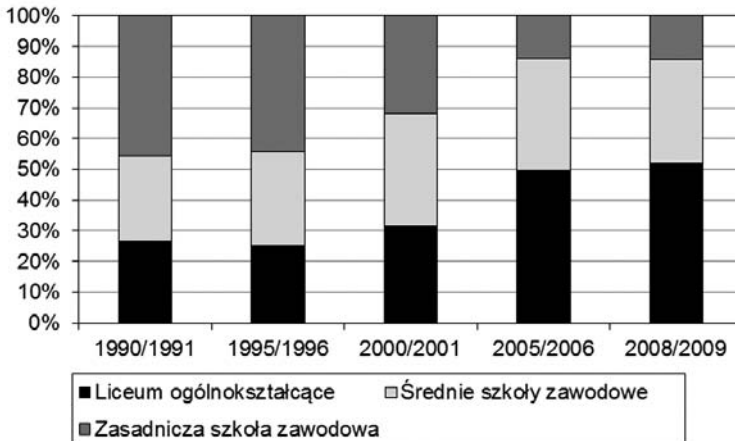
Źródło: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 26.

2. Kształcenie ponadgimnazjalne na Dolnym Śląsku

Omawiając strukturę kształcenia ponadgimnazjalnego w regionie, szczególną uwagę zwrócić należy na liczbę absolwentów poszczególnych typów szkół. Warto zastosować tu nieco szerszą perspektywę czasową i zestawić sytuację aktualną z tą z lat 90. (rys. 2). Mamy tu do czynienia z jednej strony ze zmianą preferencji edukacyjnych, z drugiej z likwidacją szkół, szczególnie zasadniczych i średnich zawodowych. Skutkiem tych tendencji jest znaczący spadek liczby osób wybierających szkoły dające możliwość uzyskania zawodu, szczególnie dotyczy to szkół zasadniczych zawodowych. Następuje przesunięcie w kierunku liceów ogólnokształcących, które są dzisiaj najpopularniejszym typem szkół ponadgimnazjalnych. Dążenie do uzyskania pełnego średniego wykształcenia jest trendem pozytywnym, niesie jednak z sobą problemy. Do szkół średnich, które kończą się maturą, trafia młodzież, która ma trudności z opanowaniem materiału i zdaniem egzaminu dojrzałości.

Wchodzi więc na rynek pracy bez zawodu i szans na kontynuację nauki na studiach wyższych.

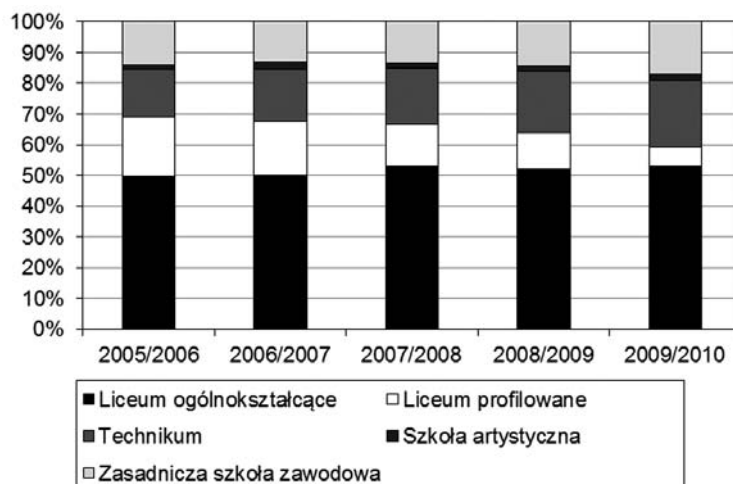
Aktualnie największą popularnością cieszą się licea ogólnokształcące – kończy je około połowy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Następne w kolejności są technika, szkoły zasadnicze zawodowe, licea profilowane i szkoły artystyczne (rys. 3). W ciągu ostatnich lat widoczna jest stabilizacja liczby absolwentów liceów ogólnokształcących i szkół artystycznych, wzrost liczby absolwentów techników i szkół zasadniczych zawodowych oraz znaczący spadek absolwentów liceów profilowanych. Większość absolwentów szkół ponadgimnazjalnych nie uzyskuje dzisiaj kwalifikacji zawodowych, dlatego powinna kontynuować naukę w szkołach policealnych lub na studiach wyższych. Wejście na rynek pracy z wykształceniem ogólnokształcącym czy ogólnozawodowym znacząco utrudnia uzyskanie pracy.



Rys. 2. Absolwenci szkół średnich/ ponadgimnazjalnych dla młodzieży (bez szkół specjalnych) w województwie dolnośląskim*

* dla lat 1990/1991 i 1995/1996 dane sumaryczne dla województw: jeleniogórskiego, wałbrzyskiego i wrocławskiego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Szkolnictwo 1990/1991*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 1991, s. 69-70, 114-115, 140-141; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 1995/1996*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 1996, s. 65, 94-96; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2000/2001*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2001, s. 54, 77-78.

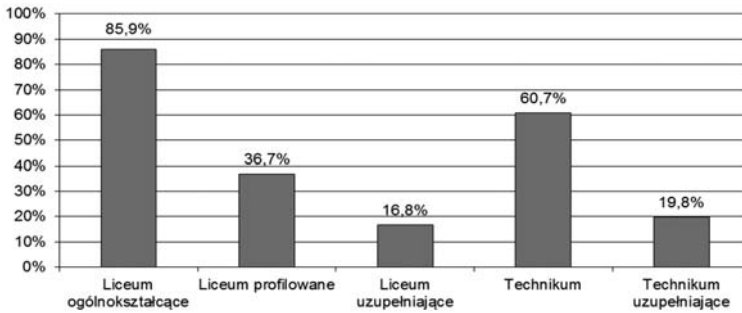


Ryc. 3. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży (bez szkół specjalnych) w województwie dolnośląskim w latach 2006-2010

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank danych regionalnych GUS, www.stat.gov.pl*

3. Efektywność kształcenia ogólnokształcącego i ogólnozawodowego wobec wyzwań rynku pracy

Licea ogólnokształcące to szkoły, których zadaniem jest przygotowanie absolwentów do kontynuowania nauki, w szczególności na studiach wyższych. W związku z tym, że nie dają one konkretnego zawodu, kluczowe jest, aby uczniowie zdali maturę, która jest przepustką do studiów wyższych. Zdawalność matury wśród zdających po raz pierwszy w liceach ogólnokształcących jest najwyższa spośród wszystkich typów szkół i w 2011 roku wyniosła 85,9% (rys. 4). Ci absolwenci, którzy zdali maturę, mogą rozpocząć naukę w szkołach wyższych. W związku z ciągle zwiększającą się ofertą wyższych uczelni i postępującym niższym demograficznym rozpoczęcie studiów wyższych jest coraz prostsze. Ci, którzy nie zdali matury, mogą zdobyć zawód w szkole policealnej.



Rys. 4. Zdawalność egzaminu maturalnego w 2011 roku w województwie dolnośląskim*

* stan na koniec czerwca 2011 r., dane dotyczą przystępujących po raz pierwszy, którzy przystąpili do wszystkich egzaminów obowiązkowych

Źródło: *Sprawozdanie z egzaminu maturalnego w 2011 r. – cz. II. Statystyka wyników egzaminu (tabele i wykresy)*. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna we Wrocławiu, http://www.oke.wroc.pl/images/library/File/pdfy/1_zda112.pdf, dostęp: 28.07.2011.

Licea uzupełniające to szkoły, które pozwalają absolwentom zasadniczych szkół zawodowych na uzyskanie pełnego średniego wykształcenia. Ich absolwenci bardzo rzadko zdają maturę – w 2011 roku udało się to tylko 16,8% osób. Uzyskują więc dyplom ukończenia szkoły średniej, ale bez matury nie mogą kontynuować nauki na studiach wyższych. Problemem są najczęściej bardzo niskie umiejętności i kompetencje tych osób, co umożliwia im zaledwie ukończenie szkoły.

Licea profilowane to szkoły wprowadzone przez reformę systemu edukacji z 1999 roku. Miały one połączyć walory kształcenia ogólnozawodowego i ogólnokształcącego, co wydawało się ich zaletą, a okazało wadą. Ideą było tu odejście od specjalistycznego kształcenia zawodowego na etapie szkolnym w kierunku kształcenia ogólnozawodowego, uzupełnianego w ramach edukacji ustawicznej w toku pracy zawodowej. Licea profilowane na Dolnym Śląsku w 2009 roku najczęściej oferowały naukę w klasach o profilach: zarządzanie informacją (31) i ekonomiczno-administracyjny (27), usługowo-gospodarczy (16) i socjalny (14)².

Ponieważ licea profilowane nie dają konkretnego zawodu, po zakończeniu edukacji konieczne jest dokończenie w trybie szkolnym, na przykład w szkołach policealnych albo wyższych lub w toku edukacji ustawicznej podczas pracy. Niska zdawalność matury w liceum profilowanym, która w 2011 roku wyniosła 36,7% sprawia, że tylko co trzeci absolwent będzie mógł podjąć studia wyższe. Brak zawodu i mało efektywne kształcenie sprawiło, że szkoły te systematycznie tracą na popularności.

² *Profile kształcenia w liceach profilowanych*. Materiały wewnętrzne Kuratorium Oświaty we Wrocławiu.

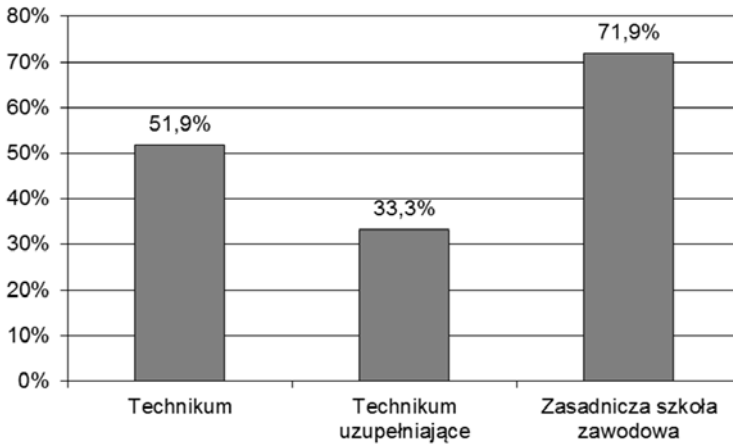
W związku z brakiem zawodu osobom z wykształceniem ogólnokształcącym trudno jest zdobyć pracę. Badanie BAEL z I kwartału 2011 roku wskazuje, że wśród absolwentów szkół o charakterze ogólnokształcącym, którzy nie kontynuowali nauki, prawie połowa była bezrobotna³. Wykształcenie ogólne jest bowiem efektywne tylko wówczas, gdy absolwent podejmie dalsze kształcenie lub uzupełni kwalifikacje zawodowe w trybie pozaszkolnym.

4. Technika – model średniego wykształcenia zawodowego

Technikum jest szkołą, która ma zapewnić absolwentom uzyskanie kwalifikacji zawodowych, a jednocześnie umożliwić zdanie egzaminu dojrzałości i kontynuowanie nauki na studiach wyższych. Technika odbudowała dziś swoją dawną renomę i cieszą się coraz większą popularnością. Czy słusznie? Postawić tu należy dwa pytania. Pierwsze, czy faktycznie technika są w stanie połączyć funkcję kształcenia zawodowego i przygotowania do matury, po drugie, czy kształcą w zawodach adekwatnych do potrzeb rynku pracy.

Maturę w 2011 roku zdało 60,7% przystępujących do niej po raz pierwszy, w technikum uzupełniającym zaledwie 19,8% (rys. 4). Te osoby mogą kontynuować naukę na studiach wyższych. Widać więc, że prawie 40% absolwentów techników zostaje tej możliwości pozbawionych. Oczywiście nadal pozostaje im wiedza zawodowa, którą mogą wykorzystać w pracy zarobkowej. Winna ona jednak być potwierdzona dyplomem. Okazuje się, że tylko nieco ponad połowa absolwentów techników i co trzeci absolwent technikum uzupełniającego zdaje egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (rys. 5).

³ Bezrobotnych było 47,1% absolwentów szkół średnich ogólnokształcących. Zob. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, BAEL, I kwartał 2011 r.*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_1kw_2011.pdf, s. 10, dostęp: 25.07.2011.



Rys. 5. Zdawalność egzaminu zawodowego w województwie dolnośląskim w sesji letniej 2010 roku

Źródło: *Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w sesji letniej 2010 r. Część II. Statystyka wyników egzaminu (tabele i wykresy)*. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna we Wrocławiu, http://www.oke.wroc.pl/images/library/File/pdf/1_2_frekwaw210.pdf, s. 50, dostęp 27.07.2011

Można więc szacować, że w technikum mniej więcej połowie absolwentów udaje się uzyskać świadectwo maturalne i dyplom technika, w technikum uzupełniających zaledwie co piątemu. To oni mogą najlepiej zafunkcjonować na rynku pracy, szczególnie gdy wybrali zawód, na który rynek pracy wykazuje zapotrzebowanie.

Technika i technika uzupełniające w roku szkolnym 2009/2010 w województwie dolnośląskim oferowały naukę w 48 różnych zawodach⁴. W podobnych zawodach kształcą również szkoły policealne. Najwięcej jest techników kształcących w zawodach: ekonomista (47), informatyk (45), mechanik (36 oraz 20 techników uzupełniających), technik hotelarstwa (32) i handlowiec (25). Są też zawody, które w całym regionie oferowane są tylko w jednym technikum: fryzjer (plus jedno technikum uzupełniające), ogrodnik, hutnik, technik dróg i mostów kolejowych, technik księgarstwa, masażysta, technik mechanizacji rolnictwa czy technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych⁵. Wśród absolwentów, którzy zdali egzamin zawodowy i uzyskali tytuł technika w 2010 roku najwięcej było: ekonomistów (603), techników hotelarstwa (427), informatyków (357), mechaników (299), handlowców (204) i techników żywienia i gospodarstwa domowego (202)⁶. Wszystkie najczęściej oferowane zawody

⁴ *Wykaz zawodów*. Materiały wewnętrzne Kuratorium Oświaty we Wrocławiu.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje...*, op. cit., s. 37.

i te o największej liczbie absolwentów mieszczą się na liście zawodów nadwyżkowych i cechują dużą intensywnością nadwyżki bezrobotnych nad ofertami pracy⁷. Sytuują się również wśród pierwszych 20 zawodów z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów⁸. Naukę na kierunkach wskazywanych jako deficytowe, na przykład pracownik ochrony czy asystent osoby niepełnosprawnej, częściej oferują szkoły policealne niż technika⁹. Konieczne jest więc dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy i wprowadzenie nowoczesnych programów nauczania. Dzięki temu technika będą mogły spełniać rolę dobrej szkoły przygotowującej do funkcjonowania na rynku pracy.

Na korzyść szkół średnich zawodowych przemawia fakt, że ich absolwenci, którzy nie podejmą dalszego kształcenia, i tak radzą sobie najlepiej na rynku pracy w porównaniu z absolwentami szkół ogólnokształcących i zasadniczych zawodowych¹⁰.

5. Zasadnicze szkoły zawodowe – pytanie o przyszłość kształcenia

Dążenie do upowszechnienia pełnego średniego wykształcenia przez państwo, jak również wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży i jej rodziców zdecydowanie zmniejszyło zainteresowanie szkolnictwem zasadniczym zawodowym. Aktualnie absolwenci zasadniczych szkół zawodowych stanowią 17% ogółu absolwentów (rys. 3). Pojawia się pytanie, czy ten spadek zainteresowania szkoły wykorzystały w kierunku uatrakcyjnienia kierunków kształcenia i dostosowania ich do potrzeb rynku pracy. Z jednej bowiem strony słyszymy opinie, że wykwalifikowani robotnicy i rzemieślnicy zawsze będą potrzebni i jest na nich zapotrzebowanie na rynku pracy, z drugiej, że szkoły zawodowe nadal produkują bezrobotnych absolwentów.

Szkoły zawodowe na Dolnym Śląsku oferują naukę 51 różnych zawodów. Do najpopularniejszych należą kierunki: kucharz małej gastronomii (kształci w tym kierunku 80 szkół), piekarz (60) i cukiernik (54), a także mechanik pojazdów samochodowych (74), sprzedawca (64), murarz (55), fryzjer (60) stolarz (49) i ślusarz (49). Są również takie zawody, w których w całym regionie kształci tylko jedna szkoła. Są to: rękodzielnik wyrobów włókienniczych, obuwnik, monter sieci komunalnych, monter sieci i urządzeń telekomunika-

⁷ *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w II półroczu 2010 roku. Część diagnostyczna*. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wrocław 2011, s. 65-73.

⁸ *Ibid.* s. 58.

⁹ *Por. Ranking...*, op. cit., s. 60-64; *Wykaz zawodów...*, op. cit.

¹⁰ *Kwartalna...*, op. cit., s. 10.

cyjnych, monter instalacji gazowych, mechanik maszyn i urządzeń drogowych, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, kaletnik i cieśla¹¹.

Zdawalność egzaminu zawodowego wyniosła w sesji letniej 2010 roku w zasadniczych szkołach zawodowych 71,9% (rys. 5). Najwięcej absolwentów uzyskało dyplom kucharza małej gastronomii, sprzedawcy i mechanika pojazdów samochodowych¹². Najpopularniejsze i najczęściej kształcone w regionie zawody znajdują się na liście zawodów nadwyżkowych¹³, zawody te mieszczą się również wśród 30 pierwszych zawodów z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów¹⁴. Wśród zawodów o największej intensywności deficytu nie znajdziemy typowych zawodów kształconych w szkolnictwie zawodowym¹⁵. Ponadto wskazać należy, że absolwenci szkół zawodowych najgorzej radzą sobie na rynku pracy – połowa absolwentów zawodówek, którzy nie kontynuują nauki, trafia na bezrobocie¹⁶.

Czy w takim razie faktycznie szkoły zawodowe to przeżytek? Liczba ofert pracy kierowanych w regionie do osób z wykształceniem zawodowym wydaje się przeczyć temu twierdzeniu. Na robotników gospodarczych, budowlanych, sprzedawców, kierowców, murarzy, szwaczki, kucharzy, kelnerów, brukarzy, dekarzy, ślusarzy, cieśli czy fryzjerów czeka wiele miejsc zatrudnienia¹⁷. Problem polega często na braku odpowiednich umiejętności i doświadczenia zawodowego wśród absolwentów. Dodatkowo kierunki i program kształcenia nie są dostosowane do wymagań rynku pracy. Kluczem do odrodzenia szkolnictwa zawodowego jest gruntowna reforma kształcenia zawodowego, szczególnie w kierunku zwiększania roli pracodawców w tym kształceniu. Zasadne wydaje się wykorzystanie tu rozwiązań systemu kształcenia dualnego, który polega na ścisłym związku edukacji zawodowej z przedsiębiorstwami zapewniającymi znaczącą część kształcenia zawodowego¹⁸.

¹¹ *Wykaz zawodów...*, op. cit.

¹² *Ibid.*, s. 39-40.

¹³ *Ranking...*, op. cit., s. 65-73.

¹⁴ *Ibid.*, s. 58.

¹⁵ *Ibid.*, s. 61-64.

¹⁶ *Kwartalna...*, op. cit., s. 10.

¹⁷ *Ranking...*, op. cit., s. 74-75.

¹⁸ Zob.: M. Kabaj: *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy w kierunku kształcenia dualnego*. W: *Edukacja zawodowa a rynek pracy*. Red. S. Borkowska. IPiSS, Warszawa 1999; M. Kabaj: *Efektywność kształcenia zawodowego w wybranych krajach. Przewaga systemu dualnego*. W: *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*. Red. U. Jeruszka. IPiSS, Warszawa 2000.

Jednocześnie „zasadnicze szkoły zawodowe skupiają uczniów o najniższych wynikach edukacyjnych i stały się symbolem marginalizacji kulturowej, społecznej i zawodowej”¹⁹. Stereotypowe, negatywne opinie o szkolnictwie zawodowym sprawiają, że młodzież i jej rodzice wybierają raczej technika i licea niż szkoły zawodowe, chociaż możliwości edukacyjne wielu uczniów nie pozwalają im na ukończenie tych szkół z satysfakcjonującym wynikiem. Duża rola w tym zakresie winna przypadać poradnictwu zawodowemu, które powinno wspierać uczniów w wyborze najlepszej dla nich ścieżki kształcenia.

Podsumowanie

Edukacja ponadgimnazjalna, która powinna być ściśle powiązana z rynkiem pracy i dostarczać wysokiej jakości pracowników, nie odpowiada współczesnym wymogom.

W związku z tym, że najlepiej na rynku pracy radzą sobie absolwenci szkół wyższych, z pewnością ważna jest rola przygotowania do studiów wyższych. Taką możliwość uzyskują ci absolwenci, którzy zdadzą maturę. Wielu jednak poprzestanie na wykształceniu średnim, i to z nim będzie poszukiwać pracy.

Tu daje o sobie znać drugie zadanie stawiane przed systemem szkolnictwa ponadgimnazjalnego – przygotowanie do pracy zarobkowej. Najistotniejsze pojawiające się w tym zakresie problemy to brak dostosowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania rynku pracy i brak modyfikacji oferty edukacyjnej w związku z przewidywanymi zmianami na rynku, niewielki zakres współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami, słabe kształcenie w zakresie umiejętności praktycznych. Utrudnia to absolwentom znalezienie satysfakcjonującej pracy w swoim zawodzie.

Rozwiązanie tej sytuacji wymaga podjęcia aktywnych działań przez władze publiczne wszystkich szczebli – począwszy od rządu, a skończywszy na władzach lokalnych, których zadaniem jest monitorowanie rynku pracy i dostosowywanie oferty edukacyjnej do aktualnego zapotrzebowania.

SECONDARY EDUCATION TO THE CHALLENGES OF THE LABOR MARKET ON THE EXAMPLE OF LOWER SILESIA

Summary

The task of education is to train employees, which will be in demand in the labor market. Secondary education plays in this system special role. On the one hand, its role is to prepare students for further study at colleges and universi-

¹⁹ J. Osiecka-Chojnacka: *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*. Biuro Analiz Sejmowych, „Infos” 2007, nr 16, s. 3.

ties, the other to enter the labor market and take up employment. This article aims to analyze the correlation between upper secondary education and the demands of the labor market on the example of Lower Silesia. Article answers the question whether the profile of education and occupations are tailored to the needs of the labor market, points to the reasons for this disparity between education and the labor market and the directions of the necessary changes in order to create the human capital of high value in the labor market.

Agata Szydlik-Leszczyńska

KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW I ICH ROZWÓJ NA KIELECKIM RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW

Wprowadzenie

W warunkach szybko zmieniającego się otoczenia, aby zdobyć przewagę konkurencyjną, organizacje zmuszone są do stosowania niekonwencjonalnych rozwiązań, a do tego potrzebują ludzi o odpowiednich kompetencjach, którzy tym wyzwaniom będą potrafili sprostać. W związku z tym kompetencje zawodowe stanowią coraz częściej nową kategorię wymagań na współczesnym rynku pracy¹.

Według *Podręcznego słownika nauczyciela kształcenia zawodowego* „kompetencje zawodowe to zdolność wykonywania czynności w zawodzie w sposób zgodny ze standardami wymaganymi dla danego zadania zawodowego. W pojęciu tym mieści się również zdolność do stosowania umiejętności i wiedzy w nowych sytuacjach w ramach obszaru zawodowego i poza zasadniczymi zajęciami. Jest to zatem posiadanie i rozwijanie odpowiednich umiejętności, wiedzy, właściwych postaw i doświadczeń w celu pomyślnego wypełniania funkcji zawodowych”². We współczesnym świecie pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na to, iż właściwe wypełnianie ról zawodowych wymaga „precyzyjnych kompetencji, a zwłaszcza kompetencji w dziedzinie zarządzania i stosunków międzyludzkich, zdolności do pracy zespołowej, rozwiązywania konfliktów, zachowania zimnej krwi w sytuacjach stresowych itp.”³, co jest szeroko opisywane w literaturze przedmiotu⁴.

¹ *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*. Red. S.M. Kwiatkowski. Opracowania PCZ, Zeszyt nr 6, Warszawa 2001, s. 89; patrz również: A. Szydlik-Leszczyńska: *Kompetencje pracowników wiedzy jako czynnik przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 572, Ekonomiczne Problemy Usług nr 44, Nowoczesne Przedsiębiorstwo t. II, Szczecin 2009, s. 317-325.

² E. Goźlińska, F. Szlosek: *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*. ITeE, Radom, s. 52, cyt. za: *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy...*, op. cit., s. 86.

³ *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy...*, op. cit., s. 88.

⁴ Patrz np.: B. Baraniak: *Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanyimi kategoriami współczesnej pracy zawodowej*. Część II. „Pedagogika Pracy” 2005, nr 46; *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*. Red. A. Sajkiewicz. Poltext, Warszawa 2004; B. Bartz: *Przeobrażenia w świecie pracy i ich wpływ na profil wymagań kwalifikacyjnych*. „Pedagogika Pracy” 1995, nr 25; OECD: *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2000.

Celem tego opracowania jest prezentacja opinii pracodawców miasta Kielce na temat kompetencji pracowników oraz ich kształcenia i doskonalenia zawodowego jako jednej z form ich rozwoju. Badania przeprowadzono w ramach projektu „Kielecki rynek pracy pod lupą” w miesiącach lipiec – sierpień 2009 roku w drodze badań ankietowych⁵. Pracodawców zapytano o wiedzę, cechy, umiejętności i postawy pracowników, zarówno o ich wymagania wobec osób poszukujących u nich pracy, jak również o rzeczywistą wiedzę, cechy, umiejętności i postawy posiadane przez zatrudnione już u nich osoby. Poza tym zapytano pracodawców o: finansowanie lub współfinansowanie kształcenia i/lub doskonalenia zawodowego swoich pracowników, typy kształcenia i doskonalenia zawodowego, ich tematykę oraz wykorzystanie usług instytucji zewnętrznych przy kształceniu ustawicznym, ewentualnie o przyczyny niezapewnienia kształcenia i doskonalenia zawodowego, a także o plany pracodawców na najbliższy rok dotyczące rozwoju pracowników⁶.

Ankiety skierowano do 500 pracodawców, natomiast odpowiedzi uzyskano od między 326 a 452, w zależności od pytania. W związku z tym procent odpowiedzi liczono w odniesieniu do sumy odpowiedzi na każde pytanie z osobna. Spośród ankietowanych przedsiębiorstw najliczniejszą grupę stanowiły mikropodmioty (zatrudniające 0-9 pracowników) – 64,5%, następnie firmy małe (zatrudniające 10-49 pracowników) – 18,7%, średnie (zatrudniające 50-249 pracowników) – 14,6%, natomiast najmniej liczną grupę stanowiły firmy duże – 2,2%. Badania objęły pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa ze wszystkich działów gospodarki narodowej (poza rolnictwem i leśnictwem). Największy udział stanowiły przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą w sekcji handel hurtowy i detaliczny – 64,1%. W dalszej kolejności znalazły się: obsługa firm i nieruchomości – 9,2%, budownictwo – 7,8%, przetwórstwo przemysłowe – 4,6%, transport – 4,1%, pośrednictwo finansowe – 2,8%, hotele i restauracje – 2,1%, górnictwo – 0,2%, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną – 0,2%, inne – 4,9%. Większość ankietowanych podmiotów prowadziła działalność na rynku lokalnym (49,1%) i regionalnym (24,9%), z kolei co piąty podmiot na rynku krajowym (19,3%), natomiast na międzynarodowym – 6,7% badanych przedsiębiorstw⁷.

⁵ M. Blaug: *Metodologia ekonomii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995; H.M. Blalock: *Statystyka dla socjologów*. PWN, Warszawa 1975.

⁶ Szerzej na temat badań patrz: A. Szydlik-Leszczyńska: *Edukacja a wymogi rynku pracy w świetle badań*. W: *Rynek pracy – teoria i realia. Wyniki badawcze projektu „Kielecki rynek pracy pod lupą”*. Red. A. Dybała. Raport opracowany w ramach projektu „Kielecki rynek pracy pod lupą” z poddziałania 6.1.2 PO KL zrealizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach i Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2010, s. 131-163.

⁷ Szerzej na temat doboru próby i struktury badanej populacji patrz: *Rynek pracy – teoria i realia...*, op. cit., s. 164-165.

Opinia pracodawców na temat kompetencji pracowników i ich rozwoju

W wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie na wiedzę praktyczną (80,9% odpowiedzi „jest potrzebna w dużym stopniu” i „jest potrzebna w bardzo dużym stopniu”), także dotyczącą relacji międzyludzkich (66,8%) i teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej (66,3%) oraz dość duże zapotrzebowanie na wiedzę techniczną (60,4%).

Z kolei w najmniejszym stopniu pracodawcy oczekują od swoich pracowników wiedzy prawniczej (66,3% odpowiedzi „nie jest potrzebna” lub „potrzebna w małym stopniu”), następnie o prowadzeniu działalności gospodarczej (59,2%), wiedzy z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania (55,8%) oraz znajomości języków obcych (52,1%). Pracodawcy, którzy z kolei wymieniali wiedzę z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania jako tę, która jest bardzo potrzebna, zgłaszali zapotrzebowanie szczególnie z zakresu rachunkowości i prowadzenia księgowości, handlu i sprzedaży, także zarządzania zasobami ludzkimi, umiejętności kierowniczych, zarządzania przedsiębiorstwem, wiedzę z zakresu marketingu i podatków. Pracodawcom, którzy potrzebują pracowników ze znajomością języków, zależy zwłaszcza na znajomości języka angielskiego, w dalszej kolejności niemieckiego i rosyjskiego, ale wymieniano także język francuski, włoski i szwedzki. Pracodawcy, którym zależy na branżowych programach komputerowych, wymieniali zwłaszcza programy biurowe (Windows Office, Ms Office, Word, Excel), także oprogramowanie inżynierskie (AutoCad), oprogramowanie finansowe (Płatnik, Norma, Rachmistrz, Rewizor, Subiekt, FK, Insignum FK), oprogramowanie do zarządzania firmą, instytucją, sklepem (TT-Pomoc, CDM optima, Symfonia, CELAB, FPP+, Integra, AuDaCon, Microcat, Sutranet, Insignum, Manager/POS, Kadry i płace) oraz oprogramowanie graficzne (Photoshop, Corel Draw) i systemy operacyjne (Linux). Pracodawcom najtrudniej było ustosunkować się do zapotrzebowania na wiedzę z wielu dziedzin, dlatego też ponad 25% pracodawców na to pytanie udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W kategorii „inne” niż wymienione jeszcze raz podkreślono potrzebę znajomości relacji międzyludzkich, podano również wiedzę z zakresu podatków, optyki oraz prawa oświatowego.

W opinii pracodawców ich pracownicy w największym stopniu posiadają, co pokrywa się z ich oczekiwaniami, wiedzę praktyczną (76%), z zakresu relacji międzyludzkich (63,7%), teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej (63,1%) oraz wiedzę techniczną (53,8%) (tabela 1), przy czym pracownicy posiadają te rodzaje wiedzy w nieco niższym stopniu niż oczekują tego pracodawcy.

W opinii pracodawców ich pracownicy „nie posiadają”, lub „posiadają w małym stopniu” wiedzę prawniczą o prowadzeniu działalności gospodarczej, z zakresu ekonomii i zarządzania oraz języków obcych. Fakt ten pokrywa się z oczekiwaniami pracodawców, którzy nie wskazali na potrzebę posiadania tego typu wiedzy przez ich pracowników. Jak się okazuje, wymagania pracodawców wobec pracowników co do każdego rodzaju wiedzy są wyższe niż posiadają je w ich opinii pracownicy, przy czym różnice te są niewielkie. Największy niedosyt pracodawcy odczuwają wobec wiedzy technicznej (różnica między zapotrzebowaniem a posiadaniem na poziomie 6,6), o nowoczesnych materiałach (5,8) i nowych technologiach (4,8) oraz wiedzy praktycznej (4,9).

Tabela 1

Opinia pracodawców na temat stopnia posiadania wiedzy przez ich pracowników

Proszę określić, w jakim stopniu podaną poniżej wiedzę posiadają osoby zatrudnione w Państwa firmie		Nie posiadają lub posiadają w małym stopniu		Posiadają w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
		liczbo- wo	w %	liczbo- wo	w %	liczbo- wo	w %
1.	Teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej	86	21,3	255	63,1	63	15,6
2.	Wiedza praktyczna	44	10,6	317	76,0	56	13,4
3.	Wiedza techniczna	102	25,9	212	53,8	80	20,3
4.	Wiedza o nowych technologiach	135	35,4	147	38,6	99	26,0
5.	Wiedza o nowoczesnych materiałach	135	36,5	137	37,0	98	26,5
6.	Wiedza prawnicza	223	64,6	66	19,1	56	16,2
7.	Z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania	170	52,1	87	26,7	69	21,2
8.	O prowadzeniu działalności gospodarczej	196	54,0	93	25,6	74	20,4
9.	Ogólna wiedza z wielu dziedzin	131	36,4	117	32,5	112	31,1
10.	Relacji międzyludzkich	62	16,5	239	63,7	74	19,7
11.	Znajomość branżowych programów komputerowych	130	38,7	151	44,9	55	16,4
12.	Znajomość języków obcych	181	52,2	96	27,7	70	20,2
13.	Inne	75	83,3	4	4,4	11	12,2

Jeżeli chodzi o cechy, umiejętności pracowników, to okazało się, że pracodawcy poszukują przede wszystkim osób komunikatywnych (84,4% odpowiedzi „są potrzebne w dużym stopniu” i „są potrzebne w bardzo dużym stopniu”), gotowych do współpracy i pracy w zespole (83,8%), samodzielnych (81,8%) i potrafiących samodzielnie się uczyć (79,3%). Z pewnością pracodawcy nie są zainteresowani posiadaniem elastycznych pracowników, ponieważ w najmniejszym stopniu oczekują od nich skłonności do zmiany miejsca zamieszkania (76,3%), skłonności do zmiany zawodu (70,4%) oraz skłonności do przekwalifikowania się (51,3%).

W opinii pracodawców zatrudnieni u nich pracownicy przede wszystkim są komunikatywni (76,3%), gotowi do współpracy i pracy w zespole (73,9%), samodzielni (66%) i potrafiący się samodzielnie uczyć (65,6%). Jest to zgodne z ich oczekiwaniami, przy czym oczekiwania pracodawców są większe od stopnia posiadania tych cech i umiejętności przez pracowników, zwłaszcza w przypadku dwóch ostatnich. Z kolei w opinii pracodawców ich pracownicy nie są skłonni do zmiany miejsca zamieszkania (65,7%), do zmiany zawodu (61,3%) oraz przekwalifikowania się (43,6%). Opinia taka może wynikać z faktu, iż nie mieli oni okazji zweryfikować posiadania tych cech u swoich pracowników, ponieważ zapotrzebowanie pracodawców na te cechy jest najmniejsze. Największy niedosyt pracodawcy odczuwają w stosunku do samodzielności swoich pracowników (15,8%), umiejętności szybkiego podejmowania decyzji (14,6%), postawy otwartości na zmiany (14,2%) oraz samodzielnego uczenia się (13,8%) (tabela 2).

Tabela 2

Opinia pracodawców na temat stopnia posiadania cech, umiejętności przez ich pracowników

Proszę określić, w jakim stopniu podane poniżej umiejętności, cechy posiadają osoby zatrudnione w Państwa firmie		Nie posiadają lub posiadają w małym stopniu		Posiadają w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
		liczbo- wo	w %	liczbo- wo	w %	liczbo- wo	w %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Skłonność do zmiany miejsca zamieszkania	218	65,7	28	8,4	86	25,9
2.	Skłonność do zmiany zawodu	200	61,3	24	7,4	102	31,3
3.	Skłonność do przekwalifikowania się	142	43,6	83	25,5	101	31,0
4.	Umiejętności innowacyjne	90	24,9	167	46,1	105	29,0
5.	Umiejętności przedsiębiorcze	79	21,6	176	48,1	111	30,3

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6	7	8
6.	Umiejętności adaptacyjne	73	20,1	201	55,4	89	24,5
7.	Umiejętność bycia samodzielnym	59	15,7	248	66,0	69	18,4
8.	Umiejętność samodzielnego uczenia się	47	12,9	238	65,6	78	21,5
9.	Postawa otwartości na zmiany	69	19,2	193	53,6	98	27,2
10.	Świadomość konieczności ciągłego uczenia się	72	19,9	201	55,7	88	24,4
11.	Gotowość do współpracy i pracy w zespole	48	13,0	272	73,9	48	13,0
12.	Umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	67	17,5	214	56,0	101	26,4
13.	Umiejętność bycia komunikatywnym	40	10,0	306	76,3	55	13,7
14.	Inne	59	85,5	4	5,8	6	8,7

Pracodawcy przy ocenie osób poszukujących u nich pracy w największym stopniu biorą pod uwagę kulturę osobistą (85,4% odpowiedzi „bierzemy pod uwagę w dużym stopniu” i „bierzemy pod uwagę w bardzo dużym stopniu”), umiejętności zawodowe (83,2%), umiejętność nawiązywania kontaktów (81,7%) i doświadczenie zawodowe (80%), co, zwłaszcza ze względu na drugą i czwartą charakterystykę, nie sprzyja zatrudnianiu młodych osób. W dalszej kolejności wymieniono pewność siebie (75,4%) oraz kreatywność, pomysłowość (75,1%), co z kolei pozwala w pewnym stopniu osobom młodym na konkurowanie z osobami ze stażem i doświadczeniem zawodowym.

Pracodawcy przy zatrudnianiu nowego pracownika najmniejszą uwagę zwracają na znajomość języków obcych (50,7%) oraz umiejętność pisania dokumentów aplikacyjnych (48,2%). Natomiast ci, którzy zwracają uwagę na posiadanie prawa jazdy, w większości wymieniają prawo jazdy kategorii B (144 pracodawców), w znacznie mniejszym stopniu prawo jazdy kategorii C (23 pracodawców) i inne.

Pracodawcy, oprócz wyrażania opinii na temat zapotrzebowania na wiedzę, cechy, umiejętności i postawy pracowników oraz ich rzeczywiste charakterystyki, wypowiedzieli się na temat kształcenia i doskonalenia zawodowego swoich pracowników. W tej części badań przy konstrukcji pytań i wyborze definicji korzystano z dwóch opracowań: *Kształcenie dorosłych*⁸ oraz *Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2005 roku*⁹.

⁸ *Kształcenie dorosłych*. GUS, Warszawa 2009.

⁹ *Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2005 roku*. US w Gdańsku, Gdańsk 2007.

W wyniku badań okazało się, że jedynie 28,5% (129) firm zapewniło, to znaczy finansowało lub współfinansowało¹⁰ kształcenie i/lub doskonalenie zawodowe (kształcenie ustawiczne) swoim pracownikom w okresie ostatnich 18 miesięcy, z kolei 71,5% (323) badanych firm nie zapewniło takiego kształcenia. Pracodawcy, którzy nie partycypowali w kosztach kształcenia swoich pracowników (323 przedsiębiorstwa), nie robili tego przede wszystkim dlatego, bo obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa (61,6% odpowiedzi), ich przedsiębiorstwo wprowadziło strategię zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji (40,6%) oraz koszty szkoleń były dla nich zbyt wysokie (26,3%). Pojawiły się również odpowiedzi: zatrudniony personel nie miał czasu na uczestnictwo w szkoleniach (10,5%) oraz brak na rynku odpowiedniej oferty szkoleniowej (7,1%). Najrzadszymi powodami niezapewnienia kształcenia ustawicznego były: przedsiębiorstwo koncentrowało się na wstępnym kształceniu zawodowym¹¹, a nie na kształceniu i/lub doskonaleniu zawodowym (1,9% odpowiedzi), przedsiębiorstwo zainwestowało w szkolenia w latach poprzednich i nie istniała potrzeba inwestowania w rozwój pracowników w ciągu ostatnich 18 miesięcy (3,4%) oraz przedsiębiorstwo miało trudności w ocenie potrzeb rozwojowych swoich pracowników (5%). W kategorii „inne” (5,9% odpowiedzi) wymieniono natomiast następujące przyczyny: firma niedawno powstała i nie zdążyła zająć się tą kwestią, firma jednoosobowa niewymagająca w związku z tym szkoleń pracowników, pracownicy kształcą się i doskonalą we własnym zakresie oraz że nie opłaca się inwestować w pracownika.

Spośród pracodawców, którzy zapewnili swoim pracownikom kształcenie i doskonalenie zawodowe (129 firm), 76% z nich (98 przedsiębiorstw) wysłało swoich pracowników na szkolenia zewnętrzne, 62% (80 przedsiębiorstw) na szkolenia wewnętrzne, natomiast 43% (56 przedsiębiorstw) na różne formy kształcenia zawodowego (na przykład ponad 16% na studia podyplomowe, blisko 14% na studia magisterskie).

¹⁰ Finansowanie lub współfinansowanie oznacza ponoszenie przez firmę zarówno kosztów bezpośrednich, jak i pośrednich (w tym: cena kursu/szkolenia/studiów, materiałów szkoleniowych, płatny czas pracy, w czasie którego odbywa się edukacja, koszty dojazdu, diety, koszty pracy wewnętrznych wykładowców, koszt utrzymania ośrodków, lokali, sal wykładowych w celach szkoleniowych).

¹¹ Wstępne kształcenie zawodowe – przygotowanie do zawodu młodocianych, którzy świadczą pracę na rzecz przedsiębiorstwa. Wstępne kształcenie zawodowe umożliwia pozyskanie formalnych kwalifikacji zawodowych i finansowane jest przez przedsiębiorstwo z możliwością uzyskania refundacji z Funduszu Pracy. Do uczestników wstępnego kształcenia/doskonalenia zawodowego zalicza się młodocianych, to jest osoby w wieku 16-18 lat, przygotowywane do zawodu, które świadcząc pracę na rzecz przedsiębiorstwa, uzyskują formalne kwalifikacje zawodowe.

Rozkład poszczególnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego, na które zdecydowały się przedsiębiorstwa, w ramach danej grupy prezentują się następująco: przedsiębiorstwa, które zdecydowały się kształcić zawodowo swoich pracowników, w większości zdecydowały się na studia podyplomowe (38% przedsiębiorstw), niestacjonarne studia magisterskie (32%) oraz licencjackie/inżynierskie (21%), w ramach doskonalenia z kolei dominowały szkolenia zewnętrzne (55% przedsiębiorstw). Biorąc pod uwagę natomiast liczbę pracowników, również okazało się, iż w ramach kształcenia zawodowego najbardziej popularną formą były studia podyplomowe (34% – 71 osób) i magisterskie (32% – 68 osób), następnie edukacja dorosłych poniżej studiów (17% – 37 osób), studia licencjackie/inżynierskie (13% – 27 osób) oraz studia doktoranckie (4% – 9 osób). W ramach doskonalenia zawodowego natomiast w niewielkim stopniu przeważały kursy, szkolenia zewnętrzne (52% – 3590 osób) nad szkoleniami wewnętrznymi (48% – 3266 osób).

Tematyka kształcenia zawodowego obejmowała przede wszystkim: nauki społeczne, ekonomię i prawo – w sumie 42% (w tym przede wszystkim: zarządzanie i marketing, rachunkowość i podatki – po 11%, ekonomię – 9%, dalej administrację, finanse, bankowość i ubezpieczenia i pozostałe), nauki ścisłe – w sumie 16% (w tym: zastosowanie komputera – 10%, informatyka – 5%), nauki humanistyczne, naukę o językach, sztukę – w sumie 11% (w tym: języki obce – 8%) oraz inżynierię, procesy produkcyjne, budownictwo – 10%. Najbardziej pracodawcy kształcili swoich pracowników w zakresie: rolnictwa, weterynarii – 2% oraz zdrowia i opieki społecznej – 3%.

W ramach doskonalenia zawodowego pracodawcy najczęściej wysyłali swoich pracowników na kursy, szkolenia z zakresu: rachunkowości, finansów i ubezpieczeń, zarządzania i administracji, prac biurowych – 19%, informatyki i zastosowania komputerów – 14% oraz sprzedaży i marketingu – 14%, w kategorii „inne” (15%) wymieniano szkolenia z zakresu zdrowia i opieki społecznej (na przykład medyczne dla pielęgniarek), pedagogiki, BHP, prawa jazdy czy też ochrony zdrowia zwierząt. W najmniejszym zakresie korzystano ze szkoleń związanych z ochroną środowiska naturalnego i środowiska pracy oraz technicznych aspektów procesu produkcji i świadczenia usług przetwórczych i budowlanych – po 5%.

Podczas kształcenia i doskonalenia zawodowego korzystano głównie z usług prywatnych instytucji szkoleniowych (udział 32%) i centrów szkolenia dorosłych (22,5%), najrzadziej natomiast wybierano w tym celu związki zawodowe (1,1%) oraz organizacje pracodawców, izby handlowe, samorząd gospodarczy (7%). Pracodawcy korzystali również z usług szkół wyższych i placówek naukowo-badawczych (13,4%) oraz prywatnych firm, których działalnością nie są szkolenia, na przykład dostawcy sprzętów czy stowarzyszenia (11,8%).

W ciągu najbliższych 12 miesięcy po badaniu 29% firm (125 przedsiębiorstw) deklaruje chęć wysłania (finansowania lub współfinansowania) swoich pracowników na jakąś formę kształcenia i/lub doskonalenia zawodowego (kształcenie ustawiczne), natomiast pozostałe 71% (308 przedsiębiorstw) nie planuje tego typu działań.

Podsumowanie

Pracodawcy w Kielcach są usatysfakcjonowani poziomem kompetencji swoich pracowników, oczekują jednak od nich nieco większej samodzielności, szybkości w działaniu i otwartości na zmiany. Natomiast niewiele ponad jedna czwarta pracodawców zapewnia swoim pracownikom (finansuje lub współfinansuje) kształcenie ustawiczne, co może świadczyć o niskiej innowacyjności miejscowych przedsiębiorstw.

EMPLOYEES' COMPETENCES AND THEIR DEVELOPMENT ON THE LABOUR MARKET IN KIELCE IN EMPLOYERS' OPINION

Summary

Professional competences more often constitute a new category of demands on the contemporary labour market, because they are one of the most essential factors of competitiveness of companies. In the article, the results of own research carried out as part of the project "The labour market in Kielce under the microscope" have been presented. From these results it has turned out that employers on the labour market in Kielce expect employees, who will perform their duties efficiently and diligently, but they will not necessarily be flexible (especially spatially and professionally). Employers are rather satisfied with their employees' competences. However, they determine slightly higher standards compared to their knowledge, skills and attitudes. At the same time, not more than the quarter of employers participate in their employees' education and professional training. They explain this phenomenon with the sufficient competences of employees and the employment of people with an appropriate level of competences and high prices of training courses. Employers rather expect higher involvement from employees and demand higher independence in learning and performing their own duties as well as bigger openness to changes and quicker reaction to appearing situations. Little participation of employers in constant education of their employees may prove the low innovation of companies in Kielce. Companies, which decided on financial support of their employees did that mostly by external and internal training courses but, as part of professional education, the dominant were post-graduate and master's studies. In order to do that, special training institutions and science research

centers, including higher education, were chosen. Subject matter of education was mostly connected with problems of management, accounting, taxes, economics, computer science, building and foreign languages. However, subject matter of professional training was connected with finances, insurances, accounting and office works, using computers, selling and customer service.

NIEPEŁNOSPRAWNI I WYKLUCZENI NA RYNKU PRACY

Marcin Garbat

KWOTOWE SYSTEMY WSPIERANIA ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA PRZYKŁADZIE POLSKI, CZECH I WĘGIER

Wprowadzenie

W poszczególnych krajach Unii Europejskiej funkcjonują różne systemy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych – od tych najbardziej skrajnych, a więc systemu kwotowego i systemu opartego na zapisach antydyskryminacyjnych – do rozwiązań hybrydowych, łączących elementy obydwu systemów. Pomimo różnic o charakterze prawnym, formalnym i merytorycznym, a także co do zasad działania i finansowania, cel funkcjonowania wszystkich systemów jest taki sam: pomoc w zatrudnieniu, aktywizacja oraz rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych.

Celem wprowadzenia systemu kwotowego jest wyrównanie szans osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudniania na otwartym rynku pracy. Działanie systemu jest dwukierunkowe. Z jednej strony prawo nakłada na pracodawców obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych w określonej proporcji; wtedy pracodawcy starają się osiągnąć odpowiedni wskaźnik zatrudnienia, aby uniknąć płacenia składki. Z drugiej strony pracodawcy są zachęceni do utrzymania tego wskaźnika, aby stale otrzymywać dotacje ze środków publicznych. W ten sposób w rozwiązaniu modelowym głównym celem pracodawcy nie jest maksymalizacja zysku, ale tworzenie nowych i utrzymanie już istniejących miejsc pracy dla niepełnosprawnych.

Odmiernym w swojej istocie jest system oparty na prawach obywatelskich. Jego celem jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym zdobycia i utrzymania posady. Nie polega on jednak na nakładaniu na pracodawców obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych, tylko na egzekwowaniu konstytucyjnie zagwarantowanych praw. Oparty jest na prawie do pracy i zakazie dyskryminacji. Wymaga uznania przez społeczeństwo, a przede wszystkim przez pracodawców, prawa osób niepełnosprawnych do pracy zawodowej i posiadania takich samych szans w zatrudnieniu, jakie mają osoby pełnosprawne. System taki funkcjonuje najczęściej w państwach bogatych ekonomicznie i silnie rozwiniętych, gdzie gospodarka może bez większych problemów społecznych wchłonąć siłę roboczą, jaką stanowią osoby niepełnosprawne¹.

¹ M. Garbat: *Polityka i instrumenty rynku pracy osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych*

W krajach europejskich przeważają rozwiązania oparte na założeniach systemu kwotowego. Szczególnie dotyczy to nowych członków Unii Europejskiej. Państwa te, choć bogate w doświadczenia związane z rehabilitacją niepełnosprawnych, z powodu ograniczonych środków finansowych zmuszone są do wprowadzania systemów „quasi-fiskalnych”, do których zalicza się system kwotowy. Ponadto wszystkie państwa UE stwarzają niepełnosprawnym, którzy nie mogą sprostać wymaganiom otwartego rynku pracy, możliwość zatrudnienia w warunkach chronionych, gdzie są poddawani rehabilitacji społecznej i zawodowej.

W każdym z państw wskaźnik zatrudnienia jest określany różnie. W Czechach i na Węgrzech pracownicy niepełnosprawni w podmiotach gospodarczych powinni stanowić 5% załogi, w Polsce wynosi on 6% i jest jednym z najwyższych.

Ustalając wysokość składki, ustawodawcy biorą pod uwagę kilka istotnych czynników. Przede wszystkim starają się ocenić możliwości finansowe pracodawców, wpływ wysokości składki na prowadzoną przez nich politykę zatrudnienia osób (nie)pełnosprawnych, której zadaniem jest z jednej strony wyrównanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, z drugiej – rekompensowanie podwyższonych kosztów poniesionych przez pracodawców, którzy osiągnęli wymagany wskaźnik.

Z reguły wysokość składki za każdą niezatrudnioną osobę niepełnosprawną poniżej wymaganego wskaźnika zatrudnienia określa się za pomocą wielokrotności płacy minimalnej lub średniej. Stosowane są jednak i inne rozwiązania. Na przykład w Czechach wysokość składki określa minister pracy, biorąc pod uwagę koszty potrzebne do utworzenia nowego miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej², natomiast na Węgrzech parlament uchwała przedział kwotowy, na podstawie którego określa wielkość wpłat do Funduszu Rehabilitacji³.

Wysokość składki w poszczególnych krajach jest zróżnicowana ze względu na takie kryteria, jak wielkość zakładu i jego kondycja finansowa. Przy jej ustalaniu ustawodawcy mają na uwadze fakt, iż nadrzędnym celem zbierania składek nie powinna być maksymalizacja dochodów państwa, lecz stworzenie korzystnych warunków do tworzenia nowych miejsc pracy dla niepełnosprawnych przez pracodawców. Gromadzone środki są przekazywane na specjal-

cd. przypisu 1

krajów Unii Europejskiej. W: Osoby z niepełnosprawnością na współczesnym rynku pracy. Mobilność pracowników. Red. B. Pietrulewicz, M.A. Paszkowicz. Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009, s. 92.

² *National Action Plan on Social Inclusion 2004-2006 (NAP/Inclusion).* Government of the Republic of Slovakia, Bratislava 2003, s. 32.

³ *Hungary National Action Plan on Social Inclusion. Statistical appendix 2004-2006.* Ministry of Labour and Social Insurance, Budapest 2006, s. 18-24.

ny fundusz lub wydzielony rachunek w budżecie państwa i wykorzystywane na wiele sposobów – w zależności od celów polityki społecznej prowadzonej w danym kraju. Większość z tych pieniędzy kierowana jest na rehabilitację zawodową. Rozwiązanie takie leży w interesie tych pracodawców, którzy spełnili wymaganie co do liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Zgromadzone przez fundusz środki otrzymują oni w formie dotacji na utrzymanie istniejących i organizację nowych miejsc pracy, dofinansowanie wynagrodzeń, przeprowadzenie programów, szkoleń i kursów zawodowych. Środki mogą być kierowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych jako pomoc w rozpoczęciu samodzielnej działalności gospodarczej, dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy, zakupu własnego samochodu. Dotacje mogą też trafiać do instytucji i firm zajmujących się poradnictwem zawodowym dla osób niepełnosprawnych, doksztalcaniem, prowadzeniem kampanii informacyjnych wśród pracodawców i społeczeństwa.

W omawianych krajach można spotkać odstępstwa od zasady kierowania środkami wyłącznie na rehabilitację zawodową. Odstępstwa zdarzają się jednak rzadko i to głównie w tych krajach, w których fundusz, poza zbieraniem składek, zasilany jest także z innych źródeł. Na przykład na Węgrzech fundusz korzysta między innymi z subwencji budżetowej, dochodu z niektórych imprez charytatywnych, sportowych i kulturalnych. Zgromadzone w ten sposób środki przeznacza na rehabilitację zawodową, a także na cele rehabilitacji społecznej, wspierając sport i turystykę, likwidując bariery architektoniczne w infrastrukturze miejskiej⁴.

1. Polska

Główne przepisy dotyczące integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy zostały określone w ustawie o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych⁵. Ustawa ta określa rolę i obowiązki Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Pełnomocnik nadzoruje ogólną politykę mającą na celu integrację osób niepełnosprawnych. Pełnomocnik jest sekretarzem stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Pełnomocnika wspiera Krajowa Rada Konsultacyjna ds. Osób Niepełnosprawnych. PFRON jest państwowym funduszem celowym, który otrzymuje finansowanie głównie z opłat nakładanych na pracodawców niespełniających progu zatrudnienia niepełnosprawnych wynoszącego 6% ogólnej liczby za-

⁴ *Cyprus National Action Plan for Social Inclusion 2004-2006*. Ministry of Labour and Social Insurance, Lefkosia, July 2004, s. 40-42.

⁵ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776.

trudnionych. PFRON jest wykorzystywany przez samorzady oraz przez inne instytucje, które mają zadania wyznaczone ustawowo. Fundusze PFRON są wykorzystywane do finansowania, tworzenia i utrzymywania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (w tym także na rynku chronionym – w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywizacji zawodowej), rehabilitacji społecznej i współfinansowania programów rządowych. Działania związane z rehabilitacją społeczną i zawodową zostały powierzone władzom wojewódzkim i samorządowym.

Obecna struktura instytucjonalna jest złożona i nie pozwala na jasne przypisywanie zadań i odpowiedzialności. Podział odpowiedzialności między pełnomocnikiem a PFRON prowadzi do sytuacji, w której pełnomocnik, z urzędu odpowiadający za politykę, ma ograniczone możliwości wpływania na działalność PFRON związaną z wdrażaniem tej polityki. Instytucje odpowiedzialne na szczeblu wojewódzkim są oddzielone od urzędów pracy. W konsekwencji ich priorytety nie skupiają się na integracji zawodowej osób niepełnosprawnych. Publiczne służby pośrednictwa pracy, szczególnie na poziomie województwa, mają ograniczony dostęp do funduszy PFRON pozwalających na finansowanie aktywnej polityki rynku pracy, zwłaszcza tych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Brak koordynacji między władzami centralnymi i lokalnymi prowadzi do ograniczenia rezultatów ich działań. Brak jest także wyznaczenia ilościowych celów wdrażanej polityki, co pozwoliłoby na śledzenie uzyskiwanych wyników.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 6% i dotyczy wszystkich przedsiębiorstw i instytucji publicznych, które zatrudniają ponad 25 pracowników. Pracodawcy, którzy nie osiągną tego wskaźnika, muszą płacić obowiązkową składkę na PFRON w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem osób niepełnosprawnych zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia a rzeczywistym zatrudnieniem tych osób. Współczynnik ten oznacza przeciętny miesięczny udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogólnym w przeliczeniu na etaty⁶.

Podstawowe korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych obejmują:

- dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników,
- dofinansowanie do składek na ubezpieczenie społeczne,
- zwrot 60% wynagrodzenia oraz obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne nowo zatrudnionych pracowników,
- zwrot kosztów zatrudniania asystenta niepełnosprawnego pracownika,
- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

⁶ Ibid., art. 21, ust. 1.

W Polsce istnieje równolegle chroniony rynek pracy, który tworzą zakłady pracy chronionej (ZPCh) i zakłady aktywizacji zawodowej (ZAZ). ZPCh są przedsiębiorstwami stwarzającymi odpowiednie warunki osobom, które z powodu swej niepełnosprawności nie mogą wykonywać pracy w zwykłych warunkach na otwartym rynku pracy. Podstawowym celem ZPCh jest zapewnienie tym pracownikom odpowiedniej pracy oraz opieki medycznej i rehabilitacyjnej.

Pracodawca zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy może uzyskać status prowadzącego ZPCh, jeżeli⁷: wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 40% (w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności), albo co najmniej 30% niewidomych, psychicznie chorych lub upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Natomiast ZAZ może utworzyć tylko samorząd powiatowy lub gminny oraz organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych⁸. Porównując obie formy można stwierdzić, że te dwa rodzaje zakładów mają różne cele działania, tworzone są przez odrębne podmioty oraz działają według różniących się zasad.

2. Republika Czeska

W Republice Czeskiej każdy obywatel ma zagwarantowane prawo do pracy, w tym także osoby niepełnosprawne, a podstawową zasadą w rozwiązaniu problemu zatrudnienia tych osób jest rehabilitacja zawodowa poprzez pracę, przy czym w modelu czeskim istotną kwestią jest także integracja osób niepełnosprawnych w sferze zawodowej. Za rehabilitację, przygotowanie do wykonywania zawodu odpowiada państwo – Rządowy Urząd do spraw Osób z Niepełnosprawnością (odpowiednik polskiego Pełnomocnika do spraw Osób Niepełnosprawnych), który jest umiejscowiony w strukturach Ministra Pracy i Polityki Społecznej⁹.

Obowiązujący w Czechach system wspierania zatrudniania oraz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest wzorowany na zapisach amerykańskiej ustawy z 1990 roku, *Americans with Disabilities Act*. Mimo iż obecnie obowiązuje system kwotowy, to polityka zatrudniania osób niepełnosprawnych zmierza ku systemowi opartemu na prawach obywatelskich. System ten wspiera ustawa o zatrudnieniu 209/2004¹⁰, o rehabilitacji zawodowej

⁷ Ibid., art. 28 a.

⁸ Ibid., art. 29.

⁹ D. Michailakis: *Government Action On Disability Policy A Global Survey. Part II – Government Replies as Country Profiles Czech Republic*. Czech Statistical Office 2007, s. 3.

¹⁰ *Czech Republic National Action Plan on Social Inclusion 2004-2006*. Ministry of Labour and Social Affairs, Prague 2004, s. 71-72.

osób niepełnosprawnych 115/1995, a także rozporządzenie Rady Ministrów o systemie kwotowym w odniesieniu do zatrudniania osób niepełnosprawnych 228/2000¹¹.

Dla osób niepełnosprawnych istnieją dwa modele zatrudniania. Model zatrudnienia chronionego polega na subwencjonowaniu zakładów pracy, w których osoby niepełnosprawne stanowią 55% pracowników. Drugi model polega na przyjęciu specjalnej, indywidualnej ścieżki zatrudniania osób dotkniętych różnymi dysfunkcjami. Czeski ustawodawca doszedł do wniosku, iż każda niepełnosprawność wymaga oddzielnego podejścia ze względu na jej specyfikę. Pierwszy model przeznaczony jest dla osób, które zachowały przynajmniej 33% normalnej zdolności do pracy, a które nie mogą uzyskać pracy w zwykłych zakładach, drugi – dla osób z utratą sprawności powyżej 66%¹².

Ustawa o rehabilitacji zawodowej wprowadziła system kwotowy ze wskaźnikiem wynoszącym 5% w zakładach pracy zatrudniających 20 i więcej pracowników. Obowiązek ten dotyczy również administracji państwowej wszystkich szczebli. Pracodawcy, którzy nie osiągną tego wskaźnika, muszą dokonywać odpowiednich wpłat (odpowiadających 1,5 godziny dziennego, przeciętnego wynagrodzenia za każdą niezatrudnioną osobę niepełnosprawną) na rzecz urzędu zatrudnienia¹³. Wpłaty można pomniejszyć, zakupując produkty od pracodawcy, którego załogę w 55% stanowią niepełnosprawni¹⁴.

Urząd zatrudnienia przekazuje subwencje na działania związane z zatrudnianiem i rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych: na organizację i adaptację stanowisk pracy (do 70% kosztów kwalifikowanych), na częściowe pokrycie wynagrodzenia (do 35% kosztów kwalifikowanych) oraz przekwalifikowanie i szkolenia (70% wynagrodzenia)¹⁵.

W Republice Czeskiej funkcjonuje chroniony rynek pracy w postaci zakładów pracy chronionej oraz spółdzielni inwalidów, przy czym nie jest to znaczący rynek. Zakładów pracy chronionej jest niewiele; są one zlokalizowane głównie w okolicach Pragi i Brna. Spółdzielnie socjalne i spółdzielnie inwalidów są zrzeszone w Czesko-Morawskim Związku Spółdzielni Produkcyjnych.

¹¹ J. Siska: *Human Rights of Persons with Intellectual Disability, Country Report – Czech Republic, Inclusion Europe – The European Association of Societies of Persons with Intellectual Disability and their Families and The association for Help to the Mentally handicapped in the Czech Republic SPMP*. Brussels – Praha 2002, s. 19.

¹² J. Hutar, M. Antoci: *Observations and recommendations on the questionnaires regarding the situation of persons with disabilities in central and eastern European countries*. International Federation of Persons with Disability, London 2005, s. 8.

¹³ *Czech Republic, Rights of People with Disabilities*. Center for International Rehabilitation, informacja dostępna na stronie internetowej: www.cirnetwork.org/idrm/reports/compedium/czech_republic.cfm, dostęp: 04.03.2011.

¹⁴ J. Siska: Op. cit., s. 19.

¹⁵ J. Hutar, M. Antoci: Op. cit., s. 7.

Obecnie związek zrzesza 51 spółdzielni, które łącznie zatrudniają 7700 osób niepełnosprawnych¹⁶.

Czeski system pomocy dla niepełnosprawnych przewiduje wiele zwolnień, zasiłków i wyrównań. W tym systemie osoby niepełnosprawne mają prawo do¹⁷: ulg podatkowych z tytułu na przykład adaptacji mieszkania; zasiłku na specjalną edukację do 20. roku życia lub dłużej, jeżeli osoba niepełnosprawna kształci się na wyższej uczelni; pomocy społecznej od samorządu lokalnego; renty inwalidzkiej.

3. Republika Węgierska

Ustawodawca węgierski różnie określa krąg podmiotów, których dotyczy wymóg zatrudnienia odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych. Istnieje tu kilka kryteriów wyróżnienia adresatów ustawy: przynależność do określonego sektora gospodarki, stan zatrudnienia, rodzaj świadczonej pracy.

Na Węgrzech wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych określany jest na różnych poziomach. W praktyce systemem kwotowym objęci są ci pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników¹⁸. Niepełnosprawni pracownicy powinni stanowić 5% ogółu załogi. Ustawodawca stara się dostosować wymagany wskaźnik, uwzględniając możliwości rynku pracy¹⁹. Pracodawca, który nie spełnia tego warunku, jest zmuszony do wpłaty określonej sumy na Fundusz Rehabilitacyjny, który jest częścią Funduszu Rynku Pracy. Funduszem zarządza Rada Rynku Pracy w porozumieniu z Ministrem Opieki Społecznej i Ministrem Pracy²⁰. Z wpłat zwolnione są organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych, Kościoły, instytucje publiczne, paramilitarne oraz szkoły²¹.

Większość środków Funduszu kierowana jest na rehabilitację zawodową. Zgromadzone przez Fundusz środki otrzymują pracodawcy w formie dotacji na utrzymanie istniejących i organizację nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, dofinansowanie wynagrodzeń, przeprowadzenie programów, szkoleń i kursów zawodowych.

¹⁶ B. Roelants: *Ekonomia społeczna – Praga 2002. Rozszerzenie ekonomii społecznej*. Materiały Europejskiej Konferencji na temat ekonomii społecznej w Europie Środkowo-Wschodniej. CEKOP, Praga 2002.

¹⁷ *Czech Republic – Rights of People with Disabilities*. Center for International Rehabilitation, informacja dostępna na stronie internetowej www.cirnetwork.org, dostęp 04.03.2011.

¹⁸ Informacja dostępna na stronie internetowej: <http://www.kobiety.pl/index.php?option=art&id=1327>, dostęp: 04.03.2011.

¹⁹ D. Babolcsay: *Human Rights of Persons with Intellectual Disability*. Country Report – Hungary. Inclusion Europe – The European Association of Societies of Persons with Intellectual Disability and their Families and The Hungarian Association for persons with Intellectual Disability – EFOESZ, Brussels – Budapest 2002, s. 19.

²⁰ P. Thornton: *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Person with Disabilities*. ILO, Genewa 2003, s. 4.

²¹ P. Thornton: Op. cit., s. 4.

Na Węgrzech istnieje chroniony rynek pracy. Tworzą go przedsiębiorstwa pracy chronionej (podmioty gospodarcze wskazane i zaopiniowane przez Ministra Finansów oraz spełniające pewne kryteria, na przykład wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych powyżej 60%), a także przedsiębiorstwa społecznego zatrudnienia (tworzone, zarządzane i współfinansowane przez samorządy lokalne – miasta i gminy), w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych sięga 95%. Istnieją także centra zatrudnienia socjalnego i dzienne centra aktywacji, których zadaniem jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych z ciężkimi dysfunkcjami (niewidomych i upośledzonych). Są to odpowiedniki polskich warsztatów terapii zawodowej. Centra te są współfinansowane z Funduszu, a środki mogą wykorzystywać między innymi na zorganizowanie pracy w domu lub grupie terapeutycznej²². Osoby zatrudnione w takich przedsiębiorstwach powinny legitymować się utratą sprawności powyżej 40%²³.

Podsumowanie

W omawianych krajach funkcjonuje system kwotowy, usankcjonowany prawnie, z jasno określonymi zadaniami i podmiotami odpowiedzialnymi za jego funkcjonowanie. Ponadto:

- system zasilany jest z wpłat od pracodawców, którzy nie zatrudniają pracowników z niepełnosprawnością w określonej prawem proporcji,
- opłaty wnoszone są do specjalnego funduszu publicznego lub budżetu państwa,
- w Polsce jest to fundusz, który posiada osobowość prawną i może zaciągać zobowiązania oraz prowadzić politykę dystrybucji środków we własnym zakresie, na Węgrzech fundusz nie posiada osobowości prawnej i stanowi część Funduszu Pracy – dysponentem funduszu jest minister właściwy do spraw polityki społecznej, w Czechach nie ma wydzielonego funduszu, środki są wpłacane do budżetu państwa;
- środki zgromadzone w funduszu pokrywają koszty działań rehabilitacji zawodowej oraz wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych (na otwartym i chronionym rynku pracy).

Należy zauważyć, iż w omawianych krajach, pomimo prawnych rozwiązań z zakresu rehabilitacji zawodowej, utrzymuje się duże bezrobocie oraz mała aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Systemy funkcjonujące w tych krajach, pomimo podobnego mechanizmu, różnią się między sobą między innymi wielkością wskaźnika, liczbą i wielkością przedsiębiorstw obję-

²² D. Babolcsay: Op. cit., s. 19.

²³ P. Thorton: Op. cit., s. 4.

tych wskaźnikiem, dystrybucją środków na rehabilitację zawodową i wsparcie zatrudniania. Praktyka wskazuje, iż pomimo istnienia tego systemu, wspieranego instrumentami rynku pracy, pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych. Wolą opłacać kosztowny system rehabilitacji zawodowej. Świadczy o to o słabych mechanizmach tego systemu w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych oraz zatrudniania ich przez pracodawców.

QUOTA-LEVY SYSTEM OF EMPLOYING PEOPLE WITH DISABILITIES, EXEMPLIFIED BY POLAND, CZECH REPUBLIC AND HUNGARY

Summary

In the European countries there are numerous profession activation systems for people with disabilities and supporting their employment – from those most extreme, that is the quota-levy system and a system based on civil rights – to hybrid solutions, combining the elements of both systems. Nevertheless, despite the differences in the law and formal-substantive categories, as well as in activity and financing principles, the aim of all the systems is, in fact, the same: assistance in employment, job activation and rehabilitation of the people with disabilities. However, integration, or reintegration, of the people with disabilities on the job market faces a number of problems. There are few proofs of the fact that various political actions undertaken in this direction provide satisfactory results. The article presents three exemplary employment systems for people with disabilities that have functioned in Hungary, Czech Republic and Poland. The systems that function in those countries, despite a similar mechanism, they differ, among others, in the size of the indicator, the number and size of the companies included in the indicator, distribution of funds on job rehabilitation and support.

Bożena Kołaczek

DOSTĘP DZIECI I MŁODZIEŻY DO EDUKACJI W ŚWIETLE STATYSTYKI

Wprowadzenie

Celem opracowania jest analiza skali i struktury kształcenia dzieci i młodzieży w Polsce, w tym udziału dzieci i młodzieży niepełnosprawnej w kształceniu powszechnym i specjalnym. Uczestnictwo dzieci i młodzieży w kształceniu na poszczególnych szczeblach edukacji przedstawiono w świetle ogólnopolskich danych statystycznych GUS. Dostępność kolejnych szczebli edukacji mierzono współczynnikiem skolaryzacji w poszczególnych grupach wieku właściwych dla danego poziomu edukacji oraz wskaźnikiem udziału dzieci i młodzieży w kształceniu według typu szkoły.

1. Przedszkola

Pierwszym etapem kształcenia w systemie oświaty jest wychowanie przedszkolne, którym objęte są dzieci w wieku 3-6 lat. Jest ono realizowane w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych przy szkołach podstawowych, a od roku 2008/2009 również w zespołach wychowania przedszkolnego i punktach przedszkolnych. W latach 80. i 90. z przedszkoli korzystało niewiele ponad 40% dzieci. W roku szkolnym 2009/2010 do przedszkoli uczęszczało 67,3% dzieci w wieku 3-6 lat. Jednak na wsi odsetek dzieci korzystających z przedszkoli pozostaje nadal znacznie mniejszy, bo niemal 43% (dane za rok 2008/09). Prawie wszystkie dzieci w wieku sześciu lat objęte są obowiązkowym wychowaniem przedszkolnym, tzw. zerówką; do przedszkoli uczęszcza około 95-98% dzieci w wieku 6 lat; natomiast z przedszkoli korzysta prawie 60% dzieci w wieku 3-5 lat. Od roku szkolnego 2008/2009 w Polsce przekroczony został próg 50% dzieci w wieku 3-5 lat korzystających z przedszkoli. Mimo to Polska w rankingu krajów europejskich zajmuje jedno z ostatnich miejsc pod względem powszechności edukacji przedszkolnej.

Tabela 1

Powszechność edukacji przedszkolnej

Lata	Liczba dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego na 1000 dzieci w wieku:		
	3-6 lat	3-5 lat	6 lat
1995/1996	453	272	973
2000/2001	500	327	972
2005/2006	556	410	976
2007/2008	594	473	949
2008/2009	631	527	945
2009/2010	673	597	912

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2007*. GUS, Warszawa, tab. 40(277), s. 368; *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, tab. 42(269), s. 372; *Rocznik Statystyczny 2010*. GUS, Warszawa, tab. 43(268), s. 401.

W roku 2009/2010 spośród 994 tys. dzieci w wieku 3-6 w przedszkolach, 8,8 tys., czyli niecały 1%, to dzieci niepełnosprawne.

Tabela 2

Dzieci, w tym dzieci niepełnosprawne, w przedszkolach

Lata	Dzieci w przedszkolach w wieku 3-6 lat w tys.	W tym dzieci niepełnosprawne w tys.	Odsetek dzieci niepełnosprawnych	Dzieci niepełnosprawne w przedszkolach specjalnych w tys.	Odsetek dzieci niepełnosprawnych w przedszkolach specjalnych
1995/1996	984,5	8,4	0,85	4,4	52,4
2000/2001	885,4	8,7	0,98	2,6	29,9
2005/2006	840,0	11,3	1,3	2,3	20,4
2007/2008	871,9	12,0	1,4	2,6	21,7
2008/2009	919,1	7,4	0,8	1,5	20,3
2009/2010	994,1	8,8	0,9	1,6	18,2

Źródło: Ibid.

O ile jeszcze w połowie lat 90. XX wieku większość dzieci niepełnosprawnych uczęszczała do przedszkoli specjalnych, to z początkiem nowego wieku zdecydowana większość z nich korzysta z przedszkoli integracyjnych: 81,8% w roku 2010.

2. Szkoły podstawowe

Nauka w szkole podstawowej i gimnazjum jest obowiązkowa. W ostatnich latach maleje liczba uczniów uczących się w szkołach podstawowych, co wynika z malejącej populacji dzieci w wieku szkolnym. O ile w roku szkolnym 2000/2001 do szkół omawianego szczebla uczęszczało ponad 3,2 mln dzieci, to w roku 2009/2010 prawie 2,2 mln dzieci. Na 1000 dzieci w wieku 7-12 lat, czyli w wieku właściwym dla podjęcia i wypełniania obowiązku szkolnego, przypadało 967 uczniów szkół tego typu (czyli 97% dzieci w wieku 7-12 lat wypełniało obowiązek szkolny w systemie szkolnym).

W szkołach podstawowych dla dzieci uczyło się 63,7 tys. uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; stanowili oni 2,8% ogółu dzieci uczących się w tych szkołach. O ile w roku 1995 zdecydowana większość niepełnosprawnych dzieci obowiązek szkolny wypełniała w specjalnych szkołach podstawowych, to w latach 2001-2009 ponad połowa niepełnosprawnych dzieci uczęszczała do szkół ogólnodostępnych. W roku szkolnym 2008/2009 w szkołach ogólnodostępnych uczyło się 59,3% niepełnosprawnych uczniów, zaś 40,7% w szkołach specjalnych.

Tabela 3

Dzieci, w tym dzieci niepełnosprawne, uczące się w szkołach podstawowych

Lata	Dzieci w szkołach ogółem w tys.	W tym dzieci niepełnosprawne w tys.	Odsetek dzieci niepełnosprawnych	Dzieci niepełnosprawne w szkołach specjalnych w tys.	Odsetek dzieci niepełnosprawnych uczących się w szkołach specjalnych
1995/1996	5104,2	99,4	1,9	83,0	83,5
2000/2001	3220,6	104,4	3,2	55,2	52,9
2005/2006	2602,0	80,3	3,1	33,2	41,3
2007/2008	2375,2	68,1	2,9	27,3	40,0
2008/2009	2294,4	63,7	2,8	25,9	40,7
2009/2010	2234,9	63,0	2,8	24,7	39,2

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2001*. GUS, Warszawa, tab. 7(230), s. 237; *Rocznik Statystyczny 2007*. GUS, Warszawa, tab. 1(238), s. 342 i tab. 8 (245), s. 347; *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, tab. 1(228), s. 342, tab. 9 (236) s. 348; *Rocznik Statystyczny 2010*. GUS, Warszawa, tab. 9 (234), s. 375 oraz obliczenia własne.

3. Gimnazja

Współczynnik skolaryzacji netto dla grupy wieku 13-15 lat dla poziomu szkoły gimnazjalnej wynosi 94,3%. Po okresie wzrostu do roku 2005/2006, w latach 2006-2010 liczba dzieci w wieku 13-15 lat uczących się w szkołach

gimnazjalnych maleje. Wśród uczniów szkół gimnazjalnych ponad 4% stanowią dzieci niepełnosprawne. W latach 2000-2010 niewiele ponad połowa dzieci niepełnosprawnych uczących się w gimnazjum wypełnia obowiązek szkolny w szkołach specjalnych.

Tabela 4

Dzieci, w tym dzieci niepełnosprawne, uczące się w gimnazjach

Lata	Dzieci w gimnazjach ogółem w tys.	W tym dzieci niepełnosprawne w tys.	Odsetek dzieci niepełnosprawnych w liczbie dzieci w gimnazjach ogółem	Dzieci niepełnosprawne uczące się w szkołach specjalnych w tys.	Odsetek dzieci niepełnosprawnych uczących się w szkołach specjalnych w liczbie dzieci niepełnosprawnych ogółem uczących się w gimnazjach
2000/2001	1189,9	51,2	4,3	31,7	61,9
2005/2006	1596,8	67,0	4,2	35,6	53,1
2007/2008	1453,2	59,3	4,1	33,0	55,6
2008/2009	1381,4	56,2	4,1	31,4	55,9
2009/2010	1322,1	55,6	4,2	30,3	54,5

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2001*. GUS, Warszawa, tab. 7(230), s. 237; *Rocznik Statystyczny 2007*. GUS, Warszawa, tab. 1(238), s. 342 i tab. 8 (245), s. 347; *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, tab. 1(228), s. 342, tab. 9 (236) s. 348; *Rocznik Statystyczny 2010*. GUS, Warszawa, tab. 1(226), s. 369 i tab. 9 (234), s. 375 oraz obliczenia własne.

4. Szkoły ponadgimnazjalne

Do początków lat 90. XX wieku najczęściej młodzieży kontynuowało naukę w szkołach zasadniczych zawodowych oraz technikach, umożliwiających uzyskanie określonego zawodu wyuczonego. Istniało duże zapotrzebowanie gospodarki na robotników wykwalifikowanych.

Tabela 5

Uczniowie i absolwenci szkół średnich na 10 tys. ludności

Lata	Uczniowie szkół zasadniczych zawodowych, liceów ogólnokształcących, techników oraz artystycznych ogólnokształcących dających uprawnienia zawodowe (bez szkół dla dorosłych)	Absolwenci szkół zasadniczych zawodowych, liceów ogólnokształcących, techników oraz artystycznych ogólnokształcących dających uprawnienia zawodowe (bez szkół dla dorosłych)
1960	265	29,2
1970	525	81,6
1980	470	131
1990	503	114
1995	588	138
2000	641	145
2004	473	131
2005	453	145
2006	441	130
2007	428	124
2008	413	120
2009	398	119

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, s. 62-63 (Polska w latach 1946-2009).

W XXI wieku zdecydowana większość absolwentów gimnazjów kontynuuje naukę w liceach (prawie 44%) lub technikach (ponad 35%), a stosunkowo rzadko w zasadniczych szkołach zawodowych (ponad 15%) (por. tabela 6, 7, 8). Sporą grupę wśród uczniów szkół zasadniczych stanowią uczniowie niepełnosprawni, bo około 8-9%. Jest to kilka razy większy odsetek niż odsetek dzieci niepełnosprawnych wśród przedszkolaków, wśród uczniów szkół podstawowych czy gimnazjów. Prawie wszyscy niepełnosprawni uczniowie zasadniczych szkółach zawodowych pobierają naukę w szkołach specjalnych.

Tabela 6

Uczniowie w zasadniczych szkołach zawodowych i w specjalnych szkołach przysposabiających do pracy

Wyszczególnienie	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
1	2	3	4	5
1. Uczniowie w ZSZ ogółem w tys.	232,5	229,2	235,6	239,1
1.a. W tym uczniowie niepełnosprawni	22,8	20,7	19,4	17,9
1.1. Odsetek uczniów niepełnosprawnych wśród uczniów ZSZ	9,8	9,0	8,2	7,5

cd. tabeli 6

1	2	3	4	5
1.b. Niepełnosprawni w specjalnych ZSZ	21,1	19,2	17,4	16,3
1.2. Odsetek uczniów niepełnosprawnych w specjalnych zasadniczych szkołach zawodowych	92,5	92,8	89,7	91,1
1.c. Uczniowie niepełnosprawni w specjalnych szkołach przysposabiających do pracy	4,8	7,0	7,9	8,8

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2007*. GUS, Warszawa, tab. 1 (238), s. 342 i tab. 8 (245), s. 347; *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, tab. 1 (228), s. 342, tab. 9 (236) s. 348 oraz obliczenia własne.

Natomiast niepełnosprawna młodzież stanowi znikomy odsetek wśród uczących się w liceach, bo około 0,8%. Przy tym co trzeci niepełnosprawny uczeń liceum uczęszcza do liceum specjalnego, tak więc większość (dwie trzecie) uczy się w liceach ogólnodostępnych.

Tabela 7

Uczniowie w liceach ogólnokształcących i w liceach profilowanych

Wyszczególnienie	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
1	2	3	4	5
Uczniowie w LO ogółem w tys.	735,7	729,9	713,3	686,4
W tym niepełnosprawni w tys.	5,9	6,0	5,9	5,2
W tym w liceach specjalnych w tys.	1,2	1,3	2,4	1,6
Odsetek niepełnosprawnych w LO w %	0,8	0,8	0,8	0,7
Odsetek niepełnosprawnych w liceach specjalnych w %	20,3	21,7	40,7	30,8
Uczniowie w liceach profilowanych w tys.	202,2	160,0	110,5	72,5
W tym niepełnosprawni w tys.	2,6	2,3	1,6	1,3
W tym w liceach profilowanych specjalnych w tys.	0,8	0,8	0,7	0,5

cd. tabeli 7

1	2	3	4	5
Odsetek niepełnosprawnych w liceach profilowanych w %	1,3	1,4	1,4	1,8
Odsetek niepełnosprawnych w liceach profilowanych specjalnych w %	30,7	34,7	43,8	38,5

Źródło: Ibid.

Bardzo mała liczba niepełnosprawnej młodzieży pobiera naukę w technicach, przy tym nieznacznie ponad połowa z nich kształci się w technicach ogólnodostępnych.

Tabela 8

Uczniowie w technicach

Wyszczególnienie	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Uczniowie ogółem w tys.	520,2	525,0	542,0	549,9
W tym niepełnosprawni w tys.	2,7	2,6	2,0	1,9
Niepełnosprawni w technicach specjalnych w tys.	1,0	0,96	0,9	0,8
Odsetek niepełnosprawnych w technicach	0,5	0,5	0,4	0,3

Źródło: Ibid.

Ze względu na znikomą liczbę niepełnosprawnych uczących się w liceach i technicach, których ukończenie stwarza możliwość rozpoczęcia nauki w szkołach policealnych lub wyższych, jeszcze mniej niepełnosprawnej młodzieży pobiera naukę w szkołach policealnych lub studiuje.

Tabela 9

Uczniowie w szkołach policealnych

Wyszczególnienie	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Uczniowie ogółem w tys.	313,5	327,9	301,6	344,1
W tym niepełnosprawni w tys.	0,6	0,8	0,8	0,6
Niepełnosprawni w szkołach policealnych specjalnych w tys.	0,4	0,6	0,6	0,4
Odsetek niepełnosprawnych w szkołach policealnych	0,19	0,24	0,27	0,17
Odsetek niepełnosprawnych w szkołach policealnych specjalnych	66,7	75,0	75,0	66,7

Źródło: Ibid.

Tabela 10

Struktura młodzieży ogółem w szkołach ponadgimnazjalnych w roku szkolnym 2008/2009

Wyszczególnienie	Liczba uczniów w tys.	W % ogółem
Zasadnicze szkoły zawodowe	239,1	15,2
Licea ogólnokształcące	686,4	43,8
Uzupełniające licea ogólnokształcące	1,6	0,1
Licea profilowane	72,5	4,6
Technika	549,9	35,1
Technika uzupełniająca	5,3	0,4
Artystyczne ogólnokształcące	13,1	0,8
Ogółem		100,0
Szkoły policealne	344,1	25,9 (odsetek młodzieży uczącej się w szkole policealnej po ukończeniu szkoły średniej)

Źródło: Dane z tabel 6-9 oraz obliczenia własne.

5. Szkoły wyższe

Znamiennym zjawiskiem w polskiej edukacji przełomu wieków jest wielokrotny wzrost liczby studiującej młodzieży, zwłaszcza w licznie powstałych po 1995 roku wyższych szkołach niepaństwowych. Od roku 2008 ze względu na trendy demograficzne zaczyna obserwować się tendencję odwrotną,

czyli powolny spadek liczby studentów. W roku akademickim 2009/2010 w 461 szkołach wyższych kształciło się 1900 tys. osób, w tym w 330 szkołach niepublicznych – 633 tys. osób.

Tabela 11

Studenti w Polsce

Rok	Studenti ogółem w tys.	Dynamika (1990 = 100)	Studenti na 10 tys. ludności	Studenti niepełnosprawni w tys.	Odsetek studentów niepełnosprawnych w liczbie studentów ogółem
1990/1991	403,8	100,0	105	---	x
1995/1996	794,6	196,8	206	---	x
2000/2001	1584,8	392,5	413	1,9	0,1
2005/2006	1953,8	483,9	509	14,5	0,7
2008/2009	1927,8	477,4	493	---	x
2009/2010	1900,0	470,5	---	28,0	1,5

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2001*. GUS, Warszawa, tab. 1(224), s. 233; *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, tab. 1(228), s. 342, s. 62-63 (Polska w latach 1946-2009); *Szkoły wyższe i ich finanse w 2000 r.* GUS, Warszawa, s. 374; *Szkoły wyższe i ich finanse w 2005 r.* GUS, Warszawa, s. 214; *Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 r.* GUS, Warszawa, s. 267, 275 oraz obliczenia własne.

Studiuje częściej niż co drugi absolwent szkoły średniej. Zdobywanie coraz wyższego poziomu wykształcenia, „pęd” młodzieży do nauki wynikał z dużej skali i natężenia bezrobocia, zwłaszcza wśród młodzieży, szczególnie w latach 90. XX wieku, do 2006 roku. W końcu pierwszej dekady XXI wieku obserwuje się zmniejszanie populacji młodzieży w wieku 19-24 lata, czyli w wieku potencjalnego kształcenia na poziomie wyższym. Powolny spadek liczby studentów postrzegany jest jako zagrożenie dla funkcjonowania szkół niepublicznych, utrzymujących się z czesnego. Jednocześnie drugim zagrożeniem, już dla samej młodzieży – absolwentów szkół wyższych, staje się zmniejszanie szans na znalezienie adekwatnej do kwalifikacji pracy.

Studiuje coraz więcej młodzieży w wieku 25-29 lat, bo co dziesiąta osoba. Podobnie coraz liczniej kształcą się osoby w wieku 30 lat i więcej (por. tabela 12).

Tabela 12

Uczniowie i studenci według grup wieku

Grupy wieku	2000/2001	2005/2006	2009/2010
	W % ludności danej grupy wieku		
7-12 lat	98,8	98,3	96,8
13-15 lat	97,2	98,4	97,1
16-18 lat	88,7	95,4	95,1
19-24 lata	45,4	54,8	56,4
25-29 lat	9,7	10,2	9,8
30 lat i więcej	0,9	1,0	1,2

Źródło: *Rocznik Statystyczny 2009*. GUS, Warszawa, tab. 3(230), s. 344; *Rocznik Statystyczny 2010*. GUS, Warszawa, tab. 3(228), s. 371.

Do początku XXI wieku wśród studiującej młodzieży niewiele osób stanowili niepełnosprawni. Niepełnosprawni studenci nie byli ujmowani w statystyce edukacji. W latach 2000-2009 liczba niepełnosprawnej młodzieży kształcącej się w szkołach wyższych wzrosła 15-krotnie (por. tabela 13).

Tabela 13

Studenci niepełnosprawni

Rok	Niepełnosprawni studenci ogółem	W tym kobiety	Niepełnosprawni studenci według rodzaju schorzenia				
			Niesłyszący i słabo słyszący	Niewidomi i słabo widzący	Z dysfunkcją narządów ruchu		Inne rodzaje niepełnosprawności
					chodzący	niechodzący	
2000	1926	995	190	287	504	105	840
2009	27 975	16661	1891	2357	7368	599	15760

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w 2000 r.* GUS, Warszawa, s. 374; *Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 r.* GUS, Warszawa, s. 275.

6. Edukacja dla dzieci ze specjalnymi potrzebami. Segmentacja czyli segregacja czy integracja?

System szkolny dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej ma charakter dualny, obok bowiem szkolnictwa specjalnego funkcjonuje szkolnictwo ogólnodostępne z klasami integracyjnymi, terapeutycznymi, wyrównaw-

czymi. Segmentacja edukacji dla dzieci ze specjalnymi potrzebami wynika z wcześniejszych doświadczeń, dotyczących tworzenia szkolnictwa specjalnego z adekwatną kadrami i zapleczem techniczno-organizacyjnym oraz nowego podejścia do uczestnictwa niepełnosprawnych w życiu społecznym, podejścia przejawiającego się wprowadzaniem niepełnosprawnych dzieci i uczniów do środowiska dzieci i młodzieży zdrowej. Dostęp do kształcenia ogólnodostępnego oznacza proces integracji. Integracja coraz częściej dotyczy dzieci najmłodszych, do przedszkoli ogólnodostępnych trafia zdecydowana większość niepełnosprawnych dzieci ogółem korzystających z przedszkoli.

Proces integracji dzieci niepełnosprawnych w systemie oświaty obserwuje się także powoli w szkołach podstawowych i gimnazjach, choć w tych ostatnich nadal większość niepełnosprawnych dzieci uczy się w szkołach specjalnych.

Tabela 14

Struktura dzieci niepełnosprawnych w przedszkolach oraz szkołach ogólnodostępnych i specjalnych (w %)

Wyszczególnienie	Ogólnodostępne	Specjalne	Ogółem
Przedszkola			
1995/1996	47,6	52,4	100,0
2000/2001	70,1	29,9	100,0
2008/2009	79,7	20,3	100,0
2009/2010	81,8	18,2	100,0
Szkoły podstawowe			
1995/1996	16,5	83,5	100,0
2000/2001	47,1	52,9	100,0
2008/2009	59,3	40,7	100,0
2009/2010	60,8	39,2	100,0
Gimnazja			
2000/2001	38,1	61,9	100,0
2008/2009	44,1	55,9	100,0
2009/2010	45,5	54,5	100,0

Źródło: Obliczenia na podstawie tabel 2, 3, 4 powyżej.

Zdecydowana większość młodzieży specjalnej troski po ukończeniu gimnazjum, jeśli decyduje się na dalszą naukę, kontynuuje ją w zasadniczej szkole zawodowej lub przysposabiającej do pracy (76%), bardzo rzadko w liceum czy technikum. Tylko 7% niepełnosprawnych absolwentów liceów lub techników uczy się w szkole policealnej. Dla porównania 85% ogółu absolwentów gimnazjów uczy się w liceach i technikach, a 15% w zasadniczych szkołach zawodowych; natomiast 26% ogółu absolwentów liceów i techników podejmuje naukę w szkołach policealnych.

Tabela 15

Młodzież niepełnosprawna w szkołach ponadgimnazjalnych specjalnych

Rok szkolny	LO	ZSZ	Technika i licea zawodowe/profilowane	Ogółem
	W tysiącach			
1990/1991	421	24500	896	25817
1995/1996	882	26895	1139	28916
2000/2001	1698	30747	1646	34091
2005/2006	1178	21135	1848	24161
2008/2009	1604	16273	1374	19251
W odsetkach				
1990/1991	1,6	94,9	3,5	100,0
1995/1996	3,0	93,1	3,9	100,0
2000/2001	5,0	90,2	4,8	100,0
2005/2006	4,9	87,5	7,6	100,0
2008/2009	8,3	84,6	7,1	100,0

Źródło: Tabele 6-8 oraz *Rocznik Statystyczny*, lata: 1992, 2001, 2009. GUS, Warszawa; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 1997/1998*. GUS, Warszawa; obliczenia własne.

Tabela 16

Struktura młodzieży niepełnosprawnej w szkołach ponadgimnazjalnych (łącznie ze specjalnymi) w roku szkolnym 2008/2009

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba uczniów niepełnosprawnych	W % ogółem
1.	Zasadnicze szkoły zawodowe	17,9	51,0
2.	Specjalne szkoły przysposabiające do pracy	8,8	25,1
3.	Licea ogólnokształcące	5,2	14,8
4.	Licea profilowane	1,3	3,7
5.	Technika	1,9	5,4
6.	Ogółem	35,1	100,0
7.	Szkoły policealne	0,6	7,1 (odsetek absolwentów szkół średnich poz. 3, 4, 5 uczących się w szkole policealnej)

Źródło: Dane z tabel 6-9 powyżej oraz obliczenia własne.

Uczestnictwo dzieci i młodzieży niepełnosprawnej w systemie szkolnym ogólnodostępnym uważa się za korzystne dla ich rozwoju, ale nie neguje się potrzeby funkcjonowania placówek specjalnych. W szkołach ogólnodostępnych wciąż brak właściwie przygotowanej kadry pedagogicznej i rehabilitantów oraz właściwego, adekwatnego do potrzeb psychicznych, fizycznych i intelektualnych dzieci niepełnosprawnych, zaplecza technicznego. Wciąż, choć w coraz mniejszym zakresie, uczniowie niepełnosprawni napotyka-
ją na bariery funkcjonalne typu: bariery architektoniczne (podjazd, winda o właściwych wymiarach w szkole), sprzęt audiowizualny dla niedosłyszących i niewidomych, dostosowanie rytmu zajęć do potrzeb niepełnosprawnego intelektualnie ucznia.

Podsumowanie

Coraz więcej absolwentów szkół szczebla nauki obowiązkowej kontynuuje naukę w szkolnictwie średnim i dalej – wyższym. Polska należy do czołówek krajów w zakresie upowszechnienia kształcenia na poziomie wyższym. Dogania także kraje Unii Europejskiej w zakresie dostępu małych dzieci do przedszkoli.

Dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w coraz większym stopniu objęte są usługami ogólnodostępnymi w przedszkolach integracyjnych oraz w szkołach powszechnych. Jednak polski system edukacji dla niepełnosprawnej młodzieży ma nadal bardziej oblicze szkolnictwa specjalnego niż integracyjnego.

ACCESS OF CHILDREN AND YOUTH, PARTICULARLY DISABLED CHILDREN AND YOUTH, TO EDUCATION

Summary

The aim of article is an analysis of children and youth's access to education, particularly participation of disabled children and youth in both common and special education systems. Children and youth's participation in education system by levels is presented based on national statistical dates of GUS.

Dariusz Polakowski

DIAGNOZOWANIE SYTUACJI OSÓB WYKLUCZONYCH Z RYNKU PRACY ORAZ UWARUNKOWANIA WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKIEM SOCJALNYM

Jedną z najliczniej reprezentowanych grup wśród klientów pomocy społecznej stanowią osoby pozbawione pracy i własnych środków utrzymania. Powody braku aktywności zawodowej są zróżnicowane, mają różne źródła i przyczyny, a także wynikają z wielu uwarunkowań i okoliczności. Diagnoza tych uwarunkowań (przyczyn i skutków, czynników kluczowych), a także opracowanie metod rozwiązania sytuacji stanowi sedno współpracy pracownika socjalnego z klientem.

Bezrobocie stanowi jedną z przesłanek dających prawo do pomocy społecznej. Przesłanka ta uprawnia do korzystania z systemu pomocy społecznej pod warunkiem respektowania zasady współdziałania klienta z pracownikiem socjalnym w zakresie rozwiązania trudnej sytuacji.

Mimo iż bezrobocie jest tylko jedną z przyczyn udzielenia pomocy, to w praktyce jest ono powodem przyznawania większości świadczeń¹. Brak pracy powoduje szybką degradację ekonomiczną jednostki i rodziny, potęguje biedę oraz rozszerza sferę ubóstwa².

Działaniami związanymi z przywróceniem osób wykluczonych zawodowo do aktywności społecznej i zawodowej zajmują się pracownicy socjalni. To od ich umiejętności i kompetencji w dużym stopniu zależy, czy prowadzone działania przyniosą pożądany rezultat.

Bezrobocie jest zjawiskiem wielowymiarowym, wywołującym wiele negatywnych skutków społecznych i ekonomicznych. Z tych powodów we współczesnym świecie bezrobocie jest tym rodzajem ryzyka socjalnego, do którego przywiązuje się dużą wagę w polityce społecznej³. Z tego względu uruchamia się środki łagodzące jego skutki i ustanawia specjalne systemy zabezpieczenia na wypadek utraty pracy. Obok tych mechanizmów tworzy się rozwiązania

¹ M. Grewiński: *System pomocy i integracji społecznej w Polsce – pluralizm, uspołecznienie i urynkowanie usług socjalnych*. W: *System lokalnej pomocy społecznej*. Red. M. Bąkiewicz, M. Grewiński. WSP TWP, Warszawa 2010.

² *Syndrom bezrobocia*. Red. R. Borowicz, K. Łapińska-Tyszka. Warszawa 1993, s. 8-9.

³ *Polityka społeczna. Materiały do studiowania*. Red. A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Księżopolski. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998, passim.

służące pomocy jednostkom w rozwiązaniu tego problemu z zastosowaniem nowoczesnych usług publicznych i społecznych⁴.

Bezrobocie jest przedmiotem badań wielu dyscyplin naukowych, a w szczególności: ekonomii, socjologii, psychologii, prawa, politologii oraz polityki społecznej. Każda z wymienionych dziedzin wiedzy reprezentuje specyficzny punkt widzenia, bada określony aspekt bezrobocia⁵.

Analiza zjawiska bezrobocia w ujęciu różnych nauk i perspektyw badawczych jest szczególnie atrakcyjna dla środowiska pomocy społecznej. Wielowymiarowe ujęcie problemu wprost przekłada się na działania diagnostyczne pracownika socjalnego oraz konstruowanie metod aktywizacji tej grupy społecznej. Holistyczne podejście do zagadnienia bezrobocia daje wskazówki do działań praktycznych uwzględniających poszczególne perspektywy. W praktyce następuje transponowanie dorobku naukowego do działań pragmatycznych. Stanowi to swoistą dyfuzję wiedzy z teorii do praktyki.

Bezrobocie w swych skutkach dotyka nie tylko osoby pozbawionej pracy, ale także osób znajdujących się na utrzymaniu czy też stanowiących najbliższe otoczenie społeczne bezrobotnego⁶. Ochrona osób pozbawionych pracy stała się istotnym wyzwaniem dla polityki społecznej na całym świecie, w Polsce szczególnie w okresie transformacji systemowej⁷.

Proces prowadzonej współpracy z klientem pomocy społecznej obejmuje pięć zintegrowanych ze sobą etapów. Etapy te stanowią odzwierciedlenie metodyki pracy socjalnej oraz uwarunkowań formalnoprawnych regulujących funkcjonowanie pomocy społecznej. Na każdym z tych etapów można wskazać na kluczowe zagadnienia, determinujące jakość i efektywność współpracy. Rzetelne przepracowanie poszczególnych etapów umożliwi pracownikowi socjalnemu prowadzenie aktywnej współpracy zmierzającej do usamodzielnienia klienta.

⁴ A. Frączkiewicz-Wronka: *Nowe zarządzanie publiczne jako praktyczne i teoretyczne ramy odniesienia dla lokalnej polityki społecznej*. W: *Partnerstwo lokalne jako strategia rozwiązywania problemów społecznych*. Red. A. Frączkiewicz-Wronka. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2010, s. 40.

⁵ M. Szyłko-Skoczny: *Bezrobocie jako kwestia społeczna. Studium społecznych i prawnych problemów bezrobocia w RFN*. Warszawa 1987, s.17; M. Szyłko-Skoczny: *Bezrobocie jako kwestia społeczna. Współczesne problemy i tendencje*. „Polityka Społeczna” 1998, nr 3, s. 7-9.

⁶ M. Księżopolski, G. Magnuszewska-Otulak, R. Gierszewska: *Zabezpieczenie społeczne*. W: *Polityka społeczna*, op. cit.

⁷ D. Polakowski: *Pomoc społeczna jako element systemu zabezpieczenia społecznego*. Praca dyplomowa. Akademia Ekonomiczna, Katowice 1999.

Zakres podejmowanych zagadnień szczegółowych na poszczególnych etapach pracy z klientem prezentuje tabela 1.

Tabela 1

Etap pracy z klientem i podejmowane zagadnienia szczegółowe

Etap pracy z klientem pomocy społecznej	Zagadnienia szczegółowe współpracy
1	2
<p>ETAP I</p> <p>Nawiązanie relacji zawodowej, określenie zasad korzystania z pomocy społecznej</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Stworzenie klimatu zaufania i prezentowanie postawy otwartości wobec klienta. – Omówienie zasad korzystania z pomocy społecznej (wywiad środowiskowy, kryteria finansowe, tytuły do korzystania z pomocy społecznej, warunkowanie w pomocy społecznej (konieczność współdziałania, kontrakt socjalny). – Przyjęcie wniosku (ocena zakresu zgłaszanych potrzeb).
<p>ETAP II</p> <p>Diagnoza sytuacji klienta, określenie problemu i uwarunkowań funkcjonowania klienta</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Określenie katalogu problemów. – Określenie współzależności pomiędzy poszczególnymi problemami. – Zidentyfikowanie przyczyn niekorzystnej sytuacji oraz poziomu nasilenia. – Badanie postawy klienta wobec problemu. – Zbadanie gotowości klienta do rozwiązywania problemów. – Określenie potencjałów klienta, jego możliwości i zasobów. – Analiza czynników sprzyjających i utrudniających rozwiązanie trudnej sytuacji, uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych. – Posiłkowanie się diagnozami innych specjalistów (na przykład doradcy zawodowego, psychologa, terapeuty uzależnień).
<p>ETAP III</p> <p>Formułowanie zasad współpracy – zawarcie kontraktu socjalnego</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Stosowanie technik negocjacyjnych i wspólne wypracowywanie koncepcji rozwiązania trudnej sytuacji. – Analiza pomysłów na rozwiązanie problemu zgłaszanych przez klienta oraz pracownika socjalnego. – Określenie celów w pracy z klientem (cele główne, szczegółowe). – Określenie katalogu działań służących rozwiązaniu trudnej sytuacji podejmowanych przez strony współpracy. – Indywidualizacja współpracy, poszukiwanie unikalnych form rozwiązania problemu (stosowanie zasady małych kroków, różnicowanie zadań od prostych do bardziej złożonych).

cd. tabeli 1

1	2
ETAP IV Współdziałanie w rozwiązywaniu problemów	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorowanie ustalonego zakresu współpracy (kontraktu socjalnego lub uzgodnień zawartych pomiędzy stronami). – Działania motywacyjne i wspierające klienta w podejmowaniu starań o zmianę niekorzystnej sytuacji życiowej (w tym zawodowej). – Udzielanie poradnictwa, ukierunkowywanie, wspomaganie w przełamywaniu trudności. – Kierowanie do innych specjalistów, instytucji (na przykład doradcy zawodowego, pośrednictwa pracy, klubu pracy, grupowe formy pracy socjalnej).
ETAP V Ewaluacja współpracy i ocena rezultatów	<ul style="list-style-type: none"> – Badanie rezultatów podjętej współpracy. – Określenie katalogu osiągniętych efektów. – Analiza zakresu udzielania dalszej pomocy (na przykład w adaptacji do środowiska pracy, sfinansowaniu kosztów dojazdu do pracy itp.).

Jednym z pierwszych kroków postępowania metodycznego podejmowanych przez pracownika socjalnego jest zdiagnozowanie sytuacji klienta. Proces ten ukierunkowany jest na zbadanie źródeł problemu, nasilenia sytuacji problemowej, następstw problemu, a także posiadanych zasobów i możliwości klienta w zakresie przezwyciężenia problemu. Analiza ta jest podstawą do stworzenia koncepcji rozwiązania trudnej sytuacji życiowej. Diagnoza tworzona jest w toku współpracy z klientem i ma charakter dynamiczny. Na jej kształt wpływa zarówno klient, jak i pracownik socjalny. Od jej trafności zależy powodzenie we współpracy i skuteczność podejmowanych działań. Na gruncie pracy socjalnej z osobą pozostającą bez zatrudnienia pracownik socjalny winien zbadać kluczowe obszary. Zakres diagnozy prezentuje tabela 2.

Tabela 2

Eksplorowanie obszarów składowych diagnozy sytuacji osób
pozostających bez pracy

Obszar diagnozy	Zagadnienia szczegółowe
1	2
Ścieżka edukacyjna oraz posiadane wykształcenie	Wyniki w szkole, uzyskany poziom wykształcenia, poziom wiedzy i kompetencji zawodowych, motywacja do dalszego kształcenia, formy samokształcenia.
Posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe	Ukończone kursy i szkolenia, przydatność ich na rynku pracy, aktualność i atrakcyjność posiadanych kwalifikacji, gotowość do wzbogacania swoich kwalifikacji.

cd. tabeli 2

1	2
Doświadczenie zawodowe	Podejmowane decyzje zawodowe, przebieg zatrudnienia, zajmowane stanowiska, zakres odpowiedzialności i realizowanych zadań, udokumentowanie stażu pracy, uprawnienia pracowni- cze, staż ubezpieczeniowy, sposoby rozwiązania umowy o pracę, przerwy w zatrudnieniu, długość pozostawania bez pracy.
Funkcjonowanie w pracy i środowisku społecznym	Kompetencje społeczne, umiejętności współpracy i współdziałania w grupie, diagnoza nieprzystoso- wania społecznego.
Umiejętności związane z procesem poszukiwania pracy	Diagnoza aktywności w poszukiwaniu pracy, częstotliwość korzystania z usług instytucji rynku pracy, umiejętności autoprezentacyjne.
Motywacja i siła dążenia do zmiany sytuacji życiowej i zawodowej	Czynniki motywacji do pracy, umiejscowienie pracy w systemie wartości, działania pozorne i realne, diagnoza uwarunkowań osłabiających motywację.
Kompetencje społeczne i interpersonalne	Umiejętności współpracy z ludźmi, współpraca z przełożonym, zarządzanie swoim rozwojem, umiejętności porozumiewania się, radzenie sobie w sytuacjach stresu, napięcia, presji czasu.
Stan zdrowia	Diagnostyka stanu zdrowia somatycznego i psychicznego, uszkodzone funkcje organizmu, podejmowane formy leczenia, rezultaty, rokowania medyczne.
Sytuacja prawna	Karalność, porzucenia pracy, zobowiązania alimentacyjne, prowadzone postępowania karne, naruszanie prawa, dozory kuratorskie.
Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne	Liczba osób będących na utrzymaniu, struktura rodziny, wydolność ekonomiczna, poczucie odpowiedzialności za utrzymanie osób zależnych, posiadane relacje społeczne, wpływ społeczności lokalnej na klienta i rodzinę.
Zainteresowania oraz cele życiowe i zawodowe	Posiadanie sprecyzowanych celów życiowych i zawodowych, hierarchizacja celów, umiejętność osiągnięcia celów w przeszłości, zakres zainteresowań powiązanych z możliwościami podjęcia pracy.
Sposób gospodarowania czasem i zasobami	Struktura czasu, umiejętność zarządzania czasem, planowanie swoich zadań, marnotrawienie czasu, niedotrzymywanie terminów, czas wolny.

cd. tabeli 2

1	2
Przejawiana aktywność społeczna oraz pozycja społeczna	Zaangażowanie społeczne, wolontarystyczne, gotowość do angażowania się w sprawy społeczności lokalnej, zajmowana pozycja społeczna, motywacja do osiągnięcia pozycji społecznej.
Mocne strony, atuty i zasoby osobiste i zawodowe	Wykształcenie, stan zdrowia, umiejętności, talenty, zaradność itp.
Deficyty, problemy i ograniczenia	Uszkodzenia organizmu, upośledzenia, sekwencja niepowodzeń, karalność, niska motywacja, uzależnienie od pomocy społecznej, skłonność do sięgania po używki (alkohol, narkotyki).

Analiza obszarów problemowych pozwala na postawienie wielowymiarowej diagnozy, a zarazem umożliwia określenie optymalnego planu postępowania dla rozwiązania trudnej sytuacji klienta. Praca nad określeniem problemów winna rozpocząć się od zbadania zakresu problemów, nie zaś ich głębi⁸. Zidentyfikowane problemy należy z klientem szczegółowo przedyskutować, ustalić obecną ich wagę i znaczenie (dotkliwość, uciążliwość). Ważnym aspektem jest badanie, jak przejawiają się te problemy, co jest ich przyczyną, a co skutkiem. Następnie dokonuje się uporządkowania problemów, ich hierarchizacji oraz wytyczenia priorytetów. Tworzona diagnoza jest procesem ciągłym. Najpierw budowana jest na podstawie zebranych informacji, dokumentów i deklaracji klienta (ujęcie statyczne), następnie na podstawie realizowanych działań (ujęcie dynamiczne). Sposób radzenia sobie klienta z sytuacją bezrobocia staje się podstawą ewentualnej weryfikacji przyjętej wstępnie diagnozy.

Uwarunkowania współpracy pracownika socjalnego z osobą bezrobotną

Wśród zasad dotyczących pracy socjalnej z osobą pozostającą bez pracy można wyróżnić:

- zasadę indywidualizowania działań⁹;
- zasadę pomocniczości¹⁰;

⁸ P. Marsh: *Działania praktyczne skoncentrowane na zadaniach*. W: *Podręcznik teorii dla nauczycieli praktyki w pracy socjalnej*. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998, s. 208-209.

⁹ Zasada indywidualizacji dotyczy z jednej strony indywidualnego rozpoznania okoliczności uzasadniających przyznanie lub odmowę przyznania świadczeń, z drugiej zaś dostosowania rodzaju, formy i rozmiaru świadczenia do indywidualnych właściwości świadczeniobiorcy. Zasadę tę omawia między innymi H. Szurgacz: *Wstęp do prawa pomocy społecznej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993, s. 44-46.

¹⁰ Zasada pomocniczości (subsydiarności) wywodzi się ze społecznej nauki Kościoła i oznacza uruchomienie rozwiązań z zakresu pomocy społecznej dopiero wówczas, gdy jednostka lub rodzina doświadczona trudną sytuacją nie są w stanie pokonać jej, korzystając z własnych uprawnień, zasobów i możliwości. Zasadę tę omawia W. Koczur: *Pomoc społeczna jako zadanie samorządu terytorialnego*. W: *Zarządzanie publiczne w lokalnej polityce społecznej*. Red. A. Frąckiewicz-Wronka. WSP TWP, Warszawa 2007, s. 159.

- zasadę warunkowania pomocy;
- zasadę podmiotowego traktowania i partnerskich relacji;
- zasadę aktywizowania klienta w oparciu o jego zasoby.

System pomocy na rzecz rodzin i środowisk dotkniętych problemem bezrobocia w nowoczesnej jednostce pomocy społecznej winien być zorientowany na przeciwdziałanie i eliminowanie negatywnych następstw społecznych bezrobocia. System taki winien być ukierunkowany na wzbudzanie aktywności osób bezrobotnych w przewyżnianiu własnych trudności życiowych oraz na dostarczanie niezbędnych narzędzi i środków do życiowego usamodzielnienia¹¹.

Hasło aktywnej polityki społecznej oznacza odejście od modelu pomocy społecznej opartego na masowych transferach socjalnych (szerokiej redystrybucji) na rzecz modelu opartego na zasadach upodmiotowienia i wzmocnienia (*empowerment*). Głównym zadaniem jest zatem zaktywizowanie biernych do tej pory świadczeniobiorców na rzecz pokonywania życiowych problemów. Elementy aktywnej polityki społecznej w Polsce zawiera między innymi ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej¹². Do najważniejszych reguł należą: usamodzielnienie traktowane jest jako jeden z głównych celów pomocy społecznej, podkreślenie znaczenia pracy socjalnej, ujmowanie wsparcia jako połączenia pomocy finansowo-rzeczowej z pracą socjalną.

Od dłuższego już czasu w sferę pomocy społecznej ustawodawca wprowadza instrumenty mające na celu zaktywizowanie osób niepotrafiących samodzielnie rozwiązać swoich problemów. Jednym z takich rozwiązań jest kontrakt socjalny. Celem zawieranego kontraktu socjalnego jest zaangażowanie klienta w działania prowadzące do rozwiązania problemu oraz zmobilizowanie sił wewnętrznych i zewnętrznych pomocnych w osiągnięciu tego celu¹³. Samo pojęcie kontraktu socjalnego ma bardzo ogólne znaczenie i odnosi się do pracy z jednostką, rodziną lub małą grupą¹⁴. C. de Robertis definiuje kontrakt jako umowę z podopiecznym, polegającą na uzgodnieniu celów i projektu działania między pracownikiem socjalnym a klientem, na wyjaśnianiu i wspólnej negocjacji wyboru możliwych rozwiązań pożądanej zmiany trudnej sytuacji oraz określaniu na jej podstawie form i czasu trwania pracy¹⁵. Współpraca pracownika socjalnego i klienta to proces wymagający zaangażowania i wysiłku obu stron współpracy¹⁶.

¹¹ Por. D. Polakowski: *Pomoc społeczna wobec zjawiska bezrobocia*. Praca magisterska. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2001.

¹² Ustawa o pomocy społecznej. Dz.U. z 2004 r., nr 64, poz. 593 z późn. zm.

¹³ R.A. Skidmore, M.G. Thackeray: *Wprowadzenie do pracy socjalnej*. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998, s. 74.

¹⁴ C.D. Garvin, B.A. Seabury: *Działania interpersonalne w pracy socjalnej*, cz. 1. Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996, s. 283-284.

¹⁵ C. de Robertis: *Metodyka działania w pracy socjalnej*. Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996, s. 154.

¹⁶ E. Kantowicz: *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2001, s. 152-153.

Kontrakt socjalny jest instrumentem ukierunkowanym na usamodzielnienie się klientów. Musi być akceptowany przez obie strony, dawać możliwość udziału w jego tworzeniu na poszczególnych etapach, nie powinien zawierać postanowień, które wykraczają poza realne możliwości, zdolności i predyspozycje obu stron kontraktu. Kontrakt sytuuje klienta jako równoprawnego partnera w procesie pracy socjalnej, odwołując się do jego prawa do samookreślenia¹⁷.

Definicję kontraktu socjalnego zawiera art. 6 pkt. 6 ustawy o pomocy społecznej (ustawy o p.s.). Kontrakt socjalny jest umową pisemną zawartą z osobą ubiegającą się o pomoc. Określa on uprawnienia i zobowiązania stron umowy w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny. Ustawa o pomocy społecznej podejmuje zagadnienie braku współdziałania osoby korzystającej z pomocy społecznej z pracownikiem socjalnym¹⁸. Odmowa zawarcia kontraktu lub niedotrzymanie jego postanowień może skutkować odmową udzielenia wsparcia, uchYLENIEM decyzji o przyznaniu świadczenia lub wstrzymaniem świadczeń pieniężnych (art. 11 ust. 2 ustawy o p.s.). Sankcje te należy rozpatrywać w powiązaniu z art. 4 ustawy o p.s., wprowadzającym zasadę współdziałania: osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej są obowiązane do współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej. Współdziałanie pozwala wzmocnić odpowiedzialność świadczeniobiorców i uniknąć uzależnienia od świadczeń pomocy społecznej. Wsparcie powinno przyjmować postać pomocy do samopomocy¹⁹.

Kluczowym wyzwaniem staje się takie określenie zasad współpracy, które wzmocnią aktywność i zaangażowanie klienta, a zarazem bezpośrednio będą odwoływały się do zdefiniowanych problemów klienta. Złożoność diagnozy i jej głębokość ukazuje pole metodycznego działania pracownika socjalnego oraz obszar współpracy z osobą pozostającą bez pracy. Zdiagnozowanie sytuacji oraz określenie trafnych działań daje możliwości osiągnięcia celów pomocy społecznej i odzyskania samodzielności przez osoby wykluczone społecznie.

¹⁷ J. Szmagałski: *Technika kontraktu w pracy socjalnej*. „Praca Socjalna” 1989, nr 3, s. 40 i nast.

¹⁸ I. Sierpowska: *Ustawa o pomocy społecznej*. Wolter Kluwer, Kraków 2007, s. 178.

¹⁹ Współdziałanie zakładają także inne programy indywidualne, np. dotyczące uchodźców, bezdomnych i osób usamodzielnianych. I. Sierpowska: *Ustawa o pomocy społecznej*. Op. cit., s. 37-38.

DIAGNOSIS OF THE SITUATION OF PEOPLE EXCLUDED FROM THE LABOUR MARKET AND DETERMINANTS OF COOPERATION WITH SOCIAL WORKER

Summary

Unemployment is a circumstance conferring right to social assistance. The structure of those who benefit from social assistance indicates that people unemployed and unemployment benefits remain at high level despite the undertaken procedures activating that social group. Social workers are those who deal with activities related to bringing people vocationally excluded back to social activity and occupation. To a large extent the desired result of the activities undertaken depend on their skills and competences. They seek the causes for lack of professional activity and establishing the consequences of unemployment. The diagnosis of those conditionings (causes and consequences of unemployment as well as the key factors) and developing the methods of finding the solution of the situation is the essence of the cooperation between a social worker and a client. Identification of the areas of diagnosis as well as the rules of cooperation defined in the social contract make the goals of the activating social assistance possible.

Michał Sobczak

ZRÓŻNICOWANIE POZIOMU WYKLUCZENIA SPOŁECZNEGO W POLSCE WEDŁUG WOJEWÓDZTW

Wprowadzenie

Wykluczenie społeczne jest zjawiskiem wielowymiarowym, bardzo trudnym do jednoznacznego zdefiniowania. Może dotyczyć różnych grup społecznych i być wywołanym przez wiele przyczyn, takich jak: bieda, niepełnosprawność, słaby dostęp do edukacji, nieumiejętność korzystania z technologii informacyjnych, wyjście na wolność po długim pobycie w zakładzie karnym i inne. Wynika często z dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie społeczne i innych.

Opisem zjawiska wykluczenia społecznego zajmowało się wielu polityków społecznych. Różne aspekty wykluczenia społecznego w ostatnich latach były opisywane przez zespoły pod redakcją M. Jarosz, J. Nowak, L. Frąckiewicz¹. Problem wykluczenia informacyjnego podjęli A. Szewczyk, Ł. Arendt oraz E. Kryńska i Ł. Arendt², a problemy wykluczenia ze względu na niepełnosprawność podejmował na przykład J. Erenc³. Próby pomiaru tego zjawiska były podejmowane w badaniach kierowanych przez S. Golinowską⁴. Tematyką tą zajmowało się również wielu innych autorów, a więc zjawisko to jest dobrze opisane.

W celu identyfikacji i analizy wykluczenia społecznego należy skorzystać z zestawu wskaźników opisujących poszczególne wymiary wykluczenia społecznego. W celu zapewnienia porównywalności międzynarodowej Komisja Europejska zaproponowała jednolity zestaw wskaźników dla krajów Unii Europejskiej.

¹ *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*. Red. M. Jarosz. Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2008; *Meandry wykluczenia społecznego*. Red. J. Nowak. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2008; *Zapobieganie wykluczeniu społecznemu*. Red. L. Frąckiewicz. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2005.

² A. Szewczyk: *Oblicza ubóstwa w społeczeństwie informacyjnym*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006; Ł. Arendt: *Wykluczenie cyfrowe w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*. IPiSS, Warszawa 2009; *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*. Red. E. Kryńska, Ł. Arendt. IPiSS, Warszawa 2010.

³ J. Erenc: *Bycie innym. Problem wykluczenia i izolacji ludzi niepełnosprawnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2008.

⁴ *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*. Red. S. Golinowska, E. Tarkowska, I. Topińska. IPiSS, Warszawa 2005.

Wskaźniki te zaprezentowane zostały na szczycie w Laeken pod koniec 2001 roku w postaci konkretnych indyktorów statystycznych zalecanych do badań prowadzonych w krajach członkowskich UE. Są one podstawą badań nad ubóstwem, gdyż identyfikują skalę wykluczenia społecznego i związanego z nim ryzyka. Pozwalają zdiagnozować przyczyny oraz trend zmian zjawisk społecznych. Dzięki nim możliwe jest podejmowanie adekwatnych decyzji politycznych w celu zmniejszenia skutków wykluczenia społecznego. Wskaźniki dla Polski są liczone przez Główny Urząd Statystyczny⁵ od 2005 roku, choć niektóre, jak stopa bezrobocia długotrwałego, były liczone już wcześniej. Pełną listę wskaźników prezentuje tabela 1⁶. Metodę wskaźnikową badania wykluczenia społecznego można uznać za bardzo dobrą, gdyż daje możliwość porównań międzynarodowych oraz szerokie spektrum badania problemu zagrożenia wykluczeniem społecznym.

Tabela 1

Wskaźniki wykluczenia społecznego opracowane przez Komisję Europejską na szczycie w Laeken w 2001 roku

Wskaźniki monetarne	
Grupa	Nazwa
Podstawowe	wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych, wskaźnik kwintalowego zróżnicowania dochodów, wskaźnik zagrożenia ubóstwem trwałym, relatywny wskaźnik głębokości ubóstwa.
Pomocnicze	wskaźnik zagrożenia ubóstwem przy przyjęciu różnych granic ubóstwa, określany jako dyspersja wokół granicy ubóstwa, stopa zagrożenia ubóstwem zakotwiczona w czasie, wskaźnik zagrożenia ubóstwem przed uwzględnieniem w dochodach transferów społecznych, współczynnik Giniego.
Wskaźniki niemonetarne	
Podstawowe	gospodarstwa domowe bez osób pracujących, stopa bezrobocia długotrwałego, rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia, młodzież niekontynuująca nauki, wskaźnik dalszego trwania życia, wskaźnik oceny stanu zdrowia.
Pomocnicze	stopa bezrobocia trwałego, wskaźnik osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne.

Źródło: S. Kalinowski, W. Łuczka-Bakuła: *Wybrane monetarne wskaźniki społecznego wykluczenia w nowych krajach UE*. „Polityka Społeczna” 2005, nr 7, s. 5.

⁵ Publikowane są przez GUS oraz Eurostat, dostępne na stronach internetowych tych instytucji.

⁶ S. Kalinowski, W. Łuczka-Bakuła: *Wybrane monetarne wskaźniki społecznego wykluczenia w nowych krajach UE*. „Polityka Społeczna” 2005, nr 7, s. 5.

Badanie zjawiska wykluczenia społecznego z wykorzystaniem wyżej wymienionych wskaźników było prezentowane dla krajów Unii Europejskiej jako część programu integracji społecznej przez M. Żukowskiego⁷. Analiza wskaźników wykluczenia społecznego dla Polski w ujęciu globalnym po raz pierwszy była przeprowadzona przez S. Kalinowskiego, W. Łuczka-Bakułę. Do tej pory nie były podejmowane próby szerokiego wykorzystania wskaźników wykluczenia społecznego dla analiz przestrzennych tego zjawiska na poziomie wojewódzkim.

Celem rozważań podjętych w opracowaniu jest sprawdzenie możliwości wykorzystania wskaźników z Laeken do badania wykluczenia społecznego w Polsce w ujęciu wojewódzkim z wykorzystaniem dostępnych danych statystyki publicznej. Wyliczone zostały wartości wszystkich wskaźników, dla których dostępne były niezbędne dane w ujęciu wojewódzkim. Tym samym część wskaźników z wymienionych w tabeli 1 ze względu na brak odpowiednich danych nie będzie poddana analizie w niniejszym opracowaniu. Na podstawie przeprowadzonych analiz została dokonana ocena zagrożenia wykluczeniem społecznym w poszczególnych województwach w okresie 2006-2008.

1. Podstawowe pojęcia

Wiele z podanych wskaźników wykluczenia społecznego zaproponowanych w Laeken nie jest powszechnie znanych w statystyce polskiej, dlatego poniżej zostanie przeprowadzony przegląd definicji niektórych z wykorzystywanych w badaniu wskaźników.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych określa procent osób w gospodarstwach domowych żyjący poniżej granicy ubóstwa po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych. Granicę ubóstwa definiuje się w zależności od potrzeb na trzy sposoby:

- relatywna granica ubóstwa – zgodnie z definicją przyjętą przez GUS jest to 50% średnich wydatków ogółem gospodarstw domowych; według definicji Eurostat-u jest to odsetek mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w danym kraju, najczęściej stosuje się 60%,
- ustawowa granica ubóstwa – kwota, która zgodnie z obowiązującym prawem krajowym uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia z pomocy społecznej,
- granica ubóstwa skrajnego – minimum egzystencji, wyznacza poziom zaspokojenia potrzeb, poniżej którego występuje biologiczne zagrożenie życia oraz rozwoju psychofizycznego człowieka (obliczane systematycznie przez IPiSS).

⁷ M. Żukowski: *Unijna strategia integracji społecznej*. „Polityka Społeczna” 2010, nr 9.

Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia – wariacja regionalnej stopy zatrudnienia w granicach danego kraju w grupie wiekowej 16-64 lata. Wskaźnik ten przyjmuje wartość zero, gdy we wszystkich badanych regionach stopa zatrudnienia jest na takim samym poziomie. Wysokie wartości tego wskaźnika świadczą o tym, że w danym kraju występują duże różnice między regionami, jeśli chodzi o wartości wskaźnika zatrudnienia.

2. Przegląd wartości wskaźników wykluczenia społecznego dla województw Polski

Zaprezentowane poniżej wartości wskaźników dla Polski zostały wybrane pod kątem możliwości odnalezienia ich w publikacjach GUS lub możliwości ich wyliczenia w oparciu o dostępne dane. Niewystąpienie poniżej określonego wskaźnika oznacza brak ogólnodostępnych danych do jego prezentacji. Dodatkowo zamiast wskaźników „młodzież niekontynuująca nauki” oraz „wskaźnika osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne” zostanie użyty współczynnik skolaryzacji netto, który przy niedostępności dla województw Polski oficjalnych wskaźników z Laeken jest najlepszym dostępnym wskaźnikiem obrazującym poziom edukacji w regionie.

Tabela 2 zawiera wskaźnik zagrożenia ubóstwem, przyjmując relatywne granice ubóstwa jako 50% średnich wydatków gospodarstw domowych oraz 60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w Polsce.

Tabela 2

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych w Polsce według województw dla relatywnych granic ubóstwa

Polska, województwo	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem w %, przy założeniu granicy ubóstwa jako					
	60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji w Polsce			50% średnich wydatków gospodarstw domowych w Polsce		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
POLSKA	19	17	17	18	17	18
ŁÓDZKIE	19	17	18	16	15	14
MAZOWIECKIE	16	15	12	13	14	12
MAŁOPOLSKIE	16	17	15	18	17	16
ŚLĄSKIE	14	13	13	15	14	17
LUBELSKIE	28	26	28	23	24	24
PODKARPACKIE	23	25	26	22	22	20
PODLASKIE	21	15	18	19	24	23
ŚWIĘTOKRZYSKIE	28	21	24	25	25	27
LUBUSKIE	19	15	18	14	13	12
WIELKOPOLSKIE	19	16	16	20	19	18
ZACHODNIOPOMORSKIE	18	17	16	14	15	16
DOLNOŚLĄSKIE	20	18	15	19	15	17
OPOLSKIE	15	12	14	13	11	11
KUJAWSKO-POMORSKIE	24	17	17	22	20	23
POMORSKIE	17	18	17	17	17	18
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	24	23	21	25	24	25

Źródło: Na podstawie danych GUS z witryny internetowej www.stat.gov.pl

Z przedstawionych danych wynika, że poziom zagrożenia ubóstwem w Polsce w badanym okresie według granicy ubóstwa 60% mediany ekwiwalentnych dochodów gospodarstw domowych do dyspozycji raczej zmniejszył się, a dla 50% średnich wydatków gospodarstw domowych pozostał bez zmian. Dla relatywnej granicy ubóstwa „60% mediany” najwyższe wartości wskaźnika zagrożenia ubóstwem powyżej 20% w roku 2008 notuje się w województwie lubelskim, podkarpackim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim, a najniższe (poniżej 15%) w województwie mazowieckim, śląskim i opolskim. W przypadku relatywnej granicy ubóstwa 50% średnich wy-

datków gospodarstw domowych najwyższe wartości wskaźnika zagrożenia ubóstwem (powyżej 20%) w roku 2008 notuje się w województwie świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, lubelskim, podlaskim i kujawsko-pomorskim, a najniższe (poniżej 13%) w opolskim, mazowieckim i lubuskim.

Tabela 3 prezentuje wskaźnik zagrożenia ubóstwem, przyjmując jako granicę ubóstwa minimum egzystencji i granicą ustawową.⁸

Tabela 3

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po określeniu w dochodach transferów społecznych w Polsce według województw dla granicy ubóstwa minimum egzystencji i ustawowej

Polska, województwo	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem w %, przy założeniu granicy ubóstwa jako					
	minimum egzystencji			ustawowej granicy ubóstwa		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
POLSKA	8	7	6	15	15	11
ŁÓDZKIE	7	6	5	13	13	8
MAZOWIECKIE	6	5	3	11	11	7
MAŁOPOLSKIE	7	6	5	16	14	9
ŚLĄSKIE	7	5	5	12	12	10
LUBELSKIE	10	11	8	19	20	15
PODKARPACKIE	10	8	5	20	19	12
PODLASKIE	10	10	8	17	20	14
ŚWIĘTOKRZYSKIE	12	11	11	22	22	18
LUBUSKIE	5	4	4	11	10	7
WIELKOPOLSKIE	8	7	5	17	16	11
ZACHODNIOPOMORSKIE	5	6	6	12	14	12
DOLNOŚLĄSKIE	8	5	5	16	13	11
OPOLSKIE	7	4	2	11	9	7
KUJAWSKO-POMORSKIE	9	8	8	19	17	15
POMORSKIE	8	7	6	14	15	11
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	13	11	9	21	20	15

Źródło: Ibid.

⁸ Wysokość granic ubóstwa – zob. *Ubóstwo w Polsce*, GUS 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_wz_ubostwo_w_polsce-broszura.pdf, dostęp: 20.12.2010, s. 1.

Z przedstawionych danych wynika, że poziom zagrożenia ubóstwem według przyjętych granic ubóstwa w badanym okresie zmniejszył się we wszystkich województwach. Dla minimum egzystencji najwyższe zagrożenie ubóstwem w roku 2008 notuje się w województwie świętokrzyskim – 11%, a najniższe w województwie opolskim i mazowieckim odpowiednio 2% i 3%. W przypadku ustawowej granicy ubóstwa najwyższe zagrożenie ubóstwem w roku 2008 ponownie notuje się w województwie świętokrzyskim – 18%, a najniższe w opolskim, mazowieckim i lubuskim – 7%.

Na podstawie danych zawartych w tabelach 2 i 3 można wskazać grupę województw w najwyższym stopniu zagrożonych ubóstwem w Polsce w latach 2006-2008, były to lubelskie, podlaskie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie. W najmniejszym stopniu zagrożone ubóstwem były mazowieckie, lubuskie i opolskie. W przypadku mazowieckiego jest to efekt związany z gospodarczą dominacją Warszawy, gdzie dochody ludności są zdecydowanie wyższe niż w reszcie kraju. Można spodziewać się, że Warszawa może zawyżać średni dochód w województwie szczególnie w porównaniu z powiatami sąsiadującymi z najbiedniejszymi województwami w kraju. W przypadku lubuskiego i opolskiego przyczyn należy się doszukiwać być może w bliskich kontaktach z Niemcami. Praktycznie w każdej rodzinie na terenie tych województw można znaleźć osoby pracujące w Niemczech, tym samym takie gospodarstwa domowe uzyskują stosunkowo wysokie dochody⁹.

W przypadku większości województw można zaobserwować ogólne zmniejszenie zagrożenia ubóstwem w 2008 roku w stosunku do roku 2006, czego przyczyny można dopatrywać między innymi w wejściu Polski do Unii Europejskiej. Na przestrzeni badanych lat udało się zmniejszyć zdecydowanie zagrożenie ubóstwem dla progów sztywnych – minimum egzystencji i ustawowego. W przypadku progów relatywnych (zależnych od wysokości dochodów ludności) tak wyraźnej tendencji nie można wskazać, gdyż w badanym okresie występowały zarówno wzrosty, jak i spadki wskaźnika w zależności od województwa.

Dalszym rozszerzaniem analiz dotyczących zagrożenia wykluczeniem społecznym było badanie stopy bezrobocia długotrwałego w Polsce w latach 2006-2008 według województw.

⁹ R. Jończy: *Exodus zarobkowy ludności autochtonicznej z województwa opolskiego i jego skutki*. „Polityka Społeczna” 2006, nr 1, s. 11.

Tabela 4

Stopa bezrobocia długotrwałego w Polsce według województw liczona dla zarejestrowanych bezrobotnych

Polska, województwo	Stopa bezrobocia długotrwałego w %		
	2006	2007	2008
POLSKA	7,3	5,1	3,2
ŁÓDZKIE	7,5	5,1	3,1
MAZOWIECKIE	6,4	4,5	3,0
MAŁOPOLSKIE	5,6	4,0	2,6
ŚLĄSKIE	6,2	4,1	2,1
LUBELSKIE	8,1	6,3	4,5
PODKARPACKIE	8,7	7,0	5,2
PODLASKIE	6,2	4,5	3,2
ŚWIĘTOKRZYSKIE	9,4	7,4	6,0
LUBUSKIE	8,1	5,2	3,3
WIELKOPOLSKIE	5,5	3,2	1,7
ZACHODNIOPOMORSKIE	9,9	6,7	4,1
DOLNOŚLĄSKIE	7,7	4,6	3,0
OPOLSKIE	7,5	4,8	2,6
KUJAWSKO-POMORSKIE	9,4	6,7	4,7
POMORSKIE	7,4	4,6	2,4
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	11,1	8,0	5,3

Źródło: Ibid.

W badanym okresie stopa bezrobocia długotrwałego zdecydowanie obniżyła się we wszystkich województwach. Mimo znacznych spadków, cały czas zbyt duże (powyżej 5%) były wartości tego wskaźnika w podkarpackim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim, a co najmniej niepokojące (powyżej 3,5%) w lubelskim, zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim. Poniżej 3% stopa bezrobocia długotrwałego odnotowana była w województwach małopolskim, śląskim, wielkopolskim, opolskim i pomorskim.

Analiza danych na temat rynku pracy na poziomie wojewódzkim może być obciążona poprzez wpływ statystyk silnych ekonomicznie ośrodków, które „poprawiają” statystyki całego województwa. Analiza rozproszenia regionalnego wskaźnika zatrudnienia może dać nam odpowiedź na pytanie, czy opisać wyżej zjawisko ma miejsce.

Tabela 5

Rozproszenie regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów
w ramach województw w Polsce

Województwo	Dyspersja regionalnego wskaźnika zatrudnienia względem powiatów		
	2006	2007	2008
ŁÓDZKIE	40,72	36,57	37,55
MAZOWIECKIE	95,05	98,47	93,79
MAŁOPOLSKIE	84,17	86,10	88,15
ŚLĄSKIE	116,38	132,03	138,43
LUBELSKIE	32,21	28,50	28,00
PODKARPACKIE	143,81	159,30	153,48
PODLASKIE	64,71	56,49	51,88
ŚWIĘTOKRZYSKIE	99,28	97,74	100,95
LUBUSKIE	60,89	65,08	74,69
WIELKOPOLSKIE	40,55	50,34	43,98
ZACHODNIOPOMORSKIE	22,25	27,40	31,87
DOLNOŚLĄSKIE	78,99	101,42	115,96
OPOLSKIE	65,58	71,76	80,13
KUJAWSKO-POMORSKIE	22,44	23,10	23,56
POMORSKIE	45,98	52,50	55,53
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	30,00	35,29	38,78

Źródło: Ibid.

Na podstawie danych z tabeli 5 można stwierdzić, że największe zróżnicowanie wartości powiatowego wskaźnika zatrudnienia występuje w województwach podkarpackim, śląskim, dolnośląskim i świętokrzyskim, a najmniejsze w kujawsko-pomorskim, podlaskim, warmińsko-mazurskim, i lubelskim. Co ciekawe, województwa, które w dotychczasowych analizach klasyfikowane były w grupie zagrożonych ubóstwem, charakteryzują się przy tym najmniejszym zróżnicowaniem wskaźnika zatrudnienia. Można powiedzieć, że województwa te są biedne, ale poziom biedy jest na ich terenie podobny. Wyjątkiem było województwo świętokrzyskie, gdzie zaobserwowano bardzo duże wewnętrzne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia.

Zdecydowanie największe zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia występuje w województwach mazowieckim, małopolskim, wielkopolskim i dolnośląskim. Oznacza to, że w tych województwach, mimo ogólnie niezbyt dużego zagrożenia biedą, obraz poziomu życia ludności może być zniekształcony

dobrą sytuacją w dużych miastach. Poziom życia w takich ośrodkach poprawia poziom wskaźników zatrudnienia liczony dla całego województwa. Zatem potwierdzają się przypuszczenia, że powiaty oddalone znacznie od Warszawy, znajdujące się przy granicy z biedniejszymi województwami, borykają się z dosyć dużymi problemami biedy, choć statystyki dla całego województwa wskazują całkowicie odmienną sytuację.

W celu zbadania wykluczenia społecznego ze względu na poziom wykształcenia przeanalizowany został wskaźnik skolaryzacji netto w grupie wiekowej 16-18 lat. Szczegółowe dane dla poszczególnych województw przedstawia tabela 6.

Tabela 6

Współczynnik skolaryzacji netto w grupie wiekowej 16-18 lat w Polsce według województw

Polska, województwo	Współczynnik skolaryzacji netto młodzieży w wieku 16-18 lat uczęszczającej do szkół w %	
	2007	2008
POLSKA	89,54	89,23
ŁÓDZKIE	88,95	88,90
MAZOWIECKIE	90,53	89,97
MAŁOPOLSKIE	92,61	92,60
ŚLĄSKIE	89,14	88,97
LUBELSKIE	92,64	92,70
PODKARPACKIE	91,54	91,35
PODLASKIE	89,04	88,34
ŚWIĘTOKRZYSKIE	93,17	93,61
LUBUSKIE	86,86	86,39
WIELKOPOLSKIE	91,23	90,53
ZACHODNIOPOMORSKIE	85,46	84,41
DOLNOŚLĄSKIE	87,73	87,14
OPOLSKIE	85,45	85,73
KUJAWSKO-POMORSKIE	87,51	87,14
POMORSKIE	87,36	87,40
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	85,62	85,02

Źródło: Ibid.

Współczynnik skolaryzacji dla wszystkich województw jest na bardzo wysokim poziomie, w większości przypadków znacznie powyżej 84%, a średnia dla Polski wynosi ponad 89% i jest to jeden z wyższych poziomów w całej Unii Europejskiej. W tej sytuacji trudno mówić w przypadku Polski o edukacyjnym aspekcie wykluczenia społecznego. Ważne jest, że bardzo duży odsetek gimnazjalistów kontynuuje naukę w województwach, które wcześniej były zidentyfikowane jako najbiedniejsze, to jest lubelskim, podkarpackim, świętokrzyskim i podlaskim. Edukacja może być dobrą metodą walki z biedą i wykluczeniem społecznym, więc wysokie wartości tego wskaźnika są dobrą prognozą na przyszłość.

Nieco niższe wartości współczynnika skolaryzacji dla województw: opolskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego mogą wynikać z bliskich kontaktów mieszkańców tych województw z Niemcami. Praktyką jest podejmowanie przez młodzież nauki w niemieckich szkołach średnich lub porzucenie nauki i rozpoczęcie pracy w Niemczech¹⁰.

Jedną z miar zagrożenia wykluczeniem społecznym ze względu na poziom zdrowia i jakość życia jest wskaźnik dalszego trwania życia, który prezentuje tabela 7.

Tabela 7

Wskaźnik dalszego trwania życia w momencie narodzin w Polsce według płci i województw

Polska, województwo	Dalsze trwanie życia w latach w momencie narodzin					
	mężczyźni			kobiety		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1	2	3	4	5	6	7
POLSKA	70,9	71,0	71,3	79,6	79,7	80,0
ŁÓDZKIE	68,5	68,7	69,1	78,6	78,7	78,9
MAZOWIECKIE	71,4	71,3	71,7	80,1	80,4	80,6
MAŁOPOLSKIE	72,5	72,5	72,9	80,5	80,7	80,9
ŚLĄSKIE	70,5	70,7	70,9	78,8	78,8	78,9
LUBELSKIE	70,3	70,2	70,2	80,2	80,2	80,5
PODKARPACKIE	72,6	72,9	73,1	80,8	80,9	81,3
PODLASKIE	71,0	71,5	72,0	80,5	80,9	81,4
ŚWIĘTOKRZYSKIE	70,9	71,0	71,2	80,3	80,6	80,7
LUBUSKIE	70,4	70,3	70,5	78,9	78,9	79,3
WIELKOPOLSKIE	71,4	71,4	71,8	79,3	79,5	79,9

¹⁰ R. Jończy: *Exodus zarobkowy opolskiej młodzieży*. „Polityka Społeczna” 2006, nr 10.

cd. tabeli 7

1	2	3	4	5	6	7
ZACHODNIOPOMORSKIE	70,5	70,6	70,6	79,1	79,2	79,6
DOLNOŚLĄSKIE	70,3	70,4	70,4	79,1	79,0	79,0
OPOLSKIE	71,8	72,1	71,9	79,9	80,0	80,0
KUJAWSKO-POMORSKIE	70,6	70,4	71,0	79,3	79,1	79,6
POMORSKIE	71,7	71,6	72,1	79,8	79,6	79,9
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	70,1	70,0	70,6	79,5	79,7	79,8

Źródło: Ibid.

Na podstawie danych dotyczących oczekiwanej długości życia można powiedzieć, że poprawia się stan zdrowia ludności we wszystkich województwach. Jednak w przypadku danych dla mężczyzn zdecydowanie najkrótsza oczekiwana długość życia jest w łódzkim, a dla kobiet w województwach: łódzkim, śląskim i dolnośląskim. Co ciekawe, najdłuższa oczekiwana długość życia występuje w województwach wcześniej zidentyfikowanych jako najbardziej zagrożone biedą, czyli podlaskim i podkarpackim.

Patrząc ogólnie na Polskę, oczekiwana długość życia jest na niskim poziomie w porównaniu do standardów europejskich (średnia dla Unii Europejskiej – 76 lat dla mężczyzn i 82 lata dla kobiet). Odpowiednie działania mające poprawić stan zdrowia ludności, takie jak profilaktyka medyczna czy promocja higieny, powinny objąć wszystkie województwa.

Ostatnim wskaźnikiem poddanym analizie jest stopa bezrobocia trwałego, czyli odsetek osób pozostających bez pracy ponad 2 lata w stosunku do ogółu aktywnych zawodowo. Zjawisko to jednak ma znaczenie minimalne, a badania wykazały, iż wskaźnik ten przyjmuje wartości znacznie poniżej 1%. Oznacza to, że bezrobocie trwałe w Polsce stało się właściwie całkowicie zmarginalizowanym problemem społecznym. Niestety, jest to tylko pozorne rozwiązanie problemu, gdyż należy się spodziewać, że ta poprawa statystyk wiąże się w dużej mierze z dezaktywacją zawodową osób bezrobotnych, a nie podjęciem pracy.

Podsumowanie

Analizie poddano wartości sześciu wskaźników wykluczenia społecznego dostępnych na poziomie wojewódzkim. Pozwala to na zidentyfikowanie województw, w których występuje duże zagrożenie wykluczeniem społecznym. Przedstawiona analiza dotyczyła wielu wymiarów wykluczenia społecznego, więc jest dobrą podstawą do wyciągania wniosków na temat tego zjawiska w Polsce.

Według badania dwa województwa można określić jako mocno zagrożone wykluczeniem społecznym, to jest świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie. Na przeciwnym biegunie znajdują się województwa mazowieckie i opolskie, choć należy pamiętać, że nie wszystkie wskaźniki dla tych województw wypadają dobrze. Pozostałe województwa można sklasyfikować jako zagrożone wykluczeniem społecznym w stopniu średnim.

W analizowanym okresie raczej we wszystkich województwach obserwowana była poprawa wartości badanych wskaźników. Można jednak wyróżnić obszary wyższego zagrożenia wykluczeniem społecznym w stosunku do reszty kraju. Województwa takie jak: podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie są obszarami Polski, w których występuje szczególne zagrożenie wykluczeniem społecznym ze względu na biedę. Jednocześnie województwa te starają się zmieniać ten stan rzeczy, co uwidacznia się w znacznej poprawie badanych wskaźników w ciągu badanego okresu.

Część województw jest bardzo mocno wewnątrz zróżnicowana, czyli oprócz silnych gospodarczo powiatów istnieją również biedne, w których można oczekiwać podobnych problemów społecznych, jak w wymienionych wyżej województwach. Takie powiaty mogą być nawet w gorszej sytuacji, ponieważ będąc częścią bogatych województw, mogą mieć ograniczony dostęp do środków pomocowych i rozwojowych z funduszy Unii Europejskiej.

DIVERSITY OF SOCIAL EXCLUSION IN POLAND BY VOIVODSHIP

Summary

This paper is a analysis of using possibilities of Laeken's social exclusion indicators to measure the level of social exclusion in the Polish provinces. For indicators possible to calculate author analyzes the level of social exclusion by voivodship. As a result of research regions of high and low risk of social exclusion has been set out.

VARIA

Bogusława Urbaniak

BARIERY UDZIAŁU POLSKIEGO SPOŁECZEŃSTWA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM

Wprowadzenie

W Krajowym Programie Reform Europa 2020, opublikowanym w kwietniu 2011 roku zapisano, że kluczem do rozwoju innowacyjności jest zwiększenie zdolności adaptacyjnej mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP) do zachodzących zmian, między innymi poprzez doskonalenie zarządzania zasobami ludzkimi, w tym promocję i upowszechnienie nowoczesnych/innowacyjnych narzędzi HR oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników¹. Bez wątpienia presja na kształcenie ustawiczne będzie coraz większa w nadchodzących latach. Jednakże polskie społeczeństwo, w tym także osoby pracujące, w stosunkowo niewielkim stopniu uczestniczą w procesach edukacyjnych w porównaniu z mieszkańcami innych krajów europejskich. Choć polskie społeczeństwo na tle innych krajów Unii Europejskiej wyróżnia się dobrym poziomem wykształcenia formalnego (91,1% osób w wieku 20-24 lata w 2010 roku legitymuje się co najmniej wykształceniem ponadgimnazjalnym, gdy w UE-27 przeciętnie 79,0%)², to jednak po okresie szkolnym, w dorosłym życiu raczej w niewielkim stopniu angażuje się w procesy edukacji ustawicznej.

Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na niektóre przyczyny relatywnie niskiego stopnia zaangażowania polskiego społeczeństwa w procesy kształcenia ustawicznego. Stawiamy hipotezę, że istotnymi barierami są trudne warunki pracy, takie jak długi czas pracy, stres związany z niepewnością zatrudnienia oraz brak wsparcia ze strony pracodawców. Rozważania oparto głównie na analizie danych statystycznych ilustrujących stopień zaangażowania Polaków w wieku 15-64 lata w różne formy kształcenia ustawicznego w porównaniu z aktywnością w tym obszarze społeczeństw innych krajów. Ponadto wykorzystano źródła wtórne, w których autorzy przedstawiali wyniki badań własnych w zakresie aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce.

¹ Krajowy Program Reform Europa 2020, działanie 2.6.2., s. 40.

² Witryna internetowa Eurostatu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/short_list

1. Formy kształcenia ustawicznego oraz zainteresowanie nimi polskiego społeczeństwa

Na edukację, która powinna trwać w kolejnych latach życia człowieka dorosłego, po ukończeniu nauki szkolnej obejmującej wiek dziecięcy i młodzieńczy, zaczęto zwracać uwagę w krajach europejskich w drugiej połowie XVIII wieku wraz z pojawieniem się potrzeb rozwijającej się produkcji fabrycznej. Wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowaną pracę ludzką w szybko rosnącym przemyśle angielskim spowodował konieczność podjęcia tematyki szkoleń robotników. W 1798 roku otwarto w Nottingham pierwszą szkołę przeznaczoną tylko dla osób dorosłych. Kolejne lata zaowocowały powstaniem następnych instytucji edukacyjnych na terenie Anglii. Wartą odnotowania ideą, która przyniosła rozkwit kształcenia osób dorosłych, były uniwersytety powszechne, które pojawiły się na terenie wielu krajów europejskich oraz w USA, Indiach i Australii. Pierwszy uniwersytet powszechny, który powstał na terenie polskich ziem, to Uniwersytet Ludowy im. A. Mickiewicza w 1898 roku na terenie zaboru austriackiego. Z wcześniejszych instytucji edukacyjnych, które pojawiały się na terenie zaborów, należy wymienić kursy samokształceniowe dla kobiet (1882 roku), które następnie przekształciły się w tak zwany Uniwersytet Latający. W okresie międzywojennym starano się nadrobić zaległości edukacyjne Polaków z czasów zaborów między innymi dzięki aktywności Towarzystwa Uniwersytetu Robotniczego, powołanego w 1923 roku w Warszawie³.

2. Zainteresowanie kształceniem ustawicznym w Polsce i w innych krajach europejskich

Podkreślanie konieczności kształcenia ustawicznego⁴ staje się współcześnie na tyle częste z uwagi na przejście do gospodarek i społeczeństw opartych na wiedzy, że właściwie można już mówić o imperatywie kształcenia w ciągu całego życia człowieka. Coraz częściej podkreśla się dążenie do rozwoju całościowego jednostki dzięki kształceniu nie tylko pod kątem zmiennych wymagań rynku pracy, ale także z przyczyn pozazawodowych, aby lepiej i pełniej uczestniczyć w życiu rodzinnym (lepiej spełniać rolę ojca, matki), społecznym (na przykład podejmować z powodzeniem różnorodne aktywności w ramach wolontariatu), spełniać się jako bardziej świadomy obywatel i szczęśliwsza jednostka.

³ Informacje zaczerpnięto z publikacji P. Błędowskiego i M. Nowakowskiej: *Podstawy kształcenia ustawicznego. Poradnik*. Wydawnictwo ego, Łódź 2010, s. 10-17.

⁴ Kształcenie ustawiczne (*lifelong learning*) rozumiane jest na ogół jako uczenie się od okresu przedszkolnego do późnej fazy emerytalnej, a więc obejmujące cały okres życia człowieka.

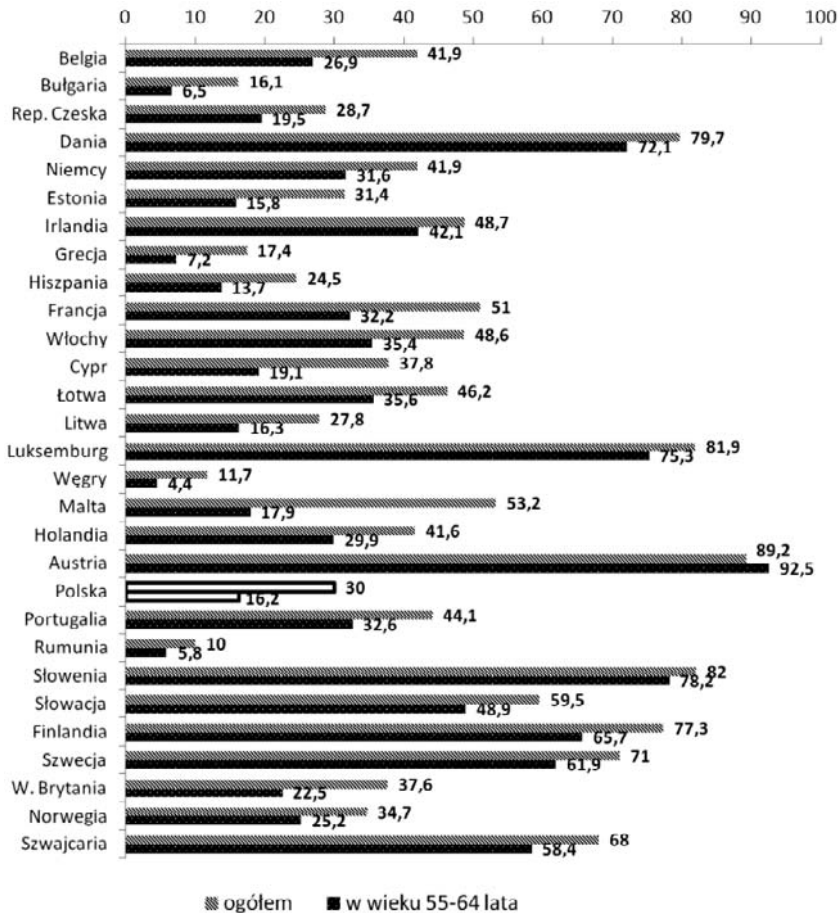
Kształcenie ustawiczne może odbywać się w trzech formach, jako: 1) **kształcenie formalne**, obejmujące szkolne formy edukacji, którego efektem jest zmiana w poziomie wykształcenia, 2) **kształcenie pozaformalne**, odnoszące się do wszystkich zorganizowanych działań edukacyjnych, takich jak: kursy, szkolenia, seminaria, konferencje itd., 3) **kształcenie nieformalne**, zwane także incydentalnym i samokształceniem, występujące poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej w postaci samodzielnego uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności.

W dokumentach firmujących politykę Unii Europejskiej wielokrotnie podkreślano wysoką rangę nadawaną kształceniu ustawicznemu obywateli UE. Rok 1996 ogłoszono „Europejskim rokiem kształcenia ustawicznego”, w strategii lizbońskiej kształcenie ustawiczne zyskało status jednego z celów strategicznych (12,5%, zaś w strategii „Europa 2020” jeden z trzech ogólnych priorytetów – rozwój inteligentny, czyli rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji, wymaga podjęcia działań takich jak między innymi „kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie”. W szczególności podkreśla się, że „z uczenia przez całe życie korzystają głównie najbardziej wykształceni”, gdy około 80 mln osób ma niskie lub podstawowe kwalifikacje. Przewiduje się, że liczba miejsc pracy wymagających tylko niskich kwalifikacji wyraźnie spadnie (o 12 mln), zaś w kolejnych 16 mln miejsc pracy będą potrzebne wysokie kwalifikacje, a wydłużona aktywność zawodowa „może się wiązać z koniecznością nabywania nowych umiejętności przez całe życie zawodowe”⁵.

Tymczasem porównania skali zaangażowania polskiego społeczeństwa w kształcenie ustawiczne przedstawiają się niekorzystnie na tle innych krajów (rys. 1). Zaledwie 30% ludności w wieku 15-64 lata uczestniczyło w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego w Polsce, według danych dla I kwartału 2011 roku⁶. Tym samym zajęliśmy siódme miejsce od końca w UE-27. Wśród krajów, w których zanotowano znaczący odsetek społeczeństwa biorącego udział w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego znalazły się: Austria – 89,2%, Luksemburg – 81,9%, Słowenia – 82,0%. Gdy porównać skalę zaangażowania w kształcenie ustawiczne najstarszych roczników w wieku produkcyjnym, wyniki porównań również nie są zadowalające dla Polski – tylko 16,2% osób w wieku 55-64 lata podjęło jakąkolwiek aktywność edukacyjną, gdy na przykład w krajach przodujących pod tym względem – w Austrii, Słowenii i Luksemburgu, odsetek ten wyniósł odpowiednio 92,5%, 78,2% oraz 75,3%. Najślabsze zaangażowanie społeczeństwa w wieku 55-64 lata w kształcenie ustawiczne zanotowano na Węgrzech – 4,4%.

⁵ Komunikat Komisji Europejskiej, Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.3.2010 KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, s. 13, 20.

⁶ Badania metodą LFS, czyli European Labour Force Survey.



Rys. 1. Odsetek ludności w wieku 15-64 i 55-64 lata uczestniczącej w jakiegokolwiek formie edukacji w I kwartale 2011 roku według danych UE LFS

Źródło: Na podstawie http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

Nieco korzystniejszy obraz zaangażowania polskiego społeczeństwa w kształcenie ustawiczne ilustrują dane dla osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, które zdecydowały się na podwyższenie kwalifikacji w ramach kształcenia formalnego. Wśród tej grupy Polaków 5% podejmowało jakąkolwiek formalną aktywność edukacyjną (średnio w UE-25 tylko 3,9%) – dane z kwietnia 2011 roku – i wynik ten był niewiele niższy od zanotowanego w Danii – 5,9%, Holandii – 8,2%, Wielkiej Brytanii – 8,5%, Szwecji – 8,9% i Finlandii – 9%⁷.

⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database

Skromne zaangażowanie polskiego społeczeństwa w procesy kształcenia ustawicznego potwierdza także poziom wskaźników edukacji ustawicznej przedstawiający odsetek osób w wieku 25-64 lata, zaangażowanych w różne formy kształcenia formalnego i pozaformalnego (oprócz samokształcenia), który w 2009 roku wyniósł 4,7% wobec średniej dla UE-27 wynoszącej 9,3%; dla mężczyzn – 4,3% wobec 8,5% w krajach Wspólnoty, zaś dla kobiet – 5,1% wobec 10,2% w 27 krajach UE⁸.

3. Pracodawcy wobec podnoszenia kwalifikacji pracowników

Truizmem jest wielokrotne powtarzanie, że inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego są podstawą wzrostu konkurencyjności współczesnych przedsiębiorstw i gospodarek. Tym niemniej nadal szkolenia traktowane są przez niektórych pracodawców jako koszt, który w dobie zagrożenia kryzysem powinien zostać wyraźnie ograniczony. Zresztą istniejące w tym zakresie rozwiązania prawne nie obligują do tworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego – w art. 67 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest wyraźny zapis, że „pracodawcy, w ramach posiadanych środków, mogą tworzyć zakładowy fundusz szkoleniowy (...)”, przeznaczając wpłaty w wysokości nie niższej niż 0,25% funduszu pracy, traktowane jako obciążenie kosztów działalności pracodawców (art. 68). Pewną zachętą do tworzenia funduszu szkoleniowego jest możliwość refundacji z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników i pracodawcy, przewidziana w art. 69 wymienionej ustawy. Wysokość refundacji może sięgać do 50%, nie więcej jednak niż do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, na jedną osobę. W przypadku starszych pracowników, którzy osiągnęli co najmniej 45. rok życia, refundacja może obejmować nawet 80%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, na jedną osobę⁹. Z badań jednakże wynika, iż niewielu pracodawców tworzy fundusz szkoleniowy. Przykładowo, na 500 pracodawców z Olsztyna zaledwie 18 (3,6%) miało utworzony fundusz szkoleniowy. Jako przyczynę niepowoływania funduszu wskazywano brak wiedzy na jego temat (głównie firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników), a także brak potrzeb szkoleniowych w firmie (głównie mikrofirmy)¹⁰.

⁸ Witryna internetowa Eurostatu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-09092010-AP/EN/1-09092010-AP-EN.PDF

⁹ D. Kępka na Polskim Portalu Finansowym Bankier.pl wskazuje dodatkowo na korzyści podatkowe dla firmy wynikające z samego faktu utworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego; <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Jakie-korzysci-plyna-z-utworzenia-zakladowego-funduszu-szkoleniowego-2330901.html>, dostęp: 28.08.2011.

¹⁰ D. Klimek, P. Pietras: *Sytuacja i oczekiwania pracodawców w mieście Olsztynie*. Miejski Urząd Pracy w Olsztynie, Olsztyn 2010, s. 66.

Inaczej jest w dużych korporacjach międzynarodowych, spółkach z kapitałem zagranicznym działających w Polsce, w których inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników jest traktowane jako ważna subfunkcja zarządzania zasobami ludzkimi. Podobnie, choć nieco rzadziej, postępują niektóre firmy reprezentujące polski kapitał prywatny, o czym przekonują wyniki konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Konsekwencją tego podejścia są stosunkowo duże środki przeznaczane na sfinansowanie szkoleń, sięgające ponad 3,0% funduszu wynagrodzeń brutto¹¹.

Im mniejsze skłonności polskich pracodawców, głównie z sektora MMŚP do finansowania szkoleń pracowniczych, tym bardziej należy promować osiągnięcia w zakresie polityki szkoleniowej tych polskich firm, które doceniają znaczenie systematycznego ponoszenia kosztów szkolenia pracowników dla osiągnięć własnego biznesu. Przykładem takiej firmy jest Cezar International, zlokalizowana w Ksawerowie koło Łodzi¹². Jest to niewielka firma produkcyjna (ponad 50 zatrudnionych), zajmująca się od 2007 roku zaawansowanymi technologiami umożliwiającymi wytworzenie ponad 1200 produktów z dziedziny optyki, począwszy od różnego rodzaju światłowodów, poprzez sumatory i refokusatory, skończywszy na systemach laserowych oraz spektrofotometrycznych z zastosowaniem w medycynie, przemyśle militarnym, samochodowym oraz chemicznym. Firma działa w systemie TQM, opartym między innymi na zasadzie *long time learning*, zakładającej ciągłe doszkalaanie na rzecz poprawy jakości i wydajności pracy. Dzięki szkoleniom zrealizowanym w 2009 roku udało się skrócić czas wytwarzania produktów średnio o 6 do 8 procent w stosunku do roku 2008. Jednocześnie badania działu logistyki firmy wykazały spadek liczby reklamacji na produkty firmy.

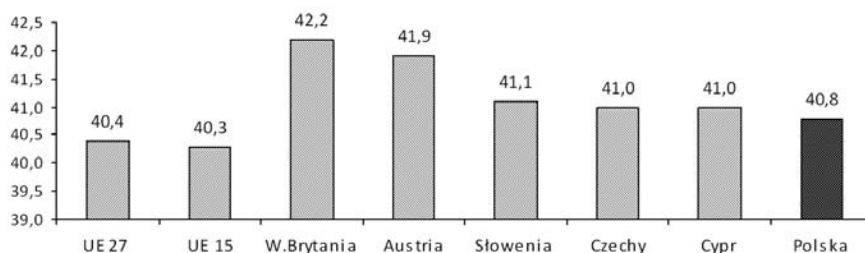
Firma ponosi duże koszty szkoleń (szkolenia odbywają się najczęściej w Niemczech i trwają co najmniej pięć dni roboczych). Dla ich sfinansowania powołano zakładowy fundusz szkoleń kadrowych (ZFKK). Co roku ustalana jest wysokość środków przekazywanych do funduszu, w 2009 zdecydowano się wpłacić nie mniej niż 8% zysku firmy netto z roku 2008. Dzięki zgromadzonym środkom blisko połowa pracowników mogła w 2009 roku wziąć udział aż w siedmiu szkoleniach, poczynając od szkoleń obejmujących nowe technologie produkcyjne wprowadzane w przedsiębiorstwie, obsługę nowych urządzeń produkcyjnych, przez szkolenia z zakresu komunikacji i umiejętności radzenia sobie z rutyną w pracy.

¹¹ Kolejne roczniki raportu *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kreowanie nowoczesności*. Red. B. Urbaniak, P. Bohdziewicz. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

¹² Opis firmy Cezar International przygotowano na podstawie: R. Nowicki: *Firma Cezar International jako przykład przedsiębiorstwa ukierunkowanego na rozwój kapitału ludzkiego*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2011, nr 5, s. 14.

4. Warunki pracy niesprzyjające kształceniu ustawicznemu

Poszukując barier utrudniających uczestnictwo polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, można wskazać na następujące przyczyny, które oczywiście nie wyczerpują listy możliwych utrudnień. Decyzjom edukacyjnym nie sprzyjają następujące warunki pracy: 1) praca ponad miarę, czyli długi tydzień pracy, 2) praca w nadgodzinach, 3) praca zabierana do domu, 4) obawa przed nieodnowieniem kontraktu po wygaśnięciu umowy terminowej, 5) praca zmianowa, 6) praca w soboty i niedziele, 7) praca nocna, 8) praca popołudniowo-wieczorna.



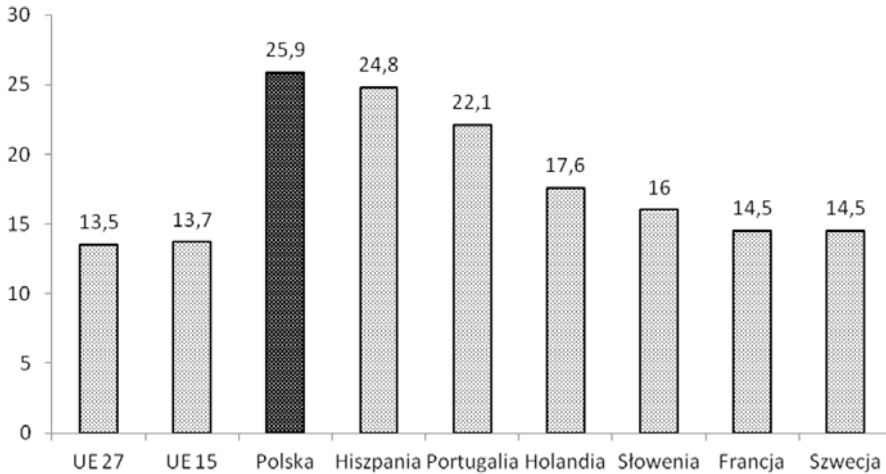
Rys. 2. Kraje o najdłuższym tygodniowym czasie pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze w I kwartale 2011 roku

Źródło: Ibid.

Na rys. 2 przedstawiono tygodniową długość czasu pracy w krajach, w których odnotowano najdłuższy faktyczny czas pracy. Polska ze średnią długością tygodnia pracy wśród zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy równą 40,8 godz. (według danych dla I kwartału 2011 roku) znalazła się na szóstej pozycji. Najdłuższy tydzień pracy wystąpił w Wielkiej Brytanii – 42,2 godz. i w Austrii – 41,9 godz. oraz w Słowenii – 41,1 godz. Trudno o udowodnienie, że duża liczba godzin pracy w tygodniu jest przeszkodą w edukacji ustawicznej, gdyż akurat Austria i Słowenia wyróżniają się najwyższym odsetkiem społeczeństwa uczestniczącego w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego – odpowiednio 89,2% i 82,0% (rys. 1). Być może w przypadku tych krajów kształcenie ustawiczne odbywa się za zgodą pracodawców w czasie pracy.

Kolejna ze zmiennych, która może negatywnie wpływać na decyzje edukacyjne, to zatrudnienie na kontraktach terminowych. Można zakładać, że fakt, iż co czwarty zatrudniony w polskiej gospodarce pracuje na podstawie umowy okresowej, ma ujemny wpływ na podejmowanie inicjatyw edukacyjnych. Polska, a za nią Hiszpania, przodują wśród krajów Wspólnoty Europejskiej

jeśli chodzi o skalę zatrudnienia na czas określony. W Polsce odsetek ten jeszcze zwiększył się w II kwartale 2011 roku aż do 27,1% ogółu zatrudnionych, obejmując 3,4 mln osób.



Rys. 3. Kraje, w których zanotowano najwyższy odsetek pracowników w wieku 15-64 lata zatrudnionych na kontraktach terminowych w I kwartale 2011 roku

Źródło: Ibid.

Stosunkowo duży odsetek zatrudnionych w polskiej gospodarce wykonuje swą pracę w systemie zmianowym – 29,9% w 2010 roku, gdy średnio w UE-27 tylko 17,4%. Natomiast praca w soboty, trochę w mniejszym stopniu w niedziele, praca w porze nocnej oraz w popołudniowo-wieczornej nie jest w Polsce popularna w porównaniu z innymi krajami UE. Ten czynnik należy uznać za sprzyjający decyzjom edukacyjnym. W Polsce w 2010 roku w soboty pracowało 16,6% pracujących Polaków, gdy średnio w UE-27 – częściej niż co czwarty pracownik (26,5%), w niedziele – odpowiednio – pracowało w Polsce 13,5% ogółu pracujących, gdy w UE-27 – zaledwie 8,1%, w porze nocnej – 3,1% w Polsce i 7,4% w krajach Wspólnoty Europejskiej, oraz w porze popołudniowo-wieczornej – 8,8% Polaków i prawie co piąty pracownik w UE-27 (19,8% w 2010 roku).

5. Bardziej wyedukowani obywatele to szczęśliwsi obywatele

Zauważono, że im wyższy poziom wykształcenia społeczeństwa w danym kraju, tym większy poziom osiągniętej satysfakcji życiowej. Potwierdza to znany z literatury przekaz, że inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego stają się przyczyną nie tylko wyższego poziomu dochodów, ale także mają wpływ na poziom odczuwanej satysfakcji życiowej. Wskaźniki satysfakcji w skali od 1 do 10 obliczone dla społeczeństwa o poziomie wykształcenia co najwyżej gimnazjalnym oraz ponadgimnazjalnym, zamieszkującego UE oraz Byłą Republikę Jugosłowiańską, Macedonii, Turcję, Chorwację (CC3), a także Norwegię, są wyraźnie wyższe w grupie osób posiadających co najmniej wykształcenie ponadgimnazjalne, niezależnie od wyróżnionego kraju. Wyjątkami są Estonia i Szwecja, gdzie nie zaobserwowano wyraźnych różnic w poziomie satysfakcji osób legitymujących się wyższym poziomem wykształcenia niż gimnazjalne. Najwyższy poziom odczuwanej satysfakcji wystąpił w tak zwanej „starej piętnastce”, gdzie odnotowano najniższą różnicę w poziomie wskaźników według poziomu wykształcenia. Natomiast w 12 krajach, które dołączyły do UE w 2004 i 2007 roku zauważono największe różnice w poziomie odczuwanej satysfakcji życiowej ocenianej w grupach o odmiennym poziomie wykształcenia¹³.

Podsumowanie

Duże zaangażowanie osób dorosłych w różne formy kształcenia ustawicznego w perspektywie nadchodzących lat to konieczność, aby sprostać wymaganiom coraz bardziej „kapryśnego” rynku pracy. Jest to ważny element zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego zapisanego w strategii Europa 2020, do którego dąży Wspólnota Europejska.

Na podstawie przeprowadzonych rozważań można wysnuć następujące wnioski:

1. Polskie społeczeństwo po okresie szkolnej edukacji w relatywnie niskim stopniu jest zainteresowane kształceniem ustawicznym w dalszym okresie życia dorosłego.
2. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy można wskazać nieprzyjazne warunki pracy oraz brak instytucjonalnych rozwiązań zachęcających MMŚP do szkolenia pracowników.

¹³ Więcej w B. Urbaniak: *Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy*. W: *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z. Monografia*. Red. M. Znajmiecka-Sikora, E. Roszko. Wydawnictwo ego, Łódź 2010, s. 24-25.

3. Do barier kształcenia ustawicznego w Polsce, wśród osób pracujących, można głównie zaliczyć niepewność kontynuacji zatrudnienia wynikającą z upowszechnienia kontraktów terminowych oraz pracę w systemie wielomianowym. Przemawia za tym przeciętnie wyższy poziom odnośnych wskaźników wśród polskiego społeczeństwa niż średnio w krajach UE-27.
4. Pozytywny przykład polityki szkoleniowej realizowanej przez polskiego pracodawcę, przedstawiony w artykule, przekonuje o korzyściach płynących ze szkoleń, gdy są one traktowane jako jeden z czynników przewagi konkurencyjnej.

POLISH SOCIETY BARRIERS TO LIFELONG LEARNING

Summary

There are considered reasons of relatively low interest of Polish society in lifelong learning in comparison with other European members of EU27. Among the barriers of low participation in lifelong learning it was enumerate unfavourable working conditions as lack of employment certainty caused by high percentage of terminal contracts. There are figures illustrating popularity of lifelong learning in EU27.

Iwona Kukulak-Dolata

DZIAŁALNOŚĆ OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY W OPINIACH WYCHOWANKÓW

Wprowadzenie

Wiele danych statystycznych wskazuje na rosnącą dezaktywizację zawodową młodzieży, co może prowadzić do jej marginalizacji. Eskalacji tego zjawiska mogą zapobiegać działania różnych instytucji, w tym te, które podejmowane są przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). Są one jedyną państwową instytucją wyspecjalizowaną w świadczeniu usług na rzecz młodzieży w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25. roku życia¹. Uwzględniając naturę realizowanych działań przez OHP, można je uporządkować w dwie grupy; jedna obejmuje zadania o charakterze opiekuńczo-wychowawczym, a druga z zakresu rynku pracy. Elementem je łączącym jest szeroko pojęty proces edukacji, w ramach którego wychowankowie zdobywają wiedzę niezbędną do funkcjonowania we współczesnym świecie. Wyróżnione grupy zadań są przedmiotem działania różnych jednostek organizacyjnych OHP. Rolę nadrzędną pełni Komenda Główna OHP oraz podległe jej Wojewódzkie Komendy OHP wraz z Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży oraz Centrami Kształcenia i Wychowania. Wymienione instytucje mają charakter ponadregionalny.

W opracowaniu zawarto ocenę różnych usług edukacyjnych OHP z perspektywy wychowanków. Problem ten przedstawiono w kontekście ich pozycji na rynku pracy. Rozważania zostały oparte na wynikach badań ilościowych, jakie zostały przeprowadzone w 2010 roku wśród absolwentów OHP z województw: łódzkiego, kujawsko-pomorskiego i wielkopolskiego².

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

² Badanie zostało zrealizowane przez konsorcjum Instytut Pracy i Spraw Socjalnych i IBC GROUP Central Europe Holding Spółka Akcyjna w ramach projektu „Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego – Priorytet I Zatrudnienie i Integracja Społeczna. Działanie 1.3. Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej. W ramach badań ilościowych obserwacją została objęta próba 304 absolwentów OHP z trzech województw; 102 osoby pochodziły z województwa łódzkiego i kolejne dwie grupy po 101 – każda z województwa kujawsko-pomorskiego i wielkopolskiego. Pełna analiza wyników badań z realizacji tego projektu znajduje się w książce *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców* pod red. E. Kryńskiej. IPiSS i IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Warszawa 2010.

1. Aktywność jednostek organizacyjnych OHP w procesie wspierania młodzieży

Jak już wspomniano, Ochotnicze Hufce Pracy są zaliczane do grupy instytucji rynku pracy realizujących zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży. Głównym celem działalności OHP jest stwarzanie młodzieży warunków prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego poprzez aktywne budowanie systemu pomocy dla grup najsłabszych, organizowanie i wspieranie form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznych. Cel ten realizowany jest przez wiele jednostek znajdujących się w strukturze organizacyjnej tej instytucji.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że młodzież najczęściej uzyskuje wsparcie od Hufców Pracy (HP) (rys. 1). Warto podkreślić, iż wymieniona jednostka jest jedną z najstarszych występujących w strukturze organizacyjnej OHP i zakres jej zadań jest bardzo szeroki. W wyniku ich działań młodzież nie tylko zdobywa wykształcenie ogólne i zawodowe, ale może również skorzystać z poradnictwa zawodowego, z pomocy w poszukiwaniu pracy. W szerokim zakresie jednostka ta prowadzi programy wychowawcze, profilaktyczne, resocjalizacyjne.



Rys. 1. Odsetek młodzieży korzystającej ze wsparcia wybranych jednostek organizacyjnych OHP (n = 304)

Źródło: I. Kukulak-Dolata: *Analiza losów absolwentów OHP*. W: *Wiąznoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*. Red. E. Kryńska. IBC Group i IPiSS, Warszawa 2010, s. 175.

Natomiast co dziesiąty badany absolwent korzystał z pomocy Ośrodków Szkolenia Zawodowego (OSZ), które organizują kursy zawodowe dla młodzieży i dorosłych. O stosunkowo dużej popularności tej jednostki wśród młodzieży – w porównaniu z innymi – może decydować jakość ich usług. Przeprowadzone w ramach tego samego projektu analizy na temat zbieżności oferty edukacyjnej OHP z potrzebami rynku pracy wskazują, iż działalność szkoleniowa OSZ jest skuteczna. Realizowane przez ośrodki tematy szkoleń są skoordynowane z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy, co implikuje wzrost szansy zatrudnienia osób w nich uczestniczących³.

W ramach OHP działają również Hufce Środowiskowe. Modelowy Hufiec Środowiskowy składa się z grup wychowawczych, grup zajęciowych, młodzieżowego biura pracy, filii ośrodka szkolenia zawodowego, kuratorskiego ośrodka pracy z młodzieżą oraz sekcji i kół zainteresowań. Z przeprowadzonych badań wynika, że 9,9% obserwowanej młodzieży było odbiorcami ich usług.

Usługami pozostałych jednostek organizacyjnych OHP było objęte o wiele mniej młodzieży, co ilustrują dane z rys. 1. Może to wynikać ze specyfiki działań, jakie są podejmowane przez te jednostki, a więc ich specjalizacji. Możemy założyć, iż młodzież woli otrzymywać kompleksową obsługę, dlatego tak duże zainteresowanie Hufcami Pracy, których zakres działalności jest o wiele szerszy od innych jednostek. Ponadto, jak już wspomniano, HP są jedną z najstarszych form organizacyjnych OHP, a więc są znane w określonych środowiskach i są przez nie dobrze postrzegane.

Uzyskane wyniki badań dowodzą, że absolwenci objęci byli przede wszystkim wsparciem umożliwiającym im dalszą edukację, co jest spójne z przesłaniem OHP. Usługi analizowanej instytucji są przede wszystkim kierowane do osób młodych powyżej 15. roku życia, pochodzących ze środowisk niedostosowanych społecznie. Wskazana grupa młodzieży jest zaniedbana wychowawczo i kulturowo, i bardzo często funkcjonuje poza powszechnym systemem edukacji, bowiem nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum. Osoby te wymagają specyficznego wsparcia w procesie nauki polegającego na stosowaniu odmiennych od tradycyjnie stosowanych form edukacji. W wyniku ich zastosowania młodzież uzyskuje nie tylko podstawową wiedzę teoretyczną, ale i umiejętności zawodowe niezbędne do wykonywania prostych prac. Proces ten jest niezwykle złożony i opiera się na następujących działaniach:

- 1) kierowaniu uczestników OHP do szkół i placówek, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty⁴;

³ I. Kukulak-Dolata: *Ocena adekwatności oferty edukacyjnej OHP do potrzeb regionalnych rynków pracy*. W: *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*. Red. E. Kryńska. IBC Group i IPiSS, Warszawa 2010.

⁴ Dz.U. z 2004 r., nr 256, poz. 2572.

- 2) kierowaniu uczestników OHP do instytucji szkoleniowych, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵;
- 3) kierowaniu uczestników OHP do pracodawców lub zatrudnianie ich w jednostkach OHP w celu odbycia przygotowania zawodowego, na zasadach określonych w odrębnych przepisach;
- 4) prowadzeniu zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w warsztatach szkoleniowo-produkcyjnych funkcjonujących w jednostkach OHP realizujących zadania w zakresie kształcenia i wychowania uczestników OHP;
- 5) prowadzeniu kształcenia w formach pozaszkolnych, w szczególności z wykorzystaniem modułowych programów szkolenia zawodowego.

W celu realizacji wymienionych zadań wojewódzcy komendanci OHP i kierownicy jednostek OHP współdziałają odpowiednio z kuratorami oświaty, organami prowadzącymi szkoły, dyrektorami szkół, pracodawcami i organizacjami pracodawców.

Z przeprowadzonych badań wynika, że połowa absolwentów za pośrednictwem OHP podejmowała tradycyjną naukę w szkole, a 53,3% odbywało praktyczną naukę zawodu, natomiast kolejne 15,5% było uczestnikami różnych kursów. Z zestawienia powyższych danych wynika, że niektóre osoby mogły równolegle uczestniczyć w kilku formach kształcenia.

2. Ocena usług edukacyjnych i szkoleniowych organizowanych przez OHP

Ponad połowa osób (59,9%), które zdobywały zawód za pośrednictwem OHP w ramach nauki w szkole, dość dobrze ocenia system kształcenia, a 28,3% nawet bardzo dobrze. Pozytywne oceny w tym przypadku mogą wynikać z faktu, że dla 57,9% absolwentów z tej grupy zdobyte wykształcenie miało wpływ na znalezienie pracy, a 55,9% twierdzi, iż przyczyniło się do wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy. Pozytywne oceny analizowanej formy edukacji nie oznaczają, że jest ona bez wad. Ponad połowa jej uczestników (53%) widzi potrzebę doskonalenia nauki zawodu w szkole. Modernizacja jej powinna polegać na wprowadzeniu do programów nauczania większej liczby zajęć praktycznych (36,8%) i lepszego wyposażenia stanowisk, na których odbywa się nauka (23%). Istnieje również potrzeba zaangażowania w ten proces nauczycieli, którzy obok wiedzy teoretycznej będą legitymować się większym zasobem wiedzy praktycznej opartej na doświadczeniu zawodowym (17,1%). Pewna część (16,4%) młodzieży widzi potrzebę różnicowania programów nauczania ze względu na poziom dotychczasowej edukacji słuchaczy. Dla niej ważna jest indywidualizacja kształcenia, co może doprowadzić do zwiększonej efektywności nauczania.

⁵ Dz.U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001.

Jak już wspomniano, 15,3% badanej populacji absolwentów było uczestnikami kursów. Blisko połowa (46,8%) z tej grupy w ramach szkoleń uczyła się języków obcych. Ich znajomość traktowano jako dodatkowe kompetencje. W niektórych przypadkach nauka języków wiązała się z planami młodzieży wyjazdu do pracy za granicę. Natomiast 34% słuchaczy w ramach szkoleń uczyło się obsługi komputera i Internetu, a kolejna jedna piąta poprzez kursy przygotowywała się do egzaminu na prawo jazdy. Kilka osób było objętych nauczaniem z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, opracowywania dokumentów aplikacyjnych w formie CV i listu motywacyjnego. Ten ostatni obszar tematyczny szkoleń był również pozytywnie oceniany przez absolwentów ze względu na możliwość pozyskania umiejętności z zakresu komunikacji międzyludzkiej. Aktywność szkoleniowa młodzieży w wymienionych obszarach dowodzi, iż najczęściej organizowano dla niej kursy o charakterze „uniwersalnym”, w wyniku których istniała możliwość wykreowania kompetencji ponadzawodowych. W konsekwencji miały one wzmocnić pozycję osób młodych na rynku pracy.

Z uzyskanych wyników badań można wyciągnąć wniosek, że absolwentom rzadko oferowano profilowane szkolenia. Kursy o bardzo wąskiej specjalizacji stanowiły w ramach przeprowadzanych analiz niewielki udział i dotyczyły obsługi urządzeń, maszyn, kas fiskalnych (14,9%) lub miały umożliwić podwyższenie praktycznych umiejętności w wyuczonym zawodzie (14,9%). Efektywność analizowanej formy edukacji jest zróżnicowana w opiniach absolwentów. Zdaniem 89,4% respondentów uczestnictwo w szkoleniach umożliwiło im poszerzenie wiedzy teoretycznej i praktycznej. Znalazło to odzwierciedlenie w zmianie ich pozycji na rynku pracy, bowiem 38% z nich podjęło pracę, prawie 15% uzyskało wyższe wynagrodzenie, a kolejne 6,4% było objęte awansem zawodowym.

Absolwenci do zalet szkoleń organizowanych przez OHP zaliczyli możliwość otrzymania certyfikatów po ich zakończeniu. Zdaniem badanych ten rodzaj świadectwa zwiększa szanse uzyskania zatrudnienia, bowiem dla pracodawcy jest narzędziem kontroli uprawnień do wykonywania zawodu przez potencjalnego kandydata do pracy.

Według opinii respondentów efektywność szkoleń mogłaby być większa (46,8%) na skutek wydłużenia czasu ich trwania. Uwaga ta dotyczy zarówno zajęć praktycznych (31,9% wskazań), jak i teoretycznych (23,4%). Ponadto widzą oni potrzebę unowocześnienia stanowisk, na których odbywa się nauka zawodu. Sprzęt, na bazie którego uczniowie zdobywają nowe umiejętności, jest często zużyty i przestarzały (21,3%). Zmian wymaga również obsada kadrowa, osoby nauczające zawodu nie zawsze są do tego procesu przygotowane (19,1%), co nie sprzyja wykreowaniu dobrej jakości kapitału ludzkiego. Zdobyte w takich warunkach kwalifikacje mogą nie odpowiadać realnemu

zapotrzebowaniu pracodawców. Innym problemem jest oferowanie młodzieży nieaktualnych tematów szkoleń z perspektywy oczekiwań rynku. W tym celu konieczne jest systematyczne, ciągle badanie popytu pracodawców na umiejętności, w jakie powinni być wyposażeni przyszli pracownicy (17%).

Kolejną formą kształcenia organizowaną przez OHP była praktyczna nauka zawodu. Skorzystało z niej ponad 53% respondentów, a podjęta przez nich nauka odbywała się w wielu zawodach. Badani absolwenci na ogół mają pozytywną opinię na temat tej formy kształcenia. Około 58% absolwentów dobrze ją ocenia, a 28,4% wystawia jej notę bardzo dobrą. Tylko 13% uważa, że praktyczna nauka zawodu była zorganizowana na średnim poziomie.

Umiejętności i wiedza, jaką zdobyli absolwenci w ramach praktycznej nauki zawodu, były istotne dla ich sytuacji na rynku pracy. Ponad połowa respondentów uważa (56,2%), że ich pozycja na skutek uczestnictwa w tej formie kształcenia uległa poprawie. Prawie 55% absolwentów twierdzi, że kwalifikacje zdobyte w ramach praktycznej nauki zawodu umożliwiły im podjęcie pracy, 19,8% absolwentów otrzymało z tego tytułu wyższe wynagrodzenie, a kolejne 16% awansowało. Przytoczone dane wskazują, że kierunki kształcenia były dodatnio skorelowane z potrzebami rynku pracy.

Absolwenci widzą również potrzebę doskonalenia tej formy kształcenia. Ponad jedna piąta z nich (21,6%) uważa, że zmianie musi ulec uzbrojenie techniczne stanowisk, na których odbywa się praktyczna nauka (21,6%). Po raz kolejny respondenci podkreślają złą jakość oprzyrządowania stanowisk pracy, na których zdobywają konkretne umiejętności praktyczne. Jakość ta na ogół nie odpowiada standardom określonym dla poszczególnych zawodów. Zwrócono także uwagę na angażowanie młodzieży do innych prac, zadań niż te, które są ujęte w programie ich szkolenia. W celu wyeliminowania takich sytuacji należałoby prowadzić pewną kontrolę nauki zawodu. Nadzór, jaki sprawują wychowawcy OHP, ogranicza się do strony formalnej, czyli zbadania obecności ucznia u pracodawcy. Mniejszą wagę przykładają się do sprawdzenia merytorycznej strony organizacji zajęć praktycznych, porównania ich z treściami kształcenia zawartymi w umowie.

Wymienione wady poszczególnych form kształcenia nie są przeszkodą dla rozwoju i podtrzymania dotychczasowego systemu kształcenia zawodowego. Ten system w większości przypadków sprawdził się, na co wskazują dość dobre opinie wychowanków OHP, należy go tylko doskonalić. Warto dodać, iż organizowanie nauki zawodu u pracodawców/rzemieślników daje możliwość prowadzenia zindywidualizowanego toku nauczania, dostosowanego do możliwości i uzdolnień młodego pracownika. Ponadto kształcenie uczniów odbywa się w konkretnym, naturalnym środowisku zawodowym, co jest niezwykle istotne dla zdobycia i utrzymania przez nich statusu pracującego.

3. Losy absolwentów OHP na rynku pracy

W tej części opracowania przedstawimy dotychczasową ścieżkę kariery zawodowej absolwentów OHP. Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że 72,7% z nich podjęło zatrudnienie po zakończeniu kształcenia zorganizowanego przez analizowaną instytucję. Wykonywana przez nich praca nie zawsze była zgodna z zawodem wyuczonym. Absolwenci OHP pracę najczęściej znajdowali samodzielnie, przeglądając oferty prasowe. W niewielkim stopniu korzystali z pośrednictwa pracy prowadzonego przez OHP (3,9%), a jeszcze rzadziej z poradnictwa zawodowego (2%). Odsetek młodzieży będącej świadczeniobiorcami tych usług jest za niski ze względu na przesłanie i misję OHP i istotę samego poradnictwa, rozumianego jako proces, w ramach którego doradca zawodowy ustala ścieżkę edukacyjną i zawodową dla wychowanka OHP. Doradcy powinni w sposób ciągły służyć poradą w sytuacjach definiowanych przez młodzież jako trudne i zagrażające zdobyciu poszczególnych etapów prowadzących do osiągnięcia zamierzonego celu.

Z analizy danych pozyskanych w ramach badania ilościowego wynika, że obserwowana grupa absolwentów jest mobilna zawodowo. Ponad jedna piąta (21,1%) z nich zmieniła już zawód, a 43,4% miejsce pracy. Przejścia do innego pracodawcy odbywały się z różną częstotliwością, a ich przyczyny miały najczęściej charakter ekonomiczny. Były one wynikiem decyzji zarówno pracodawców, jak i samych absolwentów. Powody, którymi kierowali się absolwenci, to niskie wynagrodzenie i złe warunki pracy. Motyw pierwszy był wskazywany przez jedną trzecią absolwentów. W przypadku przyczyn leżących po stronie pracodawców należy przede wszystkim wymienić nieprzedłużenie umowy z absolwentem (25%), likwidację etatu (10,5%) i firmy (5,3%), co często wynikało ze złej sytuacji ekonomicznej firmy. Warto podkreślić, że w niewielkim stopniu zmiana miejsca pracy podyktowana była niskimi kwalifikacjami absolwentów (0,8%), czy też przyczynami o charakterze dyscyplinarnym (0,8%).

Ponad jedna czwarta z badanej grupy absolwentów uczestniczyła w dalszym kształceniu. W przypadku 64,3% z nich kontynuacja nauki była następstwem skierowania ich przez pracodawców, 12,5% odbywało ją za pośrednictwem OHP, a 10,7% objętych było edukacją na skutek wsparcia oferowanego im przez urzędy pracy. Pozytywnie należy ocenić fakt, że 10,7% absolwentów OHP taką decyzję podjęło samodzielnie. Wielu z nich spostrzega wykształcenie jako czynnik determinujący ich pozycję na rynku pracy. Są świadomi znaczenia kompetencji w ich karierze zawodowej i dlatego starają się je rozwijać, uczestnicząc w różnych formach kształcenia.

Podsumowanie

Struktura organizacyjna badanej instytucji rynku pracy jest bardzo rozbudowana i rozproszona. Wiele jednostek organizacyjnych OHP obsługuje znikomą część młodzieży. Informacje na temat ich usług, wsparcia, jakiego mogą udzielić, nie zawsze docierają do osób, które mogłyby z nich korzystać. Dlatego informacje na temat ich działalności powinny być szeroko rozpropagowane. Każdy wychowanek OHP powinien otrzymać kompletny informator z opisem zadań, świadczeń oferowanych młodzieży przez poszczególne jednostki organizacyjne.

Absolwenci OHP w najszerszym zakresie byli odbiorcami usług szkoleniowych. Rzadziej otrzymywali wsparcie z zakresu pośrednictwa pracy czy doradztwa zawodowego. W przyszłości wychowankowie OHP powinni w większym zakresie korzystać z doradztwa zawodowego, które jest istotne nie tylko dla ustalenia ścieżki kariery zawodowej, ale jest szczególnie ważne dla młodzieży już na etapie wyboru kierunku i formy kształcenia. Również rozszerzenia wymagają usługi z zakresu pośrednictwa pracy. Warto dodać, iż inne instytucje rynku pracy nie są zorientowane na obsługę tej kategorii klientów. Wymienione problemy wskazują na potrzebę intensywnego rozwoju wielu usług rynku pracy w ramach OHP. Umożliwiłoby to zorganizowanie w jednej instytucji kompleksowej obsługi młodzieży.

Wszyscy badani absolwenci korzystali z oferty edukacyjnej OHP. Najczęściej byli objęci praktyczną nauką zawodu i nauką w szkole. Młodzież na ogół dobrze spostrzega działania OHP w tym obszarze, bowiem dzięki nim osiąga określoną pozycję społeczną i zawodową. Efektywność zatrudnieniowa realizowanych form kształcenia jest porównywalna w przypadku nauki w szkole i praktycznej nauki zawodu. Odsetek absolwentów podejmujących pracę po ich zakończeniu wynosi ponad 55%.

Zdaniem absolwentów wszystkie formy kształcenia, jakie są do nich adresowane, wymagają zmian. Należy je przede wszystkim odnieść do zajęć praktycznych i powinny one polegać na: zwiększeniu liczby godzin, doposażeniu stanowisk, na których odbywa się nauka zawodu, zaangażowaniu w proces kształcenia nauczycieli posiadających większe doświadczenie zawodowe. Modernizacji wymagają również programy kształcenia, problem ten jest szerszy i dotyczy całego systemu edukacji. Możliwości długofalowego opracowywania planów kształcenia zawodowego przeszły już do historii. We współczesnej gospodarce procesy innowacyjne, inwestycyjne przebiegają bardzo dynamicznie. Wymaga to stałej obserwacji lokalnych rynków pracy i identyfikacji ich potrzeb oraz elastycznych działań ze strony instytucji edukacyjnych, polegających między innymi na modyfikowaniu treści programów nauczania.

ACTIVITY OF THE VOLUNTARY LABOUR CORPS – ALUMNI'S VIEW

Summary

Statistical data indicates the processes of youth deactivation that may lead to their marginalization. Activities undertaken by different institutions, including Voluntary Labour Corps (VLC), may counteract this phenomenon by providing support to the youth being at risk of social exclusion. Paper focuses on education services that are initiated by the VLC. Choice of this topic for the analysis has not been done at random as statistics show that this kind of services dominate in the structure of services provided by this labour market institution. The paper tries to answer the question how VLC alumni assess their chances on the labour market from the perspective of their competences acquired during different forms of vocational training organized by the VLC. Presented opinions enabled to identify weaknesses which, according to alumni, should be eliminated.

Dominika Malchar-Michalska

ROLA INSTYTUCJI NAUKOWO-BADAWCZYCH WE WSPIERANIU INTEGRACJI POZIOMEJ ROLNIKÓW W POLSCE NA PRZYKŁADZIE GRUP PRODUCENTÓW ROLNYCH

Wprowadzenie

W obliczu zmian, jakie obserwujemy na międzynarodowych rynkach rolnych, współczesne rolnictwo i polityka rolna stają wobec nowych wyzwań (między innymi bezpieczeństwo żywnościowe, wysokie ceny produktów rolnych). Na początku XXI wieku międzynarodowe organizacje gospodarcze (między innymi Międzynarodowy Fundusz Walutowy czy Bank Światowy¹) zmieniły podejście do rozwoju tego sektora na świecie. Specyficzna zawodność mechanizmu rynkowego w rolnictwie sprawia bowiem, że kwestia kierunku rozwoju rolnictwa nadal jest wyzwaniem zarówno dla świata nauki, jak i polityki.

Jednym ze sposobów łagodzenia współczesnych problemów związanych z rozwojem rolnictwa jest intensyfikacja procesów integracyjnych w rolnictwie, szczególnie tych o charakterze poziomym, na przykład w postaci rolniczych grup producenckich. W Polsce wraz z rozbięciem rolniczych struktur spółdzielczych, a także podjęciem transformacji krajowej gospodarki, dostrzeżono problem niskiej kooperacji rolników i tym samym wzrastającej nierównowagi pomiędzy siłą rynkową relatywnie wysoko zintegrowanego sektora przetwórstwa rolno-spożywczego oraz dostarczającego środków do produkcji rolnej a rolnikami.

Celem niniejszego opracowania jest podjęcie próby odpowiedzi na pytanie, jaką realną rolę odgrywają instytucje naukowo-badawcze we wspieraniu poziomej integracji polskich rolników na przykładzie grup producentów rolnych. W pierwszej części przedstawiono podstawowe cele integracji poziomej rolników. W dalszej kolejności zaprezentowano koncepcję grup producentów rolnych oraz charakterystykę metody badawczej zastosowanej w pracy. Główna część opracowania koncentruje się na wynikach badań empirycznych przeprowadzonych wśród polskich grup producentów rolnych w 2009 roku.

¹ Por. The World Bank: *World Development Report 2008, Agriculture for Development*. Washington DC 2007.

1. Integracja pozioma rolników

Proces integracji poziomej należy rozumieć jako łączenie się organizacji gospodarczych działających w tym samym ogniwie produkcji czy łańcucha dystrybucji². W przypadku rolnictwa integrację poziomą należy definiować jako proces (ujęcie dynamiczne) łączenia się gospodarstw rolnych zajmujących się wytwarzaniem tych samych grup towarowych. Co ważne, współcześnie (w dobie gospodarki rynkowej) relatywnie często występuje niepełne kapitałowo scalanie gospodarstw rolnych. Producenci rolni kooperują ze sobą wyłącznie w wybranych obszarach działalności gospodarczej, to jest: dokonują wspólnego zakupu maszyn i urządzeń, sprzedaży wytworzonych produktów itp. Dlatego można przyjąć, że jest to tak zwana integracja funkcjonalna³, gdzie rolnicy nadal zachowują swoje prawa własności do podstawowych czynników produkcji, głównie ziemi czy kapitału. Dopiero zakupiony majątek w ramach powstałej organizacji producenckiej będzie wspólną własnością i będzie zarządzany kolektywnie⁴.

Zastosowanie takiego podejścia do integracji poziomej w rolnictwie umożliwia traktowanie powstających zespołów producenckich, w tym grup producentów rolnych, jako tak zwane organizacje hybrydowe (ang. *hybrid organization*)⁵. Uprawnione jest zatem wykorzystanie do analizy funkcjonowania tych podmiotów nowej ekonomii instytucjonalnej. W ramach tego teoretycznego podejścia nacisk położony jest przede wszystkim na mechanizm koordynacji transakcji ekonomicznej, a nie, jak to jest w nurcie głównym ekonomii, na kwestię efektywności procesu produkcji (koszty wytwarzania czy wydajność pracy)⁶.

Powyższe krótkie przedstawienie istoty integracji poziomej pozwala przyjąć założenie, że ośrodki naukowo-badawcze powinny odgrywać istotną rolę w kreacji poziomych powiązań integracyjnych (także inicjatyw klastrowych) w krajowym rolnictwie. Słuszne wydaje się zatem podjęcie próby zweryfikowania stanu zaangażowania polskich instytucji w realne procesy aktywizacji rolników. Zaznaczyć przy tym należy, iż zaprezentowane poniżej wnioski należy traktować wyłącznie jako próbę zasygnalizowania pewnych problemów

² Szerzej: Z. Drążek, B. Niemczynowicz: *Zarządzanie strategiczne przedsiębiorstwem*. PWE, Warszawa 2003, s. 74-75.

³ Zob. M. Lemanowicz: *Organizacje i grupy producentów szansą na poprawę konkurencyjności polskiego rolnictwa*. SGGW, Warszawa 2005, s. 77.

⁴ F. Kapusta: *Agrobiznes*. Difin, Warszawa 2008, s. 289-290.

⁵ Zob. C. Ménard: *Hybrid Organization of Production and Distribution*. „Revista de Análisis Económico” Diciembre 2006, Vol. 21, No. 2; C. Ménard: *The Economics of Hybrid Organizations*. „Journal of Institutional and Theoretical Economics” 2004, Vol. 160, No. 3.

⁶ Zob. A. Chlebicka, J. Fałkowski, T. Wołek: *Powstawanie grup producentów rolnych a zmienność cen*. Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa, Sekcja Analiz Ekonomicznych Polityki Rolnej, Warszawa, listopad 2008, s. 5-6.

w tym obszarze, co z kolei przekłada się na konieczność przeprowadzenia dalszych, bardziej pogłębionych badań w tym zakresie.

2. Grupy producentów rolnych w Polsce

W połowie lat 90. XX wieku dostrzeżono problem słabej kooperacji polskich rolników. Ta niekorzystna sytuacja w krajowym rolnictwie była efektem wielorakich zjawisk o charakterze gospodarczym i politycznym, które wynikały z wejścia na ścieżkę transformacji systemowej wraz z końcem lat 80. XX wieku. Po dwudziestu latach od podjęcia tych działań można stwierdzić, że w obszarze zmian ustroju rolnego i polityki rolnej relatywnie dobrze poradziło sobie z liberalizacją cen artykułów rolno-spożywczych czy ukształtowaniem rynków rolnych opierających się w dużej mierze na mechanizmie popytu i podaży. Natomiast wydaje się, że nie uporano się z kreacją czy też odbudową efektywnie działających struktur organizacyjnych w sektorze rolnym⁷.

W celu wzmocnienia integracji poziomej rolników, co wynikało również z podjęcia decyzji o członkostwie Polski w strukturach Unii Europejskiej, w 2000 roku wprowadzono ustawę o grupach producentów rolnych i ich związkach oraz o zmianie innych ustaw⁸. Podmioty te miały stać się odpowiedzialną za zmiany zachodzące w gospodarce i stanowić współczesną prorynkową formę powiązań między rolnikami⁹.

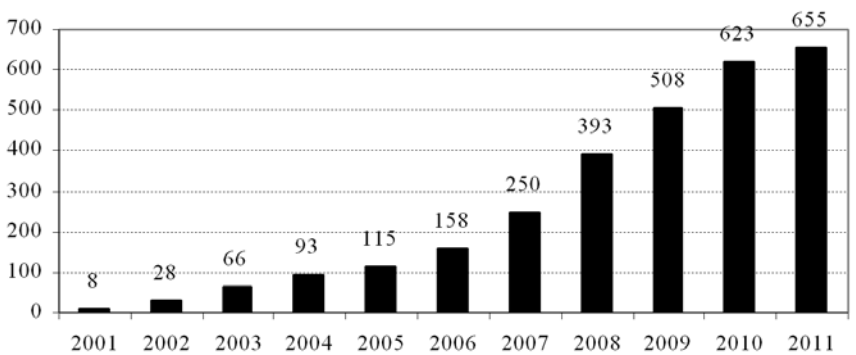
Na rys. 1 przedstawiono liczbę grup producenckich w latach 2001-2011 (stan na dzień 01.04.2011). Z analizy danych wynika, że wskazany okres można podzielić na dwie części. Pierwszy to lata 2001-2006, który charakteryzował się niską dynamiką tworzenia grup producenckich (około 30 grup rocznie) i drugi od 2007 roku, kiedy średnioroczny wzrost liczby rejestrowanych podmiotów wynosi już ponad 100. Zaznaczyć należy, że na koniec 2010 roku liczba członków grup producenckich wyniosła niewiele ponad 22 tys., z czego blisko połowę stanowili producenci tytoniu. W układzie terytorialnym największa liczba grup producenckich funkcjonuje w województwie wielkopolskim, dolnośląskim i kujawsko-pomorskim, i najczęściej są to podmioty zajmujące się produkcją zboża, nasion roślin oleistych czy trzody chlewnej. Przedstawione powyżej dane z zakresu tych organizacji pozwalają wnioskować, iż pomimo ponad 10-letniego wsparcia instytucjonalnego i finansowego integracji pozio-

⁷ Zob. C. Csaki, A. Nucifora: *Ten Years of Transition in the Agricultural Sector: Analysis and Lessons from Eastern Europe and the Former Soviet Union. Essays in Honor of Stanley R. Johnson*, Article 9, 8 september 2006, <http://www.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=sjohnson>, dostęp: 12.07.2009.

⁸ Dz.U. 2000, nr 88, poz. 983 z późn. zm.

⁹ O wsparciu finansowym dla grup producenckich w poradniku: Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie oddział w Brwinowie: *ABC organizacji i funkcjonowania grup producenckich*. Radom 2010.

mej rolników w formie grup producenckich, stan zorganizowania polskich producentów rolnych pozostaje stale na niskim poziomie.



Rys. 1. Grupy producentów rolnych w Polsce w latach 2001-2011 (stan na dzień 01.04.2011.)

Źródło: Opracowano na podstawie danych Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

3. Metoda badań

Celem głównym przeprowadzonych badań empirycznych była weryfikacja głównej hipotezy: procesy integracyjne w rolnictwie przyczyniają się do poprawy efektywności gospodarowania w krajowym rolnictwie, stymulując jednocześnie korzystne przekształcenia strukturalne¹⁰. Z uwagi na brak danych pozwalających między innymi dokonać oceny poziomych procesów integracyjnych w polskim rolnictwie, przeprowadzono badanie ankietowe wśród polskich grup producentów rolnych, które rozpoczęły swoją działalność w okresie 2001-2008 (grupy te stanowiły zbiorowość generalną, która wyniosła 512 jednostek). Przy badaniu populacji wykorzystano badanie próbkowe. Próba rzeczywista wyniosła 44 jednostki, które charakteryzowały się dużym zróżnicowaniem branżowym, przestrzennym oraz ze względu na przyjętą formę organizacyjno-prawną. W sumie uzyskana próba obejmowała 2408 członków grup producentów rolnych, co stanowiło 11,2% populacji generalnej.

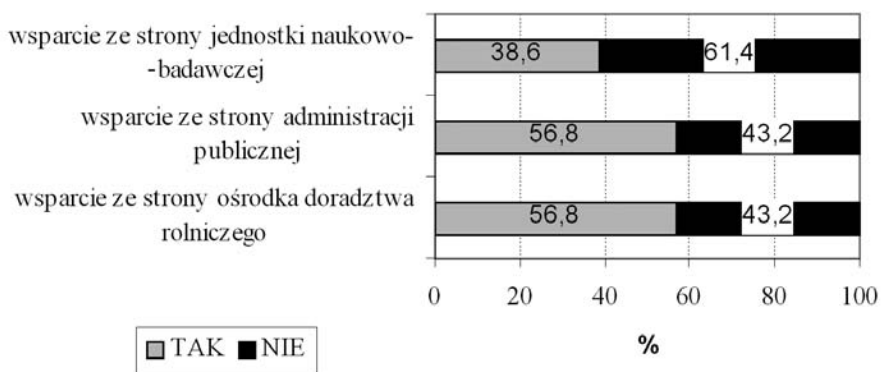
W pracy użyto metody obserwacji statystycznej – metody ankietowej. Kwestionariusz ankiety składał się ze 108 zmiennych i został rozesłany do grup producentów rolnych (stanowiły one jednostki losowania, jednostkami badania byli prezesi lub reprezentanci tych grup) w okresie czerwiec-wrzesień 2009 roku.

¹⁰ Badania przeprowadzono na potrzeby pracy doktorskiej pt. *Procesy integracyjne w rolnictwie krajów Europy Środkowo-Wschodniej w okresie transformacji systemowej*. Publiczna obrona odbyła się 10.06.2010 roku na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, promotorem był prof. dr hab. J. Rymarczyk, natomiast recenzentami prof. dr hab. S. Urban dr h.c. oraz dr hab. J. Babiak, prof. UAM w Poznaniu.

4. Współpraca z ośrodkami naukowo-badawczymi w opinii polskich grup producentów rolnych

Przeprowadzone badania, oprócz danych pozwalających dokonać oceny wpływu funkcjonowania grup producentów rolnych na poprawę efektywności procesu gospodarowania w krajowym rolnictwie, dostarczyły informacji dotyczących jakości relacji tych podmiotów z instytucjami naukowo-badawczymi¹¹. Z danych zaprezentowanych na rys. 2 wynika, że generalnie instytucje dla biznesu działające na rzecz krajowego rolnictwa (na przykład ośrodki doradztwa rolniczego, ośrodki naukowo-badawcze), a także instytucje administracji publicznej nie miały decydującego wpływu na podjęcie przez rolników decyzji o utworzeniu grupy producenckiej (GP), przy czym najrzadziej respondenci wskazywali na zmienną „pomoc ze strony ośrodka naukowo-badawczego” (około 39%)¹².

Natomiast traktując siłę oddziaływania wskazanych w kwestionariuszu ankiety zmiennych jako czynnik decydujący o zawarciu współpracy między rolnikami (zob. rys. 3), można stwierdzić, iż średnia arytmetyczna dla wszystkich kategorii kształtowała się na bardzo niskim poziomie, to jest 1,7 (w 7-stopniowej skali ocen). W ocenie ankietowanych relatywnie najsłabiej (ocena na poziomie 1) wypadły instytucje administracji publicznej (na przykład lokalne samorządy).



Rys. 2. Wybrane czynniki wspierające decyzję o podjęciu działalności jako grupa producentów rolnych (w %)

Źródło: Badanie ankietowe.

¹¹ W badaniu przyjęto, że instytucje naukowo-badawcze to uczelnie wyższe.

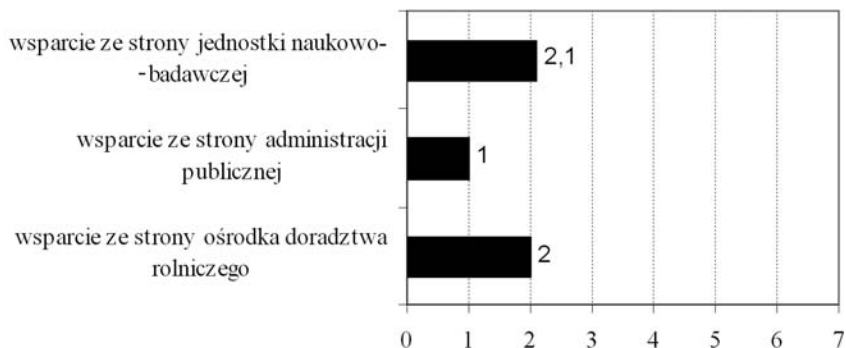
¹² Należy podkreślić, że w opracowaniu prezentowane są częściowe wyniki przeprowadzonych badań.

Zebrane dane dotyczące roli instytucji otoczenia biznesu w pobudzaniu aktywności rolników dowodzą, iż w przypadku kreacji i odbudowy poziomych powiązań integracyjnych nie spełniają one stawianych przed nimi zadań czy oczekiwań (w opinii ankietowanych). Z informacji pozyskanych od respondentów wynika, że główne czynniki decydujące o rozpoczęciu formalnej kooperacji jako grupy producentów należą do kategorii rynkowych (możliwość pozyskania wsparcia finansowego, uzyskania wyższej ceny zbytu produktów rolnych czy poszerzenie rynków sprzedaży).

Ponadto z przeprowadzonych rozmów (bezpośrednich i telefonicznych) z reprezentantami grupy producentów¹³ wynika, że mają oni raczej negatywny obraz współpracy z ośrodkami naukowo-badawczymi. Rozmówcy podkreślali niedostosowanie badań do potrzeb rolnictwa, brak chęci współpracy ze strony tych instytucji oraz ograniczony dostęp do wyników przeprowadzonych badań. Ten niekorzystny wizerunek wśród producentów rolnych może być spowodowany wieloma czynnikami, na przykład ograniczeniami finansowymi zarówno wśród polskich ośrodków naukowo-badawczych (wykonawców badań), jak i grup producentów rolnych (potencjalnie) zlecających przygotowanie odpowiednich ekspertyz.

Ponadto należy podkreślić, iż rolnicy relatywnie często wykazują ambiwalentny stosunek do współpracy z tego typu instytucjami. Z jednej strony bowiem wyrażają potencjalną wolę podjęcia kooperacji, natomiast gdy pojawiają się już realne inicjatywy ze strony ośrodków naukowych, to ta chęć współpracy nie znajduje przełożenia na praktykę wzajemnych kontaktów. Spowodowane jest to przede wszystkim ograniczonym zaufaniem rolników do różnych instytucji i obawą przed koniecznością ujawniania informacji z zakresu posiadanego majątku itp.

¹³ Rozmowy, na które powołano się w tekście, nie mogą być traktowane jako wyniki przeprowadzonych badań, gdyż nie były one włączone do metod badawczych. Wnioski z tych rozmów należy wyłącznie traktować jako sugestie odnośnie do kierunków dalszych badań.

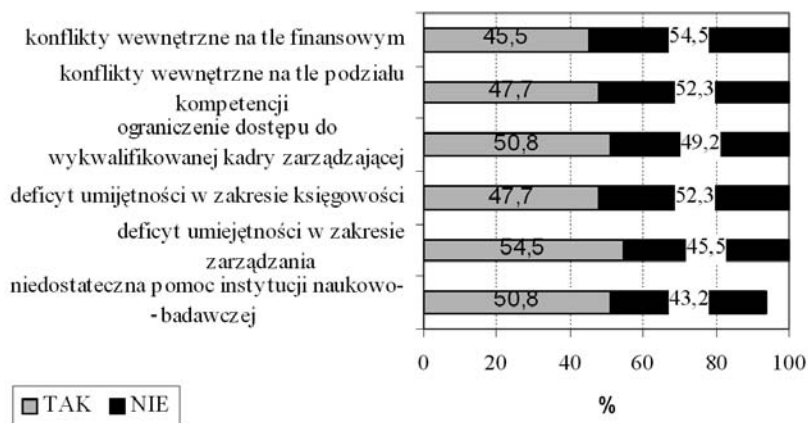


Rys. 3. Siła oddziaływania wybranych czynników na decyzję o podjęciu działalności jako grupa producentów rolnych (wartości średnie*)

* Obliczono ze wzoru na średnią arytmetyczną (nieważoną), podobnie jak w kolejnych przypadkach, gdy o tym mowa.

Źródło: Ibid.

Na rys. 4 przedstawiono obszary problemów, z jakimi borykały się grupy producentów w trakcie swojej działalności, a które można przełożyć na uaktywnienie oferty szkoleniowej przez ośrodki naukowo-badawcze. Blisko połowa respondentów spotykała się ze wskazanymi w ankiecie trudnościami, przy czym relatywnie najczęściej (około 55% wskazań) pojawiały się konflikty na tle finansowym. Również i w tym przypadku w ocenie blisko 51% respondentów występowało niedostateczne zaangażowanie ośrodków naukowo-badawczych.



Rys. 4. Czynniki utrudniające działalność grup producentów rolnych (w %)

Źródło: Ibid.

Porównując liczbę wskazań z siłą oddziaływania tych trudności (zob. rys. 5) można stwierdzić, iż średnia dla wskazanych 6 zmiennych ukształtowała się na niskim poziomie, to jest 1,55 (w 7-stopniowej skali). Poniższe wyniki sugerują, że jeśli występują tego typu problemy, to nie stanowią one istotnej bariery rozwoju tych podmiotów. Niemniej jednak, zestawiając uzyskane dane z indywidualnymi rozmowami z reprezentantami grup producentów można stwierdzić, iż brakuje na polskim rynku informacji dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej jako grup producentów, szczególnie z zakresu rachunkowości czy rozliczenia podatku VAT. W ocenie respondentów relatywnie łatwo jest pozyskać informacje dotyczące założenia grup producentów oraz jak uzyskać wsparcie finansowe na działalność podmiotu, natomiast znacznie trudniej jest otrzymać pomoc doradczą w momencie prowadzenia działalności gospodarczej.

Dokonując weryfikacji opinii respondentów z rzeczywistą aktywnością 9 wyższych rolniczych uczelni działających w Polsce¹⁴ w obszarze szkoleń, studiów podyplomowych z przeznaczeniem dla członków grup producentów wynika, że rzeczywiście uczelnie rolnicze nie prowadzą tego typu działalności edukacyjnej. Lukę tę starają się wypełnić ośrodki doradztwa rolniczego oraz inne instytucje okołobiznesowe, jak na przykład Krajowa Rada Spółdzielcza, która realizuje szkolenia dotyczące wsparcia organizowania się rolników, czy izba gospodarcza – Krajowy Związek Grup Producentów Rolnych, która stała się platformą wymiany doświadczeń dla funkcjonujących grup producentów.

¹⁴ Sprawdzono ofertę edukacyjną rolniczych wyższych uczelni działających w Polsce (dane pochodzą ze stron internetowych tych instytucji), to jest: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (<http://www.sggw.pl/>, dostęp: 21.04.2011), Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (<http://www.uwm.edu.pl/>, dostęp: 21.04.2011), Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy (<http://www.utp.edu.pl/>, dostęp: 21.04.2011), Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu (<http://puls.edu.pl/>, dostęp: 24.04.2011), Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu (<http://www.up.wroc.pl/>, dostęp: 21.04.2011), Uniwersytet Rolniczy w Krakowie (<http://www.ur.krakow.pl/>, dostęp: 21.04.2011), Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie (<http://www.zut.edu.pl/>, dostęp: 21.04.2011), Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie (<http://www.ar.lublin.pl/> dostęp: 21.04.2011), Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach (<http://www.uph.edu.pl/>, dostęp: 21.04.2011).

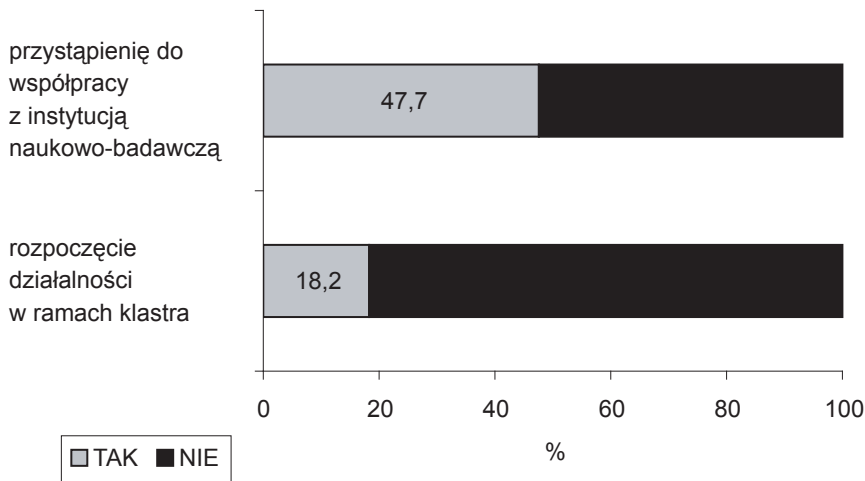


Rys. 5. Siła oddziaływania czynników utrudniających działalność grup producentów rolnych (wartości średnie)

Źródło: Ibid.

W kwestionariuszu ankiety respondenci zostali również zapytani o perspektywy rozwoju ich grup producenckich w najbliższych pięciu latach. Z analizy otrzymanych danych (zob. rys. 6) wynika, że blisko 48% tych organizacji chciałoby nawiązać współpracę z instytucją naukowo-badawczą, natomiast zaledwie około 18% respondentów rozważa współpracę w ramach klastra¹⁵. Zgodnie z tymi odpowiedziami wydaje się, że istnieje duży potencjał dla podjęcia współpracy między rolnikami a instytucjami badawczymi i tym samym pojawienia się obopólnych korzyści.

¹⁵ Wielu respondentów nie wiedziało, co oznacza termin klastr.



Rys. 6. Perspektywy rozwoju grup producentów rolnych (wybrane aspekty) w najbliższych pięciu latach (w %)

Źródło: Ibid.

Podsumowanie

Przemiany, jakim podlega współczesny sektor rolny sprawiają, że kwestia intensyfikacji poziomej integracji wśród polskich rolników nie traci na znaczeniu. Wydaje się przy tym, że pierwszy etap rozwoju grup producentów rolnych, pomimo że trwał ponad 10 lat, zbliża się ku końcowi. Pomimo wielu trudności, z jakimi boryka się ta koncepcja na polskim rynku, można powiedzieć, że jednym z pozytywów jest dostrzeżenie konieczności współpracy ze strony samych rolników, głównie po to, aby móc sprostać wymaganiom rynku oraz wzmocnić swoją pozycję konkurencyjną wobec zintegrowanych pośredników czy przetwórców z sektora rolno-spożywczego.

Z przeprowadzonych badań empirycznych wynika, że polskie instytucje naukowo-badawcze (w ocenie członków grup producentów rolnych) odegrały niewielką rolę w inspirowaniu samych rolników do podjęcia współpracy w ramach grup producentów rolnych. Oczywiście nie można pomijać dorobku badawczego z tego zakresu, niemniej jednak wydaje się, iż komunikacja pomiędzy tymi dwoma podmiotami (rolnik/grupa producentów rolnych – instytucja naukowo-badawcza) kształtuje się na niezadowalającym poziomie.

Trzeba również zaznaczyć, iż ograniczony przepływ informacji do producentów rolnych ze świata nauki wiąże się być może z niskim poziomem wykształcenia wśród mieszkańców polskiej wsi. W 2002 roku zaledwie 4,2% mieszkańców obszarów wiejskich posiadało wykształcenie wyższe (39,7%

miało ukończoną szkołę podstawową, 28% legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym i 21,5% posiadało wykształcenie średnie i policealne)¹⁶. Być może dlatego lukę tę wypełniają głównie instytucje okołobiznesowe, które koncentrują się przede wszystkim na organizowaniu doraźnych działań edukacyjnych. Wydaje się przy tym, że i w tym obszarze instytucje naukowo-badawcze mogą poprawić swą pozycję, choć wiąże się to z koniecznością pozyskania zewnętrznych środków finansowych.

Powodów tej niekorzystnej sytuacji z pewnością jest wiele i obie strony przyczyniły się do tego, że dziś można mówić o słabej współpracy między nimi. Z pewnością barierą w rozwoju tejże współpracy są również ograniczone zasoby finansowe instytucji naukowych, co uniemożliwia prowadzenie wieloletnich badań, a następnie wdrażanie wypracowanych rozwiązań.

THE ROLE OF SCIENTIFIC RESEARCH INSTITUTIONS IN SUPPORTING HORIZONTAL INTEGRATION PROCESSES AMONG FARMERS IN POLAND. THE CASE OF AGRICULTURAL PRODUCER'S GROUPS

Summary

One of the methods of facing up the challenge of agrarian issue is to strengthen horizontal integration among farmers. The problem of low level cooperation between Polish farmers was noticed in Poland in the middle of the 1990's. Additionally the decision about future membership in the European Union made Polish government undertake certain activities which were and still are focused on stimulating horizontal integration in the agriculture, e.g. in the form of agricultural producer's groups.

The main aim of this paper is to present results of author's research which was conducted among Polish agricultural producer's groups in 2009. Selected data in this paper are related to expressed opinions on the role of scientific research institutions in creating agricultural producer's groups and the prospective possible forms of cooperation between these two actors.

¹⁶ Dane uzyskane podczas Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002. GUS: *Rocznik Demograficzny 2010*. Warszawa 2010, s. 156.

Lucjan Miś, Izabela Piekłus

POLITYKA PENITENCJARNA W POLSCE W ŚWIETLE DOŚWIADCZEŃ ZAGRANICZNYCH

Wprowadzenie

Neoliberalizm jest współcześnie jedną z najważniejszych teorii społecznych i politycznych, ideologią oraz praktyką rządzenia państwem. Za Lorną Mason możemy opisać neoliberalizm jako przekonanie, że „tworzenie wolnych i otwartych rynków oraz brak lub minimalna regulacja rynków dóbr i kapitału przyczynia się do podnoszenia się poziomu życia wszystkich mieszkańców”¹. Państwo neoliberalne, czyli państwo rządzone przez polityków o przekonaniach neoliberalnych, prowadzi politykę zorientowaną na zabezpieczenie wolności rynku i stymulację wzrostu gospodarczego.

Dla celów niniejszego opracowania przyjęto punkt widzenia socjologii krytycznej na temat neoliberalizmu. Loic Wacquant, jeden z czołowych jej przedstawicieli, wskazał na globalny charakter neoliberalizmu: „jest to ponadnarodowy projekt polityczny, którego celem jest odgórne przetworzenie zasad rynku, państwa i obywatelstwa”². Projekt ten jest wdrażany przez nową globalną klasę rządzącą, złożoną z kierujących międzynarodowymi korporacjami, najwyższego szczebla polityków, szefów organizacji międzynarodowych (OECD, MFW, Bank Światowy, Unia Europejska) oraz ekspertów, w tym szczególnie ekonomistów, prawników, specjalistów do spraw komunikacji. Kierowany przez nich neoliberalny projekt wyraża się w czterech instytucjonalnych logikach:

- ekonomiczna deregulacja jako strategia odnosząca się nie tylko do działań rynkowych, ale przede wszystkim zasada organizacji większości aktywności ludzkiej poprzez prywatyzację kanałów dystrybucji dóbr publicznych, zgodnie z regułami specyficznie pojętej efektywności systemu,
- ograniczenie lub likwidacja państwa dobrobytu (*welfare state*), w tym reorganizacja rynku pracy i rynku usług socjalnych pozwalająca na dyscyplinowanie określonych grup społecznych pod rygiem utraty zatrudnienia lub świadczeń,

¹ L. Mason: *Economic Restructuring*. W: *Encyclopedia of Social Problems*. Red. V.N. Parrillo. Sage, Los Angeles 2008, s. 277.

² L. Wacquant: *Crafting the Neoliberal State: Workfare, Prisonfare, and Social Insecurity*. W: „Sociological Forum” 2010, Vol. 25, No. 2, s. 213.

- rozszerzenie proaktywnej i agresywnej polityki karania,
- nacisk na kulturową wartość indywidualnej odpowiedzialności.

Główne koncepcje neoliberalizmu mają przy tym charakter ekonomiczny, promując politykę przyjazną dla rynku, to jest deregulację pracy, mobilność kapitału, prywatyzację, monetarystyczny plan deflacji i finansowej niezależności, liberalizację handlu, konkurencję i redukcję opodatkowania i wydatków publicznych³.

Neoliberalowie bardzo negatywnie są ustosunkowani do idei podejmowania wielu zadań przez państwo i opowiadają się za modelem „małego rządu”. Od zasady tej istnieje jednak odstępstwo, w sposób szczególnie widoczny w przypadku aparatu przymusu – systemu wymierzania i egzekwowania kary. Dla przykładu, wraz z rozwojem ideologii neoliberalnej wydatki z budżetu Stanów Zjednoczonych przeznaczone na policję, sądy i zakłady karne w okresie 1982-2001 wzrosły o 364%. Doprowadziło to do sytuacji, że sektor placówek korekcyjnych był trzecim w tym kraju największym pracodawcą. Podsumowując rozważania na temat współwystępowania punitywnej polityki i gospodarczego neoliberalizmu Wacquant stwierdza, że: „Wyniki wielkiego amerykańskiego eksperymentu w tworzeniu pierwszego społeczeństwa o zaawansowanej niepewności są znane: inwazyjne, ekspansywne i drogie państwo karzące nie jest wypaczeniem neoliberalizmu, lecz jednym z jego konstytutywnych składników”⁴.

Należy dodać, że badacze spoza kręgu socjologii krytycznej również dostrzegają nasilenie i poszerzenie represji więziennej w Stanach Zjednoczonych. Crow i Lodha opisują ją w następujący sposób: „USA jest jednym z krajów entuzjastycznie nastawionych do karania więzieniem i z odsetkiem 0,75% więźniów w całej populacji. Związane jest to z kosztami. W 2010 roku w Kalifornii prawie 11% wydatków poszło na więzienia i tylko 7,5% na szkolnictwo średnie i wyższe (*higher education*)”⁵. Dane przytoczone przez nich pokazują, że spośród krajów o pełnej i trwałej demokracji państwa neoliberalne lub akceptujące pewne rozwiązania neoliberalne (USA, Wielka Brytania, Australia, Nowa Zelandia, Kanada, Holandia i Urugwaj) mają wyższe wskaźniki inkarceracji niż pozostałe kraje Unii Europejskiej (z wyjątkiem Hiszpanii, Portugalii i Grecji) i Japonia. Można zatem stwierdzić, że w wymiarze globalnym neoliberalizm powiązany jest z bardziej surową i restrykcyjną polityką penitencjarną, prowadzącą do pozbawienia wolności od ponad 100 do 250 osób na sto tysięcy mieszkańców. W krajach o pełnej i trwałej demokracji, prowadzących politykę konserwatywną lub socjaldemokratyczną, wskaźnik ten jest mniejszy niż 100 osób osadzonych na sto tysięcy mieszkańców.

³ Ibid., s. 212-213.

⁴ Ibid., s. 214.

⁵ B. Crow, S.K. Lodha: *The Atlas of Global Inequalities*. University of California Press, Berkeley 2011, s. 36.

Krytycy neoliberalizmu zwracają uwagę na takie jego konsekwencje, jak niszczenie podstaw wspólnotowego życia ludzi, przede wszystkim społeczności lokalnych, oraz rozpowszechnienie wojen, prowadzonych w krajach bogatych w zasoby naturalne lub podejrzewanych o terroryzm. Wzrost konkurencyjności powoduje nasilenie konfliktów zbrojnych w walce o zasoby naturalne (ropę naftową, inne surowce energetyczne czy cenne minerały lub pierwiastki). Walka z terroryzmem służy do dyscyplinowania własnych obywateli lub do zdobywania głosów obywateli zastraszonych lub zaniepokojonych o codzienne bezpieczeństwo własne i rodzin. Frances Fox Piven stwierdziła: „Konsekwencje dla Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii oraz w mniejszym zakresie dla innych narodów, gdzie neoliberalizm uzyskał punkt zaczepienia, to spiralny wzrost nierówności, powszechnej niepewności oraz brak kontroli nad zanieczyszczeniem środowiska naturalnego”⁶. Utożsamia ona politykę neoliberalną z przerzuceniem obciążeń podatkowych z kapitału na pracę najemną, osłabieniem roli związków zawodowych, zagrożeniem dla kultury i polityki socjaldemokratycznej i podstawą dla rozwoju różnego rodzaju fundamentalizmów, zrodzonych na skutek zerwania więzi społecznych i poszukiwania oparcia w sytuacji pogłębiającej się niepewności zatrudnienia i braku bezpieczeństwa socjalnego.

Ze względu na ograniczoną objętość opracowania autorzy nie podejmują analizy polityki kryminalnej w kontekście płci społeczno-kulturowej, czyli karania więzieniem przede wszystkim mężczyzn i odmiennego traktowania kobiet. Perspektywa nierówności płci stanowiłaby cenne uzupełnienie prezentowanej tu koncepcji Loica Wacquanta oraz teorii racjonalnego wyboru. Według zwolenników tych teorii zachowania dewiacyjne podejmowane przez jednostki pozbawione społecznie uznanych narzędzi wpływu traktowane są jako jedyny dostępny instrument zmiany ich położenia, a polityka kryminalna stanowi program zarządzania najbiedniejszymi grupami społecznymi oraz jest podporządkowana interesom klasy średniej i wyższej.

1. Regulacyjna funkcja systemu penitencjarnego

Zdaniem Wacquanta, cechująca systemy neoliberalne redukcja państwa opiekuńczego i głęboka deregulacja mechanizmów rynkowych powoduje wysoki poziom niepewności jednostek co do ekonomicznych i socjalnych podstaw ich egzystencji, co powoduje trudności adaptacyjne⁷. W tej sytuacji restrykcyjna polityka socjalna i polityka kryminalna służą dyscyplinowaniu grup pozostających poza rynkiem pracy. Faworyzacji proaktywnej, karzącej

⁶ F.F. Piven: *The neoliberal challenge*. „Contexts” 2007, Vol. 6, No. 3, s. 13.

⁷ L. Wacquant: *Crafting...*, op. cit.

odpowiedzi na problemy społeczne sprzyja klimat społeczny wytworzony przez formację socjokulturową, z jej retoryką kryminalnego (nie zaś realnego, socjalnego) zagrożenia i indywidualnej odpowiedzialności. Więzienie stanowi w koncepcji Wacquanta narzędzie wytyczania granic tego co dozwolone i zarządzania odmiennością, postrzeganą jako zagrażająca dla neoliberalnego ładu, przeciwko której kierowany jest społeczny gniew, którego pierwotnych źródeł upatrywać należy raczej w braku poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego.

Na przykładzie najbardziej jaskrawej koegzystencji tych dwóch systemów w polityce Stanów Zjednoczonych, Loic Wacquant jest skłonny uważać, że proces kryminalizacji nędzy stanowi wręcz niezbędne w danych warunkach socjoekonomicznych, kreowanych przez system neoliberalny, dopełnienie przyjaznej dla rynku polityki niskich płac oraz ideologii pracy jako obowiązku obywatelskiego, przy jednoczesnej technicyzacji i wzrastającej restrykcyjności systemu wsparcia socjalnego⁸. Wycofanie państwa z regulacji życia społecznego jest zatem specyficzne, jeśli nie pozorne: „Ekspansja amerykańskiego wymiaru sprawiedliwości może stanowić największą interwencję polityki publicznej w życie amerykańskich ubogich od końca XX wieku. Pomimo spadku brutalnej przestępczości z użyciem przemocy w latach 90. populacja więzienna wciąż się powiększała”⁹.

Wzmoczona kryminalizacja przestępstw związanych z własnością oraz wykroczeń związanych z posiadaniem narkotyków wygenerowała populację więźniów, których coraz łatwiej zdefiniować w kategoriach przynależności rasowej i klasowej. Wyrażna większość nisko wykwalifikowanych mężczyzn spędzi przynajmniej część swojego życia pod ścisłym dozorem państwa¹⁰. Liberalizacji regulacji rynkowych towarzyszy więc paternalizacja i interwencjonizm wobec klas niższych, a wykorzystując retorykę walki z przestępczością, władza pozyskuje także legitymizację, której nie może już czerpać z zapewnienia stabilności gospodarczej.

Regulacyjna funkcja systemu penitencjarnego nie ogranicza się przy tym wyłącznie do czasu osadzenia w jednostce penitencjarnej. Dotkliwość sankcji jest tym większa, że oddziałuje ona na życie jednostki także po opuszczeniu przez nią aresztu lub zakładu karnego: „Szacunkowa ocena negatywnego wpływu więzienia na zarobki zmienia się od 10 do 30%. (...) Więzienie jest zaplanowaną formą kierowania młodych mężczyzn na rynek ofert pracy drugiej jakości, charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zastępowalno-

⁸ L. Wacquant: *Więzienia nędzy*. Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2009, s. 96.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ch.J. Lyons, B. Petit: *Compound Disadvantage: Race, Incarceration, and Wage Growth*. „Social Problems” 2011, No. 2, Vol. 58, s. 271-272.

ści pracowników oraz nieadekwatnością zadań do posiadanych umiejętności i brakiem uznania dla stażu pracy”¹¹. Wyjaśnienia tego zjawiska można upatrywać w programowej deprecjacji kapitału ludzkiego i stygmatyzacji, która jest powodem niechęci do zatrudniania osób z przeszłością kryminalną przez pracodawców.

Izolacja więzienna stanowi więc istotną sytuację radykalnego pozbawienia zasobów – punkt utrwalenia negatywnej socjodycei, pozwalający wyjaśnić dalszą degradację dotkniętych nim jednostek.

2. Ekspansja państwa penalnego

Jako kolebkę państwa penalnego, które zastępowało systematycznie państwo socjalne, Wacquant postrzega Stany Zjednoczone, skąd neoliberalna racjonalność penalna rozprzestrzeniła się do Europy Zachodniej¹². Na podstawie analizy dostępnych danych można stwierdzić, że w istocie w Europie w okresie 1983-1997 następował stały i szybki wzrost współczynnika inkarceracji przy jednoczesnym wzroście przestępczości.

Również w tym przypadku Wacquant upatruje związku pomiędzy tym zjawiskiem a przeobrażeniami zachodzącymi na rynku pracy: „W Europie Zachodniej, główna klientela powiększających się więzień składa się z prekariatu (doraźnych pracowników niepewnych zatrudnienia) i bezrobotnych, postkolonialnych migrantów i uzależnionych reprezentantów niższych klas oraz włóczęgów”¹³. Sytuacja ta jest jednak również typowa dla państw spoza kręgu kultury euroatlantyckiej, takich jak Brazylia, Argentyna czy RPA, gdzie doszło do implementacji superkarzącej polityki – nie na skutek osiągnięcia dobrobytu państw zachodnich, ale jako nieodłącznego elementu rynkowej deregulacji i zmniejszenia roli państwa, co stało się warunkiem uczestnictwa w globalnej gospodarce¹⁴.

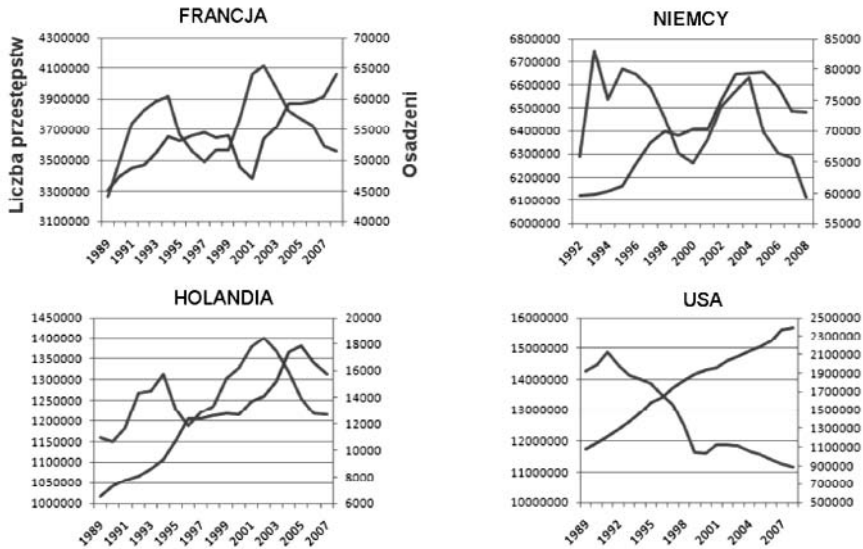
Przykładowe zależności pomiędzy rozmiarami przestępczości i zakresem inkarceracji – dla Stanów Zjednoczonych, Francji, Wielkiej Brytanii i Holandii zaprezentowano na rys. 1. Tylko w odniesieniu do USA stwierdzamy konsekwentną politykę karania więzieniem pomimo spadku przestępczości. Natomiast w przypadku krajów zachodnioeuropejskich widzimy zmiany w polityce inkarceracji: wyraźny spadek przestępstw i liczby osób osadzonych we połowie minionej dekady w Holandii i Niemczech oraz spadek przestępczości i wzrost inkarceracji w Francji (realizatorem polityki walki z przestępczością w tym okresie był Nicolas Sarkozy).

¹¹ Ch.J. Lyons, B. Petit: *Compound Disadvantage...*, op. cit., s. 259.

¹² L. Wacquant: *Więzienia nędzy...*, op. cit., s. 101.

¹³ L. Wacquant: *Crafting...*, op. cit., s. 212.

¹⁴ Ibid.



Rys. 1. Przestępczość rejestrowana i zakres inkarceracji w wybranych krajach

Źródło: Witryna internetowa CIVITAS Institute for the Study of Civil Society: www.civitas.org.uk

Pomimo wspólnej funkcji regulacyjnej, system penitencjarny w tych państwach posiada jednak również swoją specyfikę. Dla przykładu nakreśliła Wacquant charakterystykę francuskiej polityki społecznej z jej typową ochronną funkcją wobec osób wyłączonych z rynku pracy. Występuje tam natomiast: „Intensyfikacja działań o charakterze socjalnym i karnym nakierowanych na kategorie ludności trwale zmarginalizowanej w wyniku zmian ekonomicznych”¹⁵. Zarówno system karny, jak i same organa ścigania stają się narzędziami walki z problemami społecznymi, generowanymi przez system neoliberalny: „Zamiast rozwiązywania problemów społecznych przez pracę najemną, rozwiązuje się je za pomocą policji i sądów”¹⁶.

Podobnie jak w innych krajach europejskich o wysokim udziale imigrantów w populacji, tak i we Francji występuje przy tym znacząca nadreprezentacja imigranckich grup etnicznych w populacji osadzonych w aresztach i zakładach karnych, system penitencjarny wykazuje tam więc zdaniem Wacquanta cechy segregacyjne.

¹⁵ L. Wacquant: *Więzienia nędzy...*, op. cit., s. 104.

¹⁶ Ibid., s. 125.

Empiryczne potwierdzenie tez Wacquanta znajdujemy w aktualnych badaniach F. Guilbauda nad selektywnością systemu masowej inkarceracji w francuskich więzieniach. W populacji więziennej najczęściej można tam spotkać osoby, które przed trafieniem do jednostki penitencjarnej zatrudnione były w charakterze pracowników fizycznych (41,9%) lub były bezrobotne (23,9%). Pracownicy umysłowi i inne zawody reprezentowane były przez 14,3% osadzonych, emeryci – 6,5%, zawody średniego szczebla – 6,3%, a rolnicy, rzemieślnicy i przedstawiciele małego biznesu stanowili łącznie zaledwie 5,7% wszystkich osadzonych¹⁷. Różnice w proporcjach między więźniami z różnych klas społecznych, klasy robotniczej i drobnej burżuazji wyraźnie ukazują, że więzienie służy fizycznej izolacji najsłabszych ekonomicznie kategorii i grup społecznych. Badania Guilbauda potwierdzają przeświadczenia o klasowym charakterze karania, czyli wykluczenia ze społeczeństwa jednostek znajdujących się poza rynkiem pracy lub w najsłabszych jego segmentach.

Jednak w porównaniu z Francją, znacznie bardziej restrykcyjne rozwiązania przyjęto w systemie brytyjskim, gdzie wraz z neoliberalizacją doszło do obniżenia granicy wieku niezdolności do popełnienia przestępstwa wśród dzieci (co w efekcie poskutkowało pozbawianiem wolności młodszych niż dotychczas osób) oraz prywatyzacji więzień na szeroką skalę, na wzór modelu amerykańskiego.

Wydaje się, iż wśród krajów europejskich w Wielkiej Brytanii polityka kryminalizacji trafiła na wyjątkowo podatny grunt ze względu na politykę konserwatystów, która od początku prowadzona była w formie represji i restrykcji, szczególnie wobec młodzieży. Eskalacja polityki penalnej doprowadziła wręcz do kryminalizacji tej grupy, jako że liczba młodocianych przestępców wzrosła w tym kraju w latach 1993-1996 aż o 30%. Rządy labourzystów przeszły ewolucję od programu opartego na regule „dobra dziecka”, poprzez legislacyjną hiperaktywność w stronę polityki opartej na surowych karach, swoistej militaryzacji „walki z przestępczością” i polityce odstraszania¹⁸.

3. Polityka kryminalna w Polsce

Polska polityka społeczna często jest określana jako „paternalistyczno-rynkowa hybryda”. Warto zwrócić jednak uwagę na kilka wskaźników. Pod względem liberalizacji gospodarki Polska mieści się na jednym z czołowych miejsc wśród krajów Europy Środkowo-Wschodniej, co znajduje odzwierciedlenie w wysokim wskaźniku CLI (*Cumulative Liberalization Index*), który

¹⁷ F. Guibaud: *Working in Prison: Time as Experienced by Inmate-Workers*. „Revue française de sociologie” 2010, No. 5, Vol. 51, s. 41-68.

¹⁸ S. Cunningham: *Dzieci, polityka społeczna i państwo. Dychotomia opieki i kontroli*. W: *Polityka społeczna. Teorie, pojęcia, problemy*. Red. M. Lavalette, A. Pratt. Difin, Warszawa 2010, s. 241.

można przyjąć jako podstawę analiz porównawczych¹⁹. Nasz kraj należy do kategorii państw realizujących zasady otwartego i wolnego rynku międzynarodowego²⁰. W dodatku obserwujemy najsilniejszy wzrost nierówności dochodowych w porównaniu z naszymi sąsiadami w Unii Europejskiej, co ilustruje wartość współczynnika Giniego. Dla Polski wynosi on 35, dla Niemiec 28, dla Słowacji 26, dla Czech 25²¹. Czy zatem polityka karna w Polsce wpisuje się w trend kryminalizacji problemów społecznych i preferencji wobec kar izolacyjnych opisany wcześniej?

Na podstawie wzrostu liczby osadzonych w więzieniach (por. rys. 2) odpowiedź jest twierdząca. Należy przy tym pamiętać o wielotysięcznej, lecz trudnej do oszacowania liczbie osób prawomocnie skazanych i oczekujących na swoje miejsce w więzieniu.

Polski system karny określić można jako restrykcyjny, biorąc pod uwagę, że przy średnim poziomie przestępczości na tle innych krajów europejskich, wśród krajów Unii Europejskiej Polska wykazuje największą liczebnie populację osadzonych w jednostkach penitencjarnych, a wskaźnik prizonizacji (liczba uwięzionych na 100 tys. mieszkańców) plasuje nasz kraj w pierwszej piątce państw europejskich. W 2008 roku wskaźnik ten wynosił 222 osoby. Dla porównania, w tym samym okresie w Niemczech i Francji było to 91 osób, a w Finlandii – 64 osoby²². Populacja osób przebywających w izolacji więziennej wzrosła w Polsce w latach 2001-2010 i nadal utrzymuje się na wysokim poziomie²³, co zobrazowano na rys. 2. System stał się bardziej restrykcyjny na skutek zaostrzenia walki z narkotykami, kibicami, sprawcami przemocy domowej i przestępcami seksualnymi. Warto uświadomić sobie, że w zdecydowanej większości są to mężczyźni.

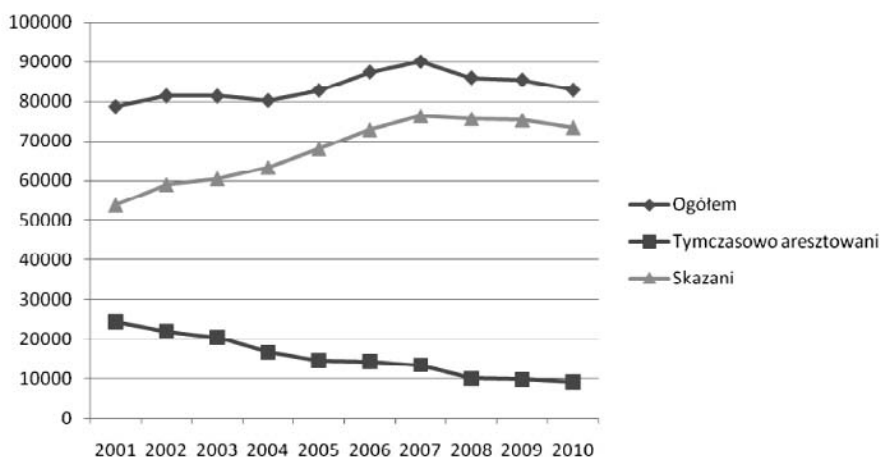
¹⁹ Źródło: Witryna internetowa Banku Światowego: www.worldbank.org

²⁰ B. Crow, S.K. Lodha: *Op. cit.*, s. 28.

²¹ *Ibid.*, s. 102-106.

²² Źródło: Witryna internetowa The European Organisation for Probation: www.cepprobation.org

²³ Źródło: Witryna internetowa Centralnego Zarządu Służby Więziennej: www.sw.gov.pl



Rys. 2. Liczba osadzonych w jednostkach penitencyjnych w Polsce w latach 2001-2010

Źródło: Witryna internetowa Centralnego Zarządu Służby Więziennej: www.sw.gov.pl

Wzrost częstości stosowania kary pozbawienia wolności powoduje przeludnienie, pogorszenie warunków bytowych więźniów, jak również może budzić wątpliwości dotyczące wypełniania funkcji resocjalizacyjnej przez jednostki penitencyjne. Jak wskazują dane udostępniane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej, wzrasta liczba osadzonych podejmujących zatrudnienie podczas odbywania kary izolacji, najczęściej jest to jednak zatrudnienie nieodpłatne, często w ramach prac społecznie użytecznych lub zatrudnienie wynagradzane znacznie poniżej poziomu płacy minimalnej.

Od 2005 roku w Polsce doszło do zaostrzenia przepisów kodeksu karnego²⁴, co przyniosło efekt w postaci szerokiego zastosowania tymczasowego aresztowania, kryminalizacji drobnych wykroczeń, zaostrzenia w zakresie podmiotowej zdolności do zawinienia – obniżenia wieku odpowiedzialności karnej, podniesienia dolnych i górnych granic wymiaru kary, rozszerzenia uprawnień do pozbawienia praw publicznych, zaostrzenia przepisów wobec recydywistów, wydłużenia okresu przedawnienia, wydłużenia okresu odbywania kary, w tym częstszego orzekania kary dożywocia. Można się zatem spodziewać, że zmiany te spowodowały także zwiększenie stygmatyzacji więziennej. Wiele kontrowersji budzą nowe przepisy związane z tak zwaną wojną z narkotykami (skoncentrowaną na dyscyplinowaniu ich posiadaczy – *de facto* walce z narkomanami) czy ustawy antykibicowskie. Można w tej sytuacji nawiązać ponownie do koncepcji Wacquanta: „Ponadto walka z narkotykami i ich

²⁴ Dz.U. 2005, nr 86, poz. 732 i kolejne nowelizacje od 2005 roku, za: <http://isap.sejm.gov.pl>

konsumentami, to parawan do wojny przeciwko tej części społeczeństwa, którą uważa się za najmniej użyteczną i potencjalnie najniebezpieczniejszą²⁵.

Nie bez znaczenia pozostaje także fakt medialnego przekazu dotyczącego bezpieczeństwa w naszym kraju. Już wstępna analiza przekazów medialnych pozwala na stwierdzenie, że również w Polsce ma miejsce „militaryzacja” dyskursu o przestępczości oraz etykietowanie przestępców jako wrogów społecznego ładu, ze szczególnym uwzględnieniem przestępstw na tle seksualnym (pedofilii).

Warto przy tym zwrócić uwagę na zmiany w społecznej percepcji przestępczości. Ze względu na normotwórcze działanie systemu legislacyjnego przestępczość dotyczy bowiem coraz częściej relacji obywatel – instytucje państwa, interes publiczny i nie jest związana z sytuacją fizycznego zagrożenia.

4. Dyskusja koncepcji Loica Wacquanta i wnioski

Wacquant stwierdził: „Ameryka jednoznacznie opowiedziała się za kryminalizacją nędzy, jako dopełnieniem socjalnej i pracowniczej niepewności²⁶. Europa nadal stoi jednak przed historycznym wyborem, czy przywrócić więzienia jako mechanizmy regulacji, czy też jako element dyskusji na temat obywatelstwa. W poszczególnych krajach Unii Europejskiej dominują rozmaite porządki kapitalizmu, zauważyć można różny nacisk na dostosowanie do wymogów tzw. flexicurity, jak również różny jest zakres realnego interwencjonizmu. W tym kontekście punitivność systemu neoliberalnego funkcjonująca w Stanach Zjednoczonych wydaje się zjawiskiem wyjątkowym dla zachodniego świata.

Polska jest krajem stosunkowo bezpiecznym w zakresie przestępczości rejestrowanej. Stały wzrost przestępczości w latach 1990-2004 roku uległ zatrzymaniu i obecnie obserwuje się niewielki spadek przestępczości²⁷.

Koncepcję L. Wacquanta uznać można za ważną dla krytycznej analizy polityki społecznej w zakresie karania w Polsce, ponieważ proponuje ona szerokie spojrzenie na problem przestępczości jako generowanej społecznie – poprzez zarówno wyzwalanie określonych zachowań, ale także określanie ram samego zjawiska przestępczości/odstępstwa od społecznej normy. Aktualnie koncepcja ta może być wykorzystywana do analizy swoistej „kryminalizacji kryzysu”, przejawiającej się w reakcjach państw na rozliczne pojawiające się niepokoje społeczne.

²⁵ L. Wacquant: *Więzienia nędzy...*, op. cit., s. 113.

²⁶ Ibid., s. 147.

²⁷ E. Jaroszewska, M. Korda-Surowiec: *Przestępczość jako problem społeczny. Profilaktyka społeczna i polityka kryminalna*. W: *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*. Red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

PENITENTIARY POLITICS IN POLAND AND FOREIGN EXPERIENCES

Summary

At the time of supremacy in command and distribution economy the political system was often referred to as a police state (that is the term Maria Łoś, Adam Podgórecki and A. Zybertowicz use in their publications). In this context political transformation can be referred to as a privatization process of the police state. However the connection between the police state and socialistic economy is not that obvious, because at the same time, other countries have as well went through economic and political changes, known as the expansion of the police state (e.g. USA and other West European countries).

The aim of our research and analyses is the change in chasing criminals and punishing them by taking them into custody or a penitentiary. Loïc Wacquant a sociologist of French and American origin, popularized the term of criminalization of social issues. He showed that in the USA criminal and penitentiary politics is a way of fighting with unemployment and a tool of class control. He claimed that the punishing neoliberal state model of was transferred to many other West European countries.

Through our article we want to show to what extend the model in question was implemented in Poland. In other words, we want to answer the following questions:

- 1) Has the paternalistic and marketing hybrid meaningfully changed in terms of punishment politics (criminal and penitentiary politics)?
- 2) Have all the changes in punishment patterns within the last decade in Poland developed through the same neoliberal model used in the USA and the majority of West European countries in the 90s and the first decade of the 21st century?
- 3) What is the characteristics of populations imprisoned in penitentiaries within the last decade, including their previous job market activities and education level?

Answering the above questions will allow us to generalize about the model of social politics executed in our country in the transformation period.

Maria Agnieszka Paszkowicz, Piotr Dworniczak

WYZNACZANIE WSKAŹNIKA KOMPETENCJI OGÓLNYCH PRACOWNIKÓW PRZY WYKORZYSTANIU TEORII ZBIORÓW ROZMYTYCH

Wprowadzenie

We współczesnym świecie mamy do czynienia z szybkim postępem technicznym, coraz szybszym tempem zmian, globalizacją oraz wzrastającą konkurencją. Wiązą się z nimi również większy nacisk na produktywność, mniej przewidywalne ścieżki kariery zawodowej, częstsza konieczność rozważania samozatrudnienia lub zatrudnienia czasowego jako sposobu na utrzymanie aktywności zawodowej, większe szanse na pracę w innych częściach świata, większy nacisk na umiejętności interpersonalne i społeczno-emocjonalne oraz kształcenie ustawiczne¹. Rozwój społeczno-gospodarczy państw jest niemożliwy bez wykwalifikowanych, dobrze wykształconych pracowników – w każdym zawodzie i na każdym stanowisku. Muszą zatem oni posiadać odpowiednie kompetencje, rozumiane jako „predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, zapewniające realizację zadań zawodowych na poziomie skutecznym i (lub) wyróżniającym, stosownie do standardów określonych przez organizację dla danego stanowiska”².

Kompetencje pracownicze od kilkudziesięciu lat znajdują się w sferze zainteresowania na różnych szczeblach: na poziomie makro (rządów państw i organizacji międzynarodowych, na przykład MOP³, UE⁴), na poziomie mezo

¹ E. Repetto: *International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study*. Int J Educ Vocat Guidance, 2008, Vol. 8, s. 145.

² H. Król: *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Red. H. Król, A. Ludwicyński. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 82.

³ *Convention ILO No. 142 concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources*, Geneva, 23 June 1975; *Recommendation ILO No. R195 Human Resources Development*, Geneva, 17 June 2004.

⁴ *Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zgromadzonych w Radzie w sprawie przyszłych priorytetów ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)*: Dz. Urz. Unii Europejskiej, 2006/C 298/05 z dnia 8.12.2006; *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*. Dz. Urz. Unii Europejskiej, 2006/962/WE; *Decision establishing an action programme in the field of lifelong learning*. The European Parliament and the Council of the European Union, Brussels, 15 November 2006.

(instytucji krajowych i regionalnych, samorządu gospodarczego, szkół), na poziomie mikro (pracodawców oraz samych (potencjalnych) pracowników). Zajmują się nimi między innymi pedagodzy, teoretycy i praktycy zarządzania zasobami ludzkimi oraz osoby odpowiedzialne za tworzenie warunków rozwoju obecnych i przyszłych pokoleń. Kompetencje stały się ważną składową takich agregatów jak kapitał ludzki⁵ oraz zatrudnialność⁶. Rządy państw, stając wobec wyzwań współczesnej gospodarki, starają się wypracować metody i środki ułatwiające nabywanie kompetencji. Opracowywane są narodowe standardy kwalifikacji zawodowych dla poszczególnych poziomów i rodzajów zawodów, oparte na efektach kształcenia – uczenia się (kompetencjach). Przedsiębiorstwa muszą zmierzyć się z tymi wyzwaniami. Aby temu sprostać, muszą mieć pracowników z odpowiednim wykształceniem i kwalifikacjami, których praktycznym wymiarem są kompetencje.

1. Metoda badań i charakterystyka respondentów

Celem badań było poznanie opinii pracodawców na temat istotności kompetencji o charakterze ogólnym, to jest takich, które – w odróżnieniu od kompetencji specjalistycznych, zawodowych – są niezależne od kontekstu i wyuczonego zawodu, a także opinii samych pracowników o stopniu ich opanowania. Na podstawie analizy literatury przedmiotu opracowano zestaw 76 kompetencji ogólnych, zgrupowanych w 8 skupisk:

- S1 – kompetencje komunikacyjne (8 itemów),
- S2 – kompetencje w ramach pracy zespołowej (11 itemów),
- S3 – kompetencje społeczeństwa informacyjnego (5 itemów),
- S4 – kompetencje naukowo-techniczne (10 itemów),
- S5 – kompetencje związane z przedsiębiorczością (10 itemów),
- S6 – kompetencje organizacyjne (14 itemów),
- S7 – kompetencje w zakresie samzarządzania i edukacji ustawicznej (8 itemów),
- S8 – kompetencje osobowe (10 itemów).

Badaniami objęto teren województwa lubuskiego. Badania były prowadzone od października 2009 roku do marca 2010 roku. Do respondentów docierano metodą kuli śniegowej. Udział w badaniach był dobrowolny. Przebadano łącznie 131 pracowników, w tym 87 kobiet i 44 mężczyzn. Wśród badanych były osoby w wieku od 21 do 57 lat, mieszkańcy miast i wsi (94 i 37 osób) z różnym wykształceniem (tabela 1).

⁵ M. Makuch: *Kapitał ludzki – próba definicji*, W: *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*. Red. M. Moroń. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s. 17-18.

⁶ M.A. Paszkowicz: *Zdolność do zatrudnienia – stulecie idei. Koncepcje – definicje – wyznaczniki*. „Problemy Profesjologii” 2008, nr 2, s. 71-81.

Tabela 1

Respondenci według wykształcenia

Wykształcenie	N	%
Zasadnicze zawodowe	4	3,1
Średnie zawodowe	17	13,7
Średnie ogólnokształcące	20	15,3
Policealne, pomaturalne	14	10,7
Wyższe	76	58,0
Łącznie:	131	100,0

Badaniami objęto także 36 pracodawców z województwa lubuskiego, reprezentujących przedsiębiorstwa handlowe (13), produkcyjne (4) lub usługowe (19).

Pracodawców zapytano o to, na ile poszczególne kompetencje uważają za ważne dla działalności i rozwoju przedsiębiorstw, pracowników – o samoocенę opanowania tych kompetencji. Odpowiedzi wykorzystane zostały do wyznaczenia średnich stopni ważności w poszczególnych skupiskach oraz wag skupisk, które posłużyły do obliczenia ważonych wskaźników kompetencji ogólnych pracowników.

2. Postępowanie z danymi

Na podstawie ankiet uzyskano zmienne lingwistyczne opisujące opinie pracowników o własnych kompetencjach bądź opinie pracodawców o ważności tych kompetencji. Ponieważ opinie te są w oczywisty sposób subiektywne, zastosowano do ich analizy liczby rozmyte. Trójkątna liczba rozmyta \tilde{A} (w skrócie: TLR) (*triangular fuzzy number*) to zbiór rozmyty na przestrzeni \mathbf{R} o funkcji przynależności

$$\mu_{\tilde{A}}(x) \begin{cases} \frac{x-l}{m-l} & \text{gdy } x \in [l, m], \\ \frac{r-x}{r-m} & \text{gdy } x \in [m, r], \\ 0 & \text{gdy } x \notin [l, r], \end{cases}$$

gdzie $l < m < r$ są pewnymi parametrami rzeczywistymi.

TLR może być jednoznacznie scharakteryzowana za pomocą uporządkowanej trójki liczb rzeczywistych (l, m, r) , które nazywa się odpowiednio lewym krańcem, środkiem i prawym krańcem TLR.

TLR jest matematyczną reprezentacją wyrażenia „liczba w przybliżeniu równa m ”. Wartość lewego i prawego końca zależy od kontekstu i modelowanej sytuacji i nie jest określona jednoznacznie.

Dla TLR prawdziwe są formuły:

$$\check{A}_1 + \check{A}_2 = (l_1, m_1, r_1) + (l_2, m_2, r_2) = (l_1 + l_2, m_1 + m_2, r_1 + r_2) \quad (*)$$

$$k \cdot \check{A} = \check{A} \cdot k = k \cdot (l, m, r) = (kl, km, kr), k \in \mathbf{R}_+ \quad (**)$$

Jeżeli przyjmiemy $l = m < r$, to liczba taka, choć nie spełnia podanej wyżej definicji TRL, jest uznawana przez niektórych autorów za TLR⁷, (analogicznie dla $l < m = r$, a nawet $l = m = r$). Dla dalszych rozważań ważny jest fakt, że liczby postaci (m, m, r) , (l, m, m) i (m, m, m) podlegają prawidłom określonym w (*) i (**)⁸.

Przyjęto założenie, że opinie podane przez pracowników w postaci orzeczeń: *brak kompetencji*, *bardzo niski poziom*, *niski poziom*, *średni poziom*, *wysoki poziom* oraz *bardzo wysoki poziom* mają swoje odpowiedniki (rys. 1) w postaci TLR równych: $(0, 0, 0,25)$, $(0, 0,125, 0,375)$, $(0,125, 0,25, 0,375)$, $(0,125, 0,5, 0,875)$, $(0,5, 0,75, 1)$ i $(0,625, 1, 1)$.

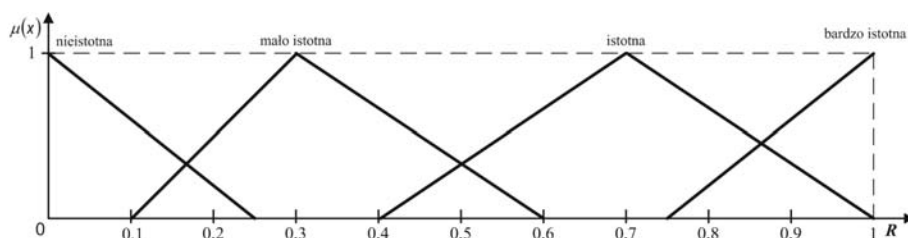


Rys. 1. TRL odpowiadające orzeczeniom o własnych kompetencjach pracowników

Opinie pracodawców o poszczególnych kompetencjach podane w postaci orzeczeń: *nieistotna*, *mało istotna*, *istotna* oraz *bardzo istotna* mają swoje odpowiedniki (rys. 2) w postaci TLR $(0, 0, 0,25)$, $(0, 0,3, 0,6)$, $(0,4, 0,7, 1)$ i $(0,75, 1, 1)$.

⁷ Zob. np. G. Bojadziej, M. Bojadziej: *Fuzzy Logic for Business, Finance, and Management, Advances in Fuzzy Systems*. „World Scientific” 1997.

⁸ Ibid.



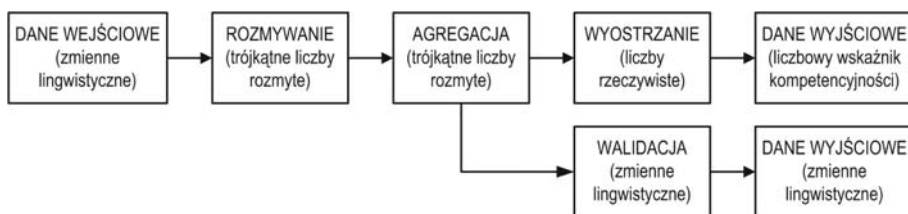
Rys. 2. TRL odpowiadające orzeczeniom pracodawców o istotności kompetencji

Powyższe TLR mogą być uznane za rozmyty wskaźnik poziomu kompetencji (bądź wskaźnik ważności kompetencji) określony na przestrzeni $[0, 1]$.

Na podstawie danych ankietowych przetworzonych do postaci TLR wyznaczone zostały dla każdego ze skupisk średnie oceny ważności (według opinii pracodawców) oraz średnie oceny kompetencji (według opinii pracowników). Otrzymane TLR zostały wyostrzone metodą środka ciężkości (COG). Dla każdego pracownika został obliczony rozmyty wskaźnik kompetencyjności jako średnia ważona jego średnich w poszczególnych skupiskach przy wagach rzeczywistych obliczonych na podstawie wyostrzonych średnich ocen ważności skupisk.

W wielu przypadkach przy zastosowaniu zbiorów rozmytych można uznać za właściwe podanie wyniku w postaci zmiennej lingwistycznej. Oznacza to w analizowanym przypadku podanie ważonego wskaźnika kompetencji pracownika w postaci orzeczenia *niskie kompetencje*, *wysokie kompetencje* itd. Następuje tu zatem walidacja ocen rozumiana jako sprawdzenie ich zgodności z opiniami możliwymi do wyrażenia w ankiecie. Pod koniec analizy wyników podano wartości łącznych wskaźników kompetencji także w tej formie.

Schematycznie zastosowaną procedurę zaprezentowano na rys. 3.



Rys. 3. Procedura wyznaczania wskaźnika kompetencyjności

3. Wyniki badań

Opinie pracodawców na temat istotności kompetencji w postaci liczbowych danych wyjściowych po procedurze COG (tabela 2) charakteryzują się słabym różnicowaniem (klasyczny współczynnik zmienności poniżej 20%). Zdecy-

dowana większość skupisk kompetencji została oceniona jako bardzo istotna na współczesnym rynku pracy; najwyższą ocenę uzyskały kompetencje osobowe, najniższą – kompetencje naukowo-techniczne.

Tabela 2

Opinia pracodawców na temat istotności skupisk kompetencji

Skupisko	Rozmyty wskaźnik istotności skupiska kompetencji	Istotność skupiska kompetencji	Rozstęp	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności (%)
S1	(0,581, 0,849, 0,976)	0,802	0,340	0,084	10,53
S2	(0,582, 0,853, 0,979)	0,805	0,471	0,100	12,44
S3	(0,575, 0,847, 0,985)	0,802	0,297	0,086	10,69
S4	(0,456, 0,736, 0,934)	0,709	0,577	0,120	16,95
S5	(0,556, 0,830, 0,983)	0,790	0,417	0,093	11,78
S6	(0,569, 0,841, 0,979)	0,797	0,474	0,101	12,71
S7	(0,582, 0,852, 0,972)	0,802	0,440	0,106	13,25
S8	(0,592, 0,861, 0,979)	0,811	0,537	0,100	12,36

Tabela 3

Opinia pracodawców na temat istotności skupisk kompetencji według rodzaju działalności

Rodzaj działalności	Wskaźnik istotności kompetencji dla skupisk							
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
Ogółem	0,802	0,805	0,802	0,709	0,790	0,797	0,802	0,811
Produkcja	0,843	0,858	0,778	0,711	0,799	0,824	0,876	0,836
Handel	0,798	0,818	0,814	0,721	0,813	0,834	0,800	0,823
Usługi	0,796	0,784	0,799	0,700	0,772	0,766	0,788	0,797

W podziale na rodzaje prowadzonej działalności zaobserwować można niewielkie różnice ocen istotności kompetencji (tabela 3). Kompetencje w ramach skupisk S1, S2, S7 i S8 zostały ocenione najwyżej przez producentów, pozostałe – przez handlowców. Dla pracodawców świadczących usługi oceny istotności były najniższe dla wszystkich skupisk poza S3, gdzie ocena ta znalazła się pomiędzy orzeczeniami producentów i handlowców. Interesujące jest, że pracodawcy – niezależnie od prowadzonej działalności – najmniej cenią sobie ogólne kompetencje naukowo-techniczne pracowników. Może się to wiązać z faktem, iż część firm działa na przykład jako podwykonawcy podzespołów dla innych, większych zakładów; mają w związku z tym z góry narzuconą technologię i schematy postępowania, co znacznie upraszcza ich funkcjonowanie, a co za tym idzie – zapotrzebowanie na tego typu kompetencje jest mniejsze.

W samoocenie pracowników (tabela 4) widoczna jest różnica wyników związana z płcią respondentów. Klasyczny współczynnik zmienności wskazuje na słabe (skupiska S1, S2, S3, S7, S8) lub umiarkowane (skupiska S4, S5, S6) zróżnicowanie ocen. Niezależnie od wyboru rodzaju wskaźnika kompetencyjności, najniższe oceny występują w skupisku S4, najwyższe – w skupisku S7. Samoocena mężczyzn jest wyższa niż kobiet; odmiennie jest jedynie w przypadku skupisk S1, S2 i S7. Niemal brak różnicy w przypadku S3 (tabela 5).

Tabela 4

Wartości ważonego wskaźnika kompetencyjności według płci

	Rozmyty wskaźnik kompetencyjności	Wskaźnik kompetencyjności pracowników	Różnica	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności [%]
Ogółem	(0,451, 0,719, 0,931)	0,688	0,495	0,095	13,9
Kobiety	(0,411, 0,715, 0,927)	0,684	0,495	0,096	14,0
Mężczyźni	(0,423, 0,727, 0,938)	0,696	0,352	0,094	13,4

Tabela 5

Wskaźniki kompetencyjności dla skupisk według płci

Wyszczególnienie	Skupisko							
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
	Nieważone wskaźniki kompetencyjności							
Ogółem	0,706	0,727	0,712	0,587	0,655	0,653	0,736	0,720
Kobiety	0,712	0,734	0,712	0,562	0,641	0,644	0,740	0,717
Mężczyźni	0,695	0,712	0,713	0,637	0,684	0,670	0,727	0,726
	Ważone wskaźniki kompetencyjności							
Ogółem	0,090	0,093	0,090	0,066	0,082	0,082	0,093	0,092
Kobiety	0,090	0,094	0,090	0,063	0,080	0,081	0,094	0,092
Mężczyźni	0,088	0,091	0,091	0,071	0,085	0,084	0,092	0,093

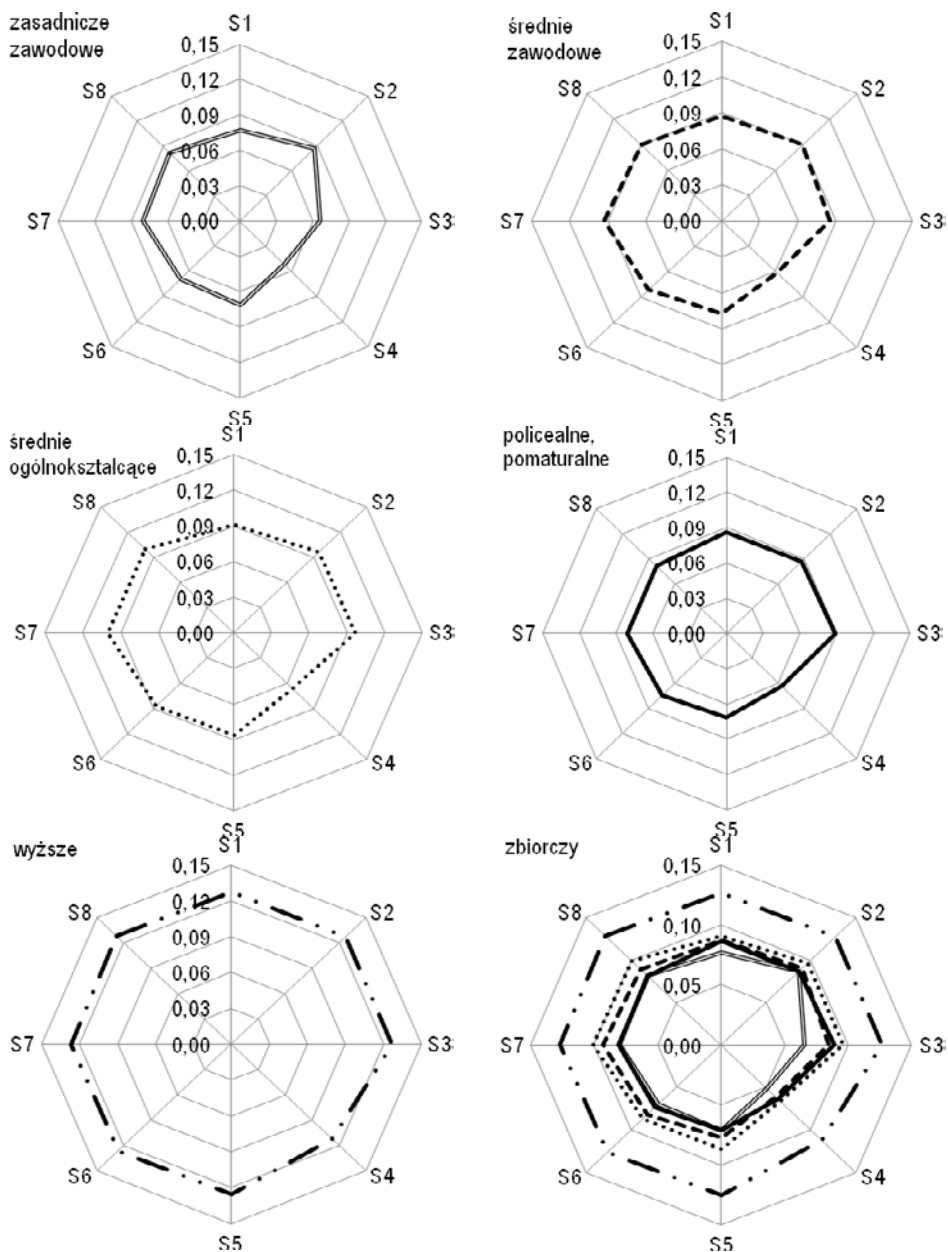
W świetle badań widać, że kompetencyjność pracowników – mierzona zarówno wskaźnikami nieważonymi, jak i ważonymi – wzrasta wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia; wyjątek stanowią osoby legitymujące się wykształceniem policealnym lub pomaturalnym (tabela 6). Wyniki dla wskaźników ważonych są mniej zróżnicowane. Najniższe wartości nieważonego wskaźnika kompetencyjności widoczne są u osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Z kolei ze wszystkich respondentów najlepiej oceniły się osoby ze średnim wykształceniem ogólnokształcącym. Ich samoocena jest najwyższa w zakresie skupisk S7 i S8.

Tabela 6

Wartości wskaźników kompetencyjności pracowników według poziomu wykształcenia

Wykształcenie	Skupiska							
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
	Nieważony wskaźnik poziomu kompetencyjności							
Zasadnicze zawodowe	0,605	0,682	0,517	0,457	0,571	0,556	0,630	0,639
Średnie zawodowe	0,689	0,706	0,669	0,547	0,621	0,646	0,729	0,698
Średnie ogólnokształcące	0,715	0,755	0,760	0,590	0,693	0,690	0,792	0,773
Policealne, pomaturalne	0,680	0,682	0,700	0,568	0,568	0,586	0,635	0,632
Wyższe	0,718	0,735	0,722	0,606	0,673	0,661	0,747	0,731
	Ważony wskaźnik poziomu kompetencyjności							
Zasadnicze zawodowe	0,077	0,087	0,066	0,051	0,071	0,070	0,080	0,082
Średnie zawodowe	0,087	0,090	0,085	0,061	0,078	0,082	0,093	0,090
Średnie ogólnokształcące	0,091	0,096	0,096	0,066	0,087	0,087	0,101	0,099
Policealne, pomaturalne	0,086	0,087	0,089	0,064	0,071	0,074	0,081	0,081
Wyższe	0,127	0,127	0,127	0,112	0,125	0,126	0,127	0,128

Niezależnie od rodzaju wskaźnika, u osób z wykształceniem zawodowym lepsze wyniki uzyskały osoby z wykształceniem średnim, przy czym różnica w stosunku do osób po zasadniczych szkołach zawodowych (ZSZ) kształtuje się różnie: najmniejsza jest w przypadku skupiska S2, największa – S3. Podobnie samoocena pracowników, którzy ukończyli szkoły policealne lub pomaturalne, jest zawsze niższa niż osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym. W przypadku skupisk S5 i S8 wyniki samooceny absolwentów tych szkół są równe lub nawet niższe niż u osób po ZSZ.



Rys. 3. Częstkowe ważone wskaźniki kompetencyjności pracowników według poziomu wykształcenia

Największe zróżnicowanie wyników występuje u pracowników z wyższym wykształceniem. Wartości ważonego wskaźnika kompetencyjności są najwyższe i wykazują wyrównany poziom (poza S4). Natomiast dla wskaźnika nieważonego samoocena ta jest dla większości skupisk nieco niższa niż w przypadku osób ze średnim wykształceniem ogólnokształcącym. Nieznaczna przewaga występuje jedynie w przypadku skupisk S1 i S4.

Na rys. 3 przedstawiono profile kompetencyjności pracowników w zależności od osiągniętego poziomu wykształcenia.

Tabela 7

Wartości wskaźnika kompetencyjności pracowników według wieku

Wiek	Skupiska							
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
	Nieważony wskaźnik poziomu kompetencyjności							
do 24 lat	0,719	0,735	0,753	0,589	0,674	0,666	0,736	0,721
25-44 lata	0,704	0,731	0,709	0,590	0,651	0,650	0,734	0,722
45 i więcej	0,673	0,667	0,583	0,564	0,613	0,624	0,748	0,698
	Ważony wskaźnik poziomu kompetencyjności							
do 24 lat	0,091	0,094	0,096	0,066	0,084	0,084	0,093	0,093
25-44 lata	0,089	0,093	0,090	0,066	0,081	0,082	0,093	0,093
45 i więcej	0,085	0,085	0,074	0,063	0,077	0,079	0,095	0,090

Niezależnie od tego, czy analizie poddaje się nieważone czy ważne wskaźniki kompetencyjności, ich wartości dla wyodrębnionych przedziałów wiekowych są bardzo zbliżone. Należy zauważyć, że kompetencyjność pracowników maleje z wiekiem (tabela 7). Jedynie w przypadku skupiska S7 jest ona wyższa u osób starszych (45 lat i więcej) niż dla pozostałych grup wiekowych. Wynika to z większej dojrzałości starszych pracowników. Największe różnice kompetencyjności występują w przypadku S3. Może to wynikać z faktu, iż osoby młode (do 24. roku życia) są lepiej obeznane z komputerem i Internetem (lub czują się bardziej pewne siebie w konfrontacji z komputerami i Internetem), gdyż niekiedy od wczesnego dzieciństwa miały z nim do czynienia, są bardziej nim zafascynowane i nie mają oporów, by się nim posługiwać, natomiast osoby dojrzałe (25-44 lata) i starsze nabywały tych umiejętności w późniejszym wieku. W przypadku skupisk S4, S7 i S8 kompetencyjność osób młodych i dojrzałych jest niemal taka sama.

W wielu przypadkach przy zastosowaniu zbiorów rozmytych można uznać za właściwe podanie wyniku (wskaźnika kompetencji) w postaci zmiennej lingwistycznej. Oznacza to podanie ważonego wskaźnika kompetencji pracownika w postaci orzeczeń *niskie kompetencje*, *wysokie kompetencje*

itd., tak jak w przypadku opinii wejściowych. Pojawia się tu jednak problem, w jaki sposób TLR będącą ważoną oceną kompetencji wyrazić za pomocą takiego orzeczenia w sytuacji, gdy uśredniona TLR nie odpowiada dokładnie zmiennej lingwistycznej. W wielu zastosowaniach za rozwiązanie uznaje się stwierdzenie, któremu ocena lingwistyczna jest najbliższa. Niezbędne jest tu wprowadzenie pewnej metryki w przestrzeni TLR. Rozważania dotyczące odległości liczb rozmytych podane są w wielu pracach⁹. W opracowaniu zastosowano często używaną metrykę:

$$d^2(\check{A}_1, \check{A}_2) = \frac{1}{3} [((m_1 - l_1) - (m_2 - l_2))^2 + (m_1 - m_2)^2 + ((r_1 - m_1) - (r_2 - m_2))^2].$$

Stwierdzono, że w badanej populacji 131 osób żadnej osobie nie została przypisana opinia *brak kompetencji* oraz *bardzo niski poziom kompetencji*, jednej osobie została przypisana opinia *niski poziom kompetencji*, 17 osób ma *średni poziom kompetencji*, natomiast 103 osoby mają *wysoki poziom kompetencji*, a 10 – *bardzo wysoki*. Podanie powyższych informacji ewentualnym pracodawcom może być w wielu przypadkach lepsze, bardziej komunikatywne niż podanie wyłącznie wartości liczbowej wskaźnika.

W przeprowadzonych badaniach liczby kobiet, którym można przypisać wymienione wcześniej opinie, wynoszą odpowiednio 0, 0, 1, 11, 69, 6, natomiast analogiczne liczby mężczyzn to 0, 0, 0, 6, 34 i 4.

Dla każdej z opinii liczba kobiet jest większa od liczby mężczyzn, zauważyć jednak należy, że w badanej populacji liczba kobiet w stosunku do liczby mężczyzn wynosi w przybliżeniu 2:1, co oznacza brak istotnej różnicy między opiniami rozróżnionymi według płci.

Podsumowanie

Zaprezentowane wyniki badań wskazują, że dobór kompetencji do badań został dokonany prawidłowo, gdyż wśród nich nie było kompetencji nieistotnej na rynku pracy. W opinii pracodawców zdecydowana większość badanych kompetencji jest bardzo istotna na rynku pracy.

Pracownicy generalnie wysoko oceniają posiadane przez siebie kompetencje. Pewne różnice wynikają z płci respondentów; kobiety oceniły własną kompetencyjność nieco niżej niż mężczyźni.

Kompetencyjność pracowników wzrasta wraz z poziomem wykształcenia. Odstępstwo od tej reguły występuje jedynie w przypadku absolwentów szkół policealnych lub pomaturalnych.

⁹ P. Grzegorzewski: *Metrics and orders in space of fuzzy numbers*. „Fuzzy Sets and Systems” 1998, No. 97, s. 83-94; B. Gładysz, D. Kuchta: *Outliers Detection in Selected Fuzzy Regression Models*. W: *Applications of Fuzzy Sets Theory*. Red. F. Massuli, S. Mitra, G. Pasi. Springer 2007, s. 211-218.

Widoczny jest spadek kompetencyjności pracowników związany z wiekiem. Może to wskazywać na „starzenie się” kompetencji, jak również na większe trudności z nabywaniem czy doskonaleniem kompetencji wynikającym z naturalnych procesów starzenia się organizmu. Być może wiąże się to z większym samokrytycyzmem starszych i większą przebojowością i pewnością siebie młodszych.

Występuje pewne zróżnicowanie samooceny kompetencyjności odnośnie do poszczególnych skupisk. Najniższe oceny dotyczą skupiska kompetencji naukowo-technicznych, najwyższe – kompetencji w zakresie samorządztwa i edukacji ustawicznej – niezależnie od płci, wieku i osiągniętego poziomu wykształcenia.

DETERMINING A GENERAL COMPETENCIES' INDICATOR USING THE THEORY OF FUZZY SETS

Summary

The article presents connections within social policy between the policy of education and job market policy, whose common ground are competencies. In the times of globalisation and information society competencies are becoming more and more important for the whole economy, employers as well as workers. Thus, much attention is paid in international documents of the EU or the ILO. This study surveys selected definitions of competencies. For the needs of the study 76 general workers' competencies have been developed. Further, they have been divided into 8 clusters: communicative, teamwork, information society, technical-scientific, entrepreneurial, organisational, self-management and lifelong learning, and personal competencies. In the study both employers and workers were surveyed. The former were asked to evaluate the particular competencies' degree of relevance, whereas the latter were asked to self-evaluate the degree of possessed competencies. The results were achieved in the form of linguistic variables which show relevance of a competency or its level. The results were studied using the theory of fuzzy sets, by rendering the gathered opinions to triangular fuzzy numbers, on the basis of which average, at first fuzzy and after defuzzification – numerical competency indicators in workers were established. The indicators were unweighted and weighted (weights were obtained on the basis of the employers' opinions on the competencies' degree of relevance. The obtained aggregated, weighted fuzzy indicators were also presented in the form of the closest linguistic variables used in polles. The article concludes with a synthetic presentation of the results of the study.

Sylwia Słupik

ZNACZENIE EDUKACJI W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEJ KONSUMPCJI ENERGII

Wprowadzenie

Rosnący dobrobyt większości populacji w Europie spowodował zmianę modelu konsumpcji gospodarstw domowych, która obecnie wykracza poza zapewnianie podstawowych potrzeb, w przypadku niektórych produktów i usług poza granice niezbędnej użyteczności, a częstokroć również poza granice zrównoważenia środowiska. Modele konsumpcji gospodarstw domowych są kształtowane przez wiele czynników ekonomicznych, społecznych, kulturowych i politycznych. W Europie do najważniejszych z nich należą: wzrost dochodów i poprawa zamożności, globalizacja światowej gospodarki wraz z otwarciem rynków, wzrastająca indywidualizacja społeczeństwa, nowe technologie, działania marketingowe i reklamowe, coraz mniejsze gospodarstwa domowe oraz, w niektórych regionach, starzejąca się populacja¹.

Zrównoważona produkcja i konsumpcja została wskazana jako jeden z obszarów priorytetowych w przyjętej w czerwcu 2006 roku odnowionej Strategii Zrównoważonego Rozwoju Unii Europejskiej, której realizacja ma zapewnić pokoleniom obecnym i przyszłym stały wzrost jakości życia poprzez tworzenie społeczności efektywnie gospodarujących zasobami środowiska oraz czerpiących z potencjału gospodarki między innymi w zakresie innowacji ekologicznych i społecznych, umożliwiających zwiększenie dobrobytu oraz poprawę środowiska przyrodniczego. W strategii wyodrębniono siedem kluczowych kwestii uwzględniających wyzwania istotne dla praktycznej realizacji zrównoważonej konsumpcji i edukacji, takie jak²:

- zahamowanie zmian klimatycznych i promowanie czystej energii;
- zapewnienie, by systemy transportowe odpowiadały wymogom środowiska oraz spełniały gospodarcze i społeczne potrzeby społeczeństwa;
- promowanie zrównoważonych wzorców produkcji i konsumpcji;
- promowanie wysokiej jakości zdrowia publicznego na niedyskryminujących zasadach;
- lepsza ochrona przed zagrożeniami dla zdrowia.

¹ *Zrównoważona konsumpcja i produkcja. Środowisko Europy. Czwarty raport oceny.* Europejska Agencja Środowiska 2007, s. 267.

² *Strategia Zrównoważonego Rozwoju w UE*, http://ec.europa.eu/sustainable/docs/renewed_eu_sds_pl.pdf

Istotna rola edukacji w praktycznej realizacji celów zrównoważonego rozwoju znalazła swój wyraz w opracowanej Strategii Zrównoważonego Rozwoju Polski do 2025 roku³, a także w Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej⁴, gdzie zapisane zostały średniookresowe cele systemu edukacji dotyczące między innymi: stałego podnoszenia świadomości ekologicznej społeczeństwa, zagwarantowania szerokiego dostępu do informacji o środowisku i jego ochronie; zwiększania liczby osób podejmujących świadome decyzje konsumenckie, uwzględniające konieczność ochrony zasobów przyrodniczych; tworzenia płaszczyzny współpracy z pozarządowymi organizacjami ekologicznymi poprzez wspieranie aktywności tych organizacji.

1. Cele edukacji na rzecz zrównoważonej konsumpcji

Nadrzędnym celem edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju jest reorientacja zachowań konsumenckich, zachęcanie konsumentów do zmiany stylu życia – postawy egocentrycznej na ekocentryczną. Ponadto edukacja konsumencka, prowadzona od najmłodszych lat, pozwala budować społeczeństwo odpowiedzialne, to znaczy konsumenci są w stanie dokonać refleksji nad indywidualnymi wzorcami konsumpcji, przeanalizować ich wpływ na globalne społeczeństwo, środowisko i indywidualną jakość życia. Innymi słowy, rozumieją wagę trwałej i zrównoważonej konsumpcji, stają się odpowiedzialni za tworzone jej wzorce, które uwzględniają ograniczone zasoby naturalne⁵. W Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej uzasadnia się potrzebę powszechnej edukacji dla zrównoważonego rozwoju, a cele kształcenia zapisane w Strategii powinny przyczynić się do⁶:

- kształtowania pełnej świadomości i budzenia zainteresowań społeczeństwa wzajemnymi relacjami między gospodarką, społeczeństwem, środowiskiem z uwzględnieniem uwarunkowań politycznych,
- umożliwienia każdemu człowiekowi zdobywania wiedzy i umiejętności, niezbędnych do poprawy środowiska,
- tworzenia nowych wzorców i zachowań, kształtowania postaw, wartości i przekonań jednostek, grup i społeczeństw, z uwzględnieniem troski o jakość środowiska.

³ *Strategia Zrównoważonego Rozwoju Polski do 2025 roku, wytyczne dla resortów*. Ministerstwo Środowiska, Warszawa 1999.

⁴ *Narodowa Strategia Edukacji Ekologicznej*. Ministerstwo Środowiska, Warszawa 2001.

⁵ Zob. A. Dąbrowska, B. Mróz, A. Zbierchowska: *Edukacja konsumencka elementem kształcenia ustawicznego – projekt DOLCETA*. „E-mentor” 2008, nr 1(23).

⁶ *Narodowa Strategia Edukacji Ekologicznej*, op. cit.

Celem Strategii jest upowszechnienie idei edukacji ekologicznej na wszystkich etapach edukacji formalnej i nieformalnej, tworzenie programów edukacji ekologicznej na wszystkich szczeblach samorządu oraz wprowadzanie skutecznych metod edukacji. Edukacja konsumencka ma zatem dostarczyć wiedzy na temat racjonalizacji potrzeb, sposobów ich zaspokajania, zakupów oraz procesów związanych z wykorzystaniem i użytkowaniem posiadanych zasobów. Proces edukacji konsumenta powinien uwzględniać trzy płaszczyzny oddziaływania⁷:

- obszar wykształcania się określonego układu wartości i potrzeb konsumpcyjnych – etap ten ma szczególne znaczenie przy kształtowaniu proekologicznego i prospołecznego nastawienia konsumentów;
- obszar konkretyzacji potrzeb w określonych uwarunkowaniach rynkowych – edukacja powinna koncentrować się wokół działań mających na celu racjonalizację decyzji konsumpcyjnych. Ograniczone zasoby finansowe niektórych konsumentów mogą ograniczać suwerenność konsumenta, sprawiając, że wobec coraz bogatszej oferty towarów i usług dopasowanie zakupu do potrzeb staje się coraz trudniejsze, a potencjalne błędy (nie właściwe decyzje wyboru, zakupu) mają większe znaczenie;
- obszar finalnej konsumpcji – edukacja konsumentów powinna być wykorzystywana jako narzędzie racjonalizujące proces prowadzenia gospodarstwa domowego.

Pomimo coraz większej świadomości oddziaływania ludzi na środowisko naturalne, kwestie zrównoważonej konsumpcji energii nie są wyraźnie zaakcentowane w systemach edukacyjnych. Rozwój zrównoważony wymaga od obywateli wiedzy w wielu obszarach, począwszy od gromadzenia, przetwarzania i stosowania w praktyce zdobytych informacji, przez planowanie działań, dokonywanie wyborów, analizowanie i ocenianie ich konsekwencji, aż po refleksję i namysł nad skutkami w kontekście lokalnym, regionalnym i globalnym. Takiej wiedzy potrzebuje każdy konsument. Dowodzi to konieczności prowadzenia działań edukacyjnych dotyczących zrównoważonego rozwoju i zrównoważonej konsumpcji energii. Inicjatywy edukacyjne stanowią bowiem kluczowy element działań mających na celu wyczulanie świadomości społecznej na kwestie dotyczące energii.

Korzyści wynikające z edukacji konsumenckiej można odnieść do⁸:

- jednostki (konsumenta) – wykształcają się nowe postawy, umiejętności, które zwiększają odpowiedzialność konsumentów za podejmowane decyzje nabywcze, osiągnięcie satysfakcji z dokonywanych zakupów. Wyedu-

⁷ A. Dąbrowska, M. Janoś-Kresło, I. Ozimek: *Ochrona i edukacja konsumentów we współczesnej gospodarce*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005, s. 142 i dalsze.

⁸ Za: A. Dąbrowska, B. Mróz, A. Zbierchowska: Op. cit.

kowani konsumenci są w stanie lepiej ocenić jakość towaru, usług i ich związek z ceną, dochodzić swoich praw konsumenckich, a także potrafią zwrócić się o pomoc, informację do instytucji i organizacji konsumenckich;

- społeczeństwa – wykształcają się umiejętności rozumienia: roli gospodarki rynkowej, wspólnych wartości, takich jak – zrównoważony rozwój, zdrowie, obywatelstwo, odpowiedzialność, solidarność. Edukacja konsumencka dotyczy umiejętności, postaw i wiedzy potrzebnych do życia w społeczeństwie konsumpcyjnym, społeczeństwie obywatelskim.

2. Model konsumpcji i stan wiedzy Polaków na temat racjonalnego wykorzystania energii

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce dla zaspokojenia potrzeb energetycznych gospodarstw domowych węgiel kamienny i brunatny stanowi podstawowe źródło energii (aż 73% energii pozyskuje się z węgla). Znacznie mniejsze jest w tym sektorze zużycie gazu ziemnego (14%), alternatywnych źródeł energii, biomasy i innych (9%), a także produktów naftowych (4%). W budynkach mieszkalnych aż 28% całkowitej zużywanej energii uzyskuje się bezpośrednio ze spalania węgla. Udział ten jest znacząco większy niż średnio w całej gospodarce (19%). Przy czym produkcja i przesył ciepła sieciowego z ciepłowni do mieszkań odbywa się ze sprawnością nie większą niż 60-70%, a przetwarzanie gazu ziemnego na ciepło w większości kotłów przydomowych i przemysłowych odbywa się ze sprawnością nie większą niż 75-80%. Zaledwie jedna czwarta paliwa załadowanego do kotłów dociera do odbiorcy końcowego w postaci energii elektrycznej⁹.

Według autorów raportu „Polacy o oszczędzaniu energii”¹⁰ respondenci zapytani, z jakich źródeł, ich zdaniem, w największym stopniu pozyskuje się energię w Polsce, najczęściej wiedzieli, że podstawowym paliwem wykorzystywanym w polskiej gospodarce jest węgiel kamienny i brunatny (78% odpowiedzi). Niewielki odsetek respondentów wskazywał gaz (9%) i paliwa ropopochodne (7%). Jednakże to samo badanie wskazało, iż 82% Polaków nie zdaje sobie sprawy, że najwięcej energii zużywa się na eksploatację budynków – ponad 40%. (zob. rys. 1). Najwięcej, bo ponad 34% zużywa się jej

⁹ *Efektywność wykorzystania energii w latach 1999-2009*. GUS, Warszawa 2011

¹⁰ Badanie „Polacy o oszczędzaniu energii” przeprowadzone przez TNS OBOP na zlecenie Rockwool Polska na reprezentatywnej grupie 1005 mieszkańców Polski w wieku 15 i więcej lat, w dniach 5-9 lipca 2007 r., s. 4-5. Raport powstał na podstawie badania opinii publicznej w ramach kampanii edukacyjnej „Szóste paliwo”. Przedstawia stan wiedzy Polaków na temat energooszczędności. W części pierwszej ujęto analizę porównawczą odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące sposobów pozyskiwania i oszczędzania energii, ze szczególnym uwzględnieniem gospodarstw domowych.

w budynkach mieszkalnych. Pozostałe ponad 6% przypada na obiekty handlowe, służby zdrowia, szkoły, biura, urzędy i budynki przemysłowe¹¹. Z danych wynika fakt, iż na ogrzewanie budynków potrzebujemy więcej energii niż cały przemysł czy transport.



Rys. 1. Opinia Polaków na temat struktury zużycia energii dostarczonej w podziale na sektory gospodarki

Źródło: Raport TNS OBOP „Polacy o oszczędzaniu energii” na zlecenie Rockwool Polska.

Według danych statystycznych, najbardziej kosztowną pozycją w rocznym budżecie przeciętnego polskiego gospodarstwa domowego jest ogrzewanie pomieszczeń, które pochłania 46% wszystkich wydatków na energię. Na prąd elektryczny gospodarstwa przeznaczają kolejne 30%, a zużycie ciepłej wody to 23% rocznych wydatków. Na koszyk opłat, które w budżecie domowym są stałe, składają się między innymi opłaty za prąd, gaz, węgiel, ciepłą wodę, centralne ogrzewanie. Mimo nasycenia gospodarstw domowych sprzętem AGD i elektrycznym, to ogrzewanie budynków i mieszkań nadal pochłania najwięcej energii. Ogrzewanie ma ponad 71% udziału w całkowitym zużyciu energii przez gospodarstwa domowe. Zapotrzebowanie na ciepło do ogrzewania domów mieszkalnych wynosi w Polsce od 90-120 kWh/m² dla budynków nowych, do ponad 240 kWh/m² dla budynków zbudowanych przed 1985 roku. Dla porównania, średnia dla budynków w Danii to 130 kWh/m². Co więcej, w obecnie budowanych tam domach zapotrzebowanie często wynosi jedynie 25-55 kWh/m². Zużycie energii na ogrzewanie 1m² powierzchni użytkowej

¹¹ Obliczenia własne KAPE S.A. na podstawie danych GUS, 2007.

mieszkań w Polsce określone na podstawie realnego zużycia paliw jest niższe i wynosi około 170 kWh/m². Różnica pomiędzy zapotrzebowaniem a zużyciem wskazuje na polski problem niedogranych, energochłonnych domów, których mieszkańców nie stać na ponoszenie wysokich kosztów ogrzewania¹².

Jak wynika z przywołanego raportu, również w kwestii procentowego udziału zużycia energii na ogrzewanie mieszkania czy domu w zużywanej energii ogółem respondenci nie wykazali się stosowną wiedzą. Tylko 4% badanych trafnie oceniło, że ogrzewanie ma ponad 60% udziału w całkowitym zużyciu energii przez gospodarstwa domowe. W rzeczywistości jest to średnio ponad 71%. Ponad 60% ankietowanych zdecydowanie zaniżyło udział ogrzewania w całkowitym zużyciu energii przez gospodarstwa domowe, uznając, że nie przekracza on 40 lub nawet 20%, a prawie jedna czwarta Polaków nawet nie próbowała ocenić, jaka część energii zużywana jest na ogrzewanie ich mieszkania czy domu¹³. Respondenci, zapytani o sposoby oszczędzania energii, wskazywali głównie na oszczędzanie energii elektrycznej przez gaszenie świateł w pokojach, które nie są wykorzystywane – 86% oraz na wymianę żarówek na energooszczędne – 80% odpowiedzi. Również 83% badanych wskazało jako dobry sposób oszczędzania energii wymianę okien i drzwi, a trzy czwarte Polaków wymieniło ocieplenie ścian i/lub dachu budynku. Okazuje się zatem, że większość respondentów posiada już wiedzę, jak można oszczędzać energię i uznaje termomodernizację budynków za bardzo ważną. Niestety, niewielu z tej wiedzy korzysta. Tylko 34% Polaków ociepla ściany i dachy swoich domów, mimo że może to przynieść duże oszczędności energii, wielokrotnie większe niż oszczędzanie energii elektrycznej. Polacy chętniej oszczędzają dzięki ekonomicznemu używaniu wyposażenia elektrycznego, choć w ten sposób można zredukować zużycie energii zaledwie o 4,5%. Kompleksowa termomodernizacja budynków może zmniejszyć zużycie energii nawet o 70-90%, czyli tym sposobem można zaoszczędzić dziesięciokrotnie więcej niż dzięki oszczędnemu używaniu sprzętów AGD i RTV¹⁴.

Według zaprezentowanych przez firmę IBM wyników badania „2011 IBM Global Utility Consumer Survey”¹⁵, konsumentom na całym świecie brakuje podstawowej wiedzy, jak zredukować zużycie prądu i czerpać korzyści z inteligentnej energii. Ponad 60% ogółu badanych nie zna znaczenia terminów takich jak „inteligentne sieci” oraz „inteligentne liczniki”. Polacy, na tle pozostałych krajów, wypadli w badaniu znacznie poniżej średniej. Ponad trzy

¹² Badanie „Polacy o oszczędzaniu energii”, op. cit., s. 6.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid., s. 7-8.

¹⁵ Celem badania było określenie potrzeb odbiorców energii na całym świecie. Badanie objęło 10 tys. osób w 15 krajach na całym świecie, w tym z Polski.

czwarte mieszkańców kraju nie ma pojęcia, czym są inteligentne sieci energetyczne. Zarazem Polacy deklarują, że dobrze wiedzą, za co płać. 61% respondentów potrafiło bowiem opisać, czym jest taryfa czasowo-strefowa. Niestety, nie jest to oznaką szerokiej wiedzy i znajomości zasad racjonalnego gospodarowania energią, lecz efektem skrajnej prostoty oferty polskich koncernów energetycznych.

Energia elektryczna zużywana przez domowe urządzenia elektroniczne w trybie czuwania stanowi 8% całkowitej konsumpcji energii przez gospodarstwa domowe. Według szacunków Międzynarodowej Agencji Energetycznej, zasilanie urządzeń w trybie czuwania pochłania w Europie tyle energii, ile są w stanie wyprodukować cztery elektrownie jądrowe. Mnóstwo energii marnują ładowarki na stałe włączone do sieci – ocenia się, że w każdym gospodarstwie domowym w Unii Europejskiej jest około 20 takich stale podłączonych ładowarek. W 1999 roku Międzynarodowa Agencja Energetyczna rozpoczęła kampanię wzywającą producentów do ograniczenia zużycia energii przez tryb czuwania do 1 wata do roku 2010. Inicjatywę tę, obecnie wdrażaną w życie, poparli przywódcy państw grupy G8 na szczycie w Gleneagles, który odbył się w lipcu 2005 roku. Niezwykle ważne jest również zachęcanie konsumentów do wyłączania urządzeń z sieci. Jednakże, jak pokazują badania, postawa taka spotyka się z niechęcią. Mimo że 81% posiadaczy urządzeń domowych jest świadomych marnowania energii w trybie czuwania, tylko 29% wyłącza sprzęt, a aż 37% używa zawsze trybu standby. Ponadto kluczowy problem stanowi istniejąca w społeczeństwach rozwiniętych moda na częstą wymianę sprzętu elektronicznego i wyrzucanie jeszcze w pełni sprawnych, lecz nie najnowszych artykułów elektrycznych i elektronicznych na śmietnik. Z uwagi na sporą zawartość metali ciężkich i innych niebezpiecznych substancji, właśnie pozbywanie się sprzętu stanowi większe zagrożenie dla środowiska niż sama ich eksploatacja. Ta kategoria odpadów zalicza się obecnie do najszybciej rosnących grup odpadów w Unii Europejskiej, przykładem mogą być telefony komórkowe, które wymieniane są w krajach UE średnio co 25 miesięcy¹⁶.

Podsumowanie

Realizacja unijnej i krajowej polityki zrównoważonego rozwoju wymaga sukcesywnego modyfikowania utrwalonych dotychczasową praktyką wzorców produkcji i modeli konsumpcji, tak aby realizacja uzasadnionych potrzeb społecznych i gospodarczych nie odbywała się kosztem nieodwracalnej degradacji środowiska, a w szczególności rozrzućnego gospodarowania jego nieodnawialnymi zasobami. Praktyczna realizacja koncepcji zrównoważonej

¹⁶ *Zrównoważona konsumpcja i produkcja...*, op. cit., s. 272-273.

konsumpcji stała się zatem podstawowym celem działań Unii Europejskiej w obszarze polityki związanej z ochroną środowiska oraz polityki konsumenckiej. Ważną kwestią jest podnoszenie świadomości konsumentów, a także wzmocnianie ich praw w zakresie dostępu do informacji o produkcie i producencie oraz zapewnienia bezpieczeństwa oferowanych produktów. Niezbędna jest również edukacja konsumentów ukierunkowana na cele i założenia zrównoważonego rozwoju, na realizację zasad zrównoważonej konsumpcji w życiu codziennym.

Daleko idące uzależnienie od importu energii, wysokie ceny i zmiany klimatyczne stanowią istotne zagrożenie dla przyszłego dobrobytu Europy. Są dwa sposoby odpowiedzi na to wyzwanie: zmniejszenie zapotrzebowania na energię oraz szersze wykorzystanie nowych i odnawialnych źródeł energii. Europa inwestuje w technologie rozwoju nowych i odnawialnych źródeł pozyskiwania energii, różnicujących źródła zaopatrzenia i zmniejszających emisję gazów cieplarnianych. Ale równie ważna jest strona popytowa równania energetycznego i ona też musi znaleźć odzwierciedlenie w polityce UE. Choć racjonalizacja zużycia energii to pojęcie szerokie, należy skupić się na dwóch dziedzinach: lepszym wykorzystaniu energii dzięki zastosowaniu ulepszonych, wydajnych energetycznie technologii oraz oszczędności energii dzięki zmianom w świadomości i postawach konsumentów. Zmiany w postawach konsumentów należy pobudzać uświadamianiem korzyści płynących z oszczędzania energii zarówno dla jednostki, jak i społeczeństwa.

Zwiększanie efektywności energetycznej kraju jest jednym z priorytetów „Polityki energetycznej Polski do 2030 roku” oraz polskiej prezydencji w Unii Europejskiej. Wielu Polakom efektywność energetyczna kojarzy się z oszczędzaniem energii (38%) oraz efektywnym wykorzystaniem dostępnej energii (28%)¹⁷. Z jednej strony Polacy trafnie kojarzą pojęcie efektywności energetycznej z ochroną środowiska naturalnego oraz oszczędnościami wydatków na energię – mają świadomość, że efektywnymi energetycznie są rozwiązania, dzięki którym przy mniejszym nakładzie energii otrzymują taki sam efekt użytkowy, z drugiej jednak niemal co szósty Polak (15%) jest zdania, że to energia elektryczna jest jednym z najbardziej efektywnych źródeł energii.

Najważniejszą barierą wzrostu efektywności energetycznej jest brak informacji na temat kosztów i dostępności nowych technologii. Unikanie niepotrzebnej konsumpcji energii wiąże się w dużej mierze z indywidualnym zachowaniem i edukacją – sferami, do których nie zawsze jest łatwo dotrzeć. Ogrzewanie, chłodzenie, używanie oświetlenia i urządzeń elektrycznych, takich jak sprzęt biurowy czy kuchenny, przyczyniają się do znacznego i ros-

¹⁷ Badanie „Efektywność energetyczna w oczach Polaków” przeprowadzone przez TNS OBOP na reprezentatywnej grupie Polaków, czerwiec 2011 r.

nącego zużycia energii. W tym zakresie samorzady mogą zaangażować się w działania zapewniające wysoki poziom świadomości społecznej, zrozumienie i poparcie dla oszczędzania energii, a także dawanie dobrego przykładu. Ponadto władze lokalne mogą wiele zrobić dla promocji oszczędzania energii, rozwiązań technicznych o wysokiej wydajności czy niskokosztowych instalacji w sektorze transportu, w budynkach i systemie oświetlenia.

THE ROLE OF EDUCATION FOR SUSTAINABLE ENERGY CONSUMPTION

Summary

The energy sector needs a major course correction to meet the present challenges of sustainable development. The most important barrier to increased energy efficiency is the lack of information on cost and availability of new technologies. Avoiding unnecessary energy consumption is associated largely with the individual behavior and education – the spheres, which is not always easy to reach. Energy consumers need to be educated on the impact of their actions and provided information which can help them to change their actions. Education can improve consumer choice and reduce energy consumption in addition to increasing sales of efficient appliances, creating an incentive to produce more efficient appliances. Education for sustainable consumption is an important factor of sustainable development – without such education it seems to be very difficult to enter the way of improvement of the global world.

Dominik Śliwicki, Wioletta Zwara

WPŁYW WYKSZTAŁCENIA NA AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNĄ I WYNAGRODZENIA

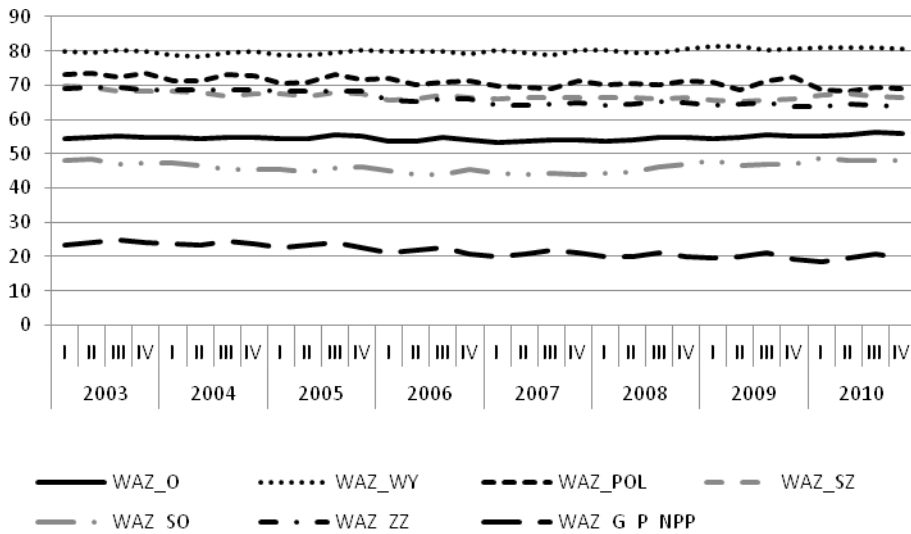
Wprowadzenie

Wykształcenie jest jedną z charakterystyk mających decydujący wpływ między innymi na aktywność ekonomiczną oraz osiąganą na rynku pracy wynagrodzenie. Wyniki badań i analiz mających na celu określenie wpływu wykształcenia na rynek pracy pozwalają na ukierunkowanie i podjęcie działań zmierzających do rozwoju ekonomicznego kraju oraz poprawy warunków i jakości życia społeczeństwa.

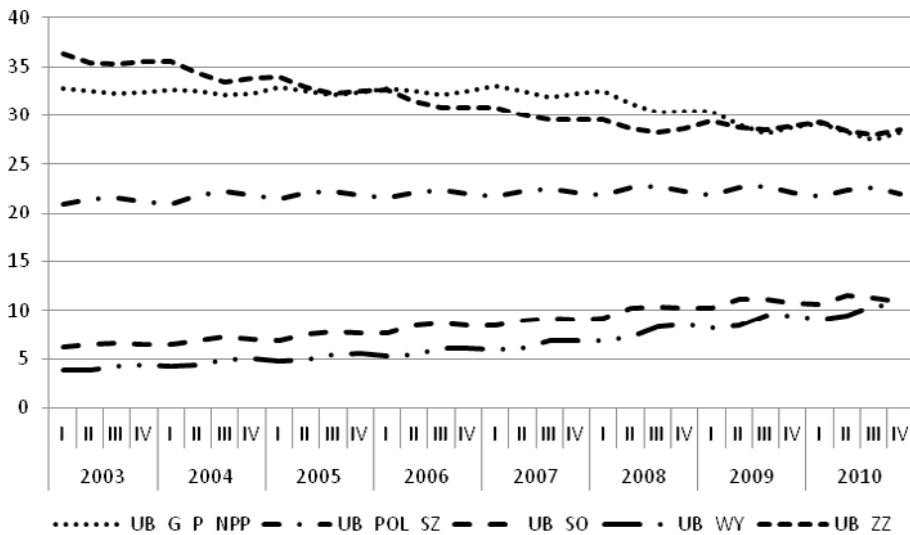
Opracowanie ma na celu próbę opisaną sytuacji na rynku pracy na podstawie wybranych wskaźników statystycznych, wskazanie podstawowych tendencji w kształtowaniu się wybranych zjawisk na rynku pracy w zależności od poziomów wykształcenia. Zaprezentowano ekonometryczne modele aktywności zawodowej oraz wynagrodzeń brutto. Pierwszy z tych modeli daje odpowiedzi między innymi na pytanie, jak wpływają pewne charakterystyki osobowe na prawdopodobieństwo bycia aktywnym zawodowo. Drugi z modeli identyfikuje istotne czynniki wpływające na poziom osiąganego wynagrodzenia oraz określa wielkość tego wpływu. Szczególny nacisk w pierwszym modelu położono na określenie wpływu poziomu wykształcenia na aktywność ekonomiczną, w drugim – na wynagrodzenia brutto. Dane wykorzystane w przedstawionych rozważaniach pochodzą z badań realizowanych przez statystykę publiczną.

1. Wpływ wykształcenia na aktywność ekonomiczną

Współczynniki aktywności zawodowej w całym okresie 2003-2010 dla poszczególnych poziomów wykształcenia utrzymywały się na względnie podobnych poziomach (rys. 1). Konsekwencje zmiany w kształtowaniu się struktury ludności można zaobserwować w statystykach dotyczących bezrobocia rejestrowanego (rys. 2). Maleje udział bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym, rośnie natomiast udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnym.



Rys. 1. Współczynniki aktywności zawodowej według poziomów wykształcenia w latach 2003-2010



Rys. 2. Udział zarejestrowanych bezrobotnych według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie bezrobotnych w latach 2003-2010

Według metodologii BAEL przez ludność aktywną zawodowo rozumie się wszystkie osoby uznane za pracujące i bezrobotne. Do pracujących zaliczono osoby w wieku 15. lat i więcej, które w badanym tygodniu wykonywały przynajmniej przez godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód bądź miały pracę, ale jej nie wykonywały z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego albo z innych powodów, przy czym długość przerwy wynosiła do 3 miesięcy albo powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia. Do pracujących zaliczono również uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie¹. Do bezrobotnych zaliczono osoby w wieku 15-74 lata, które w badanym tygodniu nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy, to znaczy podjęły konkretne działania w ciągu ostatnich czterech tygodni, aby znaleźć pracę, były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym. Do bezrobotnych zaliczono także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ już znalazły pracę i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć². Wyróżnia się również osoby bierne zawodowo, do których zalicza się osoby w wieku 15 lat i więcej niezakwalifikowane ani do grupy osób pracujących, ani bezrobotnych³.

W celu zbadania wpływu poziomu wykształcenia na aktywność zawodową oszacowano logitowy⁴ model ekonometryczny na danych zebranych w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności w IV kwartale 2009 roku. Zmienną objaśnianą w modelu jest zmienna binarna przyjmująca wartość 1, gdy dana osoba była aktywna zawodowo oraz 0, gdy dana osoba była bierna zawodowo. W roli zmiennych objaśniających wystąpiły zmienne charakteryzujące województwo zamieszkania (WOJ, dolnośląskie = 02; kujawsko-pomorskie = 04; lubelskie = 06; lubuskie = 08; łódzkie = 10; małopolskie = 12; mazowieckie = 14; opolskie = 16; podkarpackie = 18; podlaskie = 20; pomorskie = 22; śląskie = 24; świętokrzyskie = 26; warmińsko-mazurskie = 28; wielkopolskie = 30; zachodnio-pomorskie = 32), płeć (PLEC, mężczyźni = 1; kobiety = 0), miejsce zamieszkania (MIASTO, miasto = 1, wieś = 0), przynależność do grupy osób, które nie ukończyły 30. roku życia (GRUPA_30), przynależność do grupy osób powyżej 50. roku życia (GRUPA_50), **poziom wykształcenia (WYKSZ**, wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora = 0; wyższe = 1; policealne = 2; średnie zawodowe = 3; średnie ogólnokształcące = 4; zasadnicze zawodowe = 5; gimnazjalne = 6; podstawowe = 7; niepełne podstawowe = 8; bez wykształcenia = 9), wiek (WIEK).

¹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2010. GUS, Warszawa 2011, s. 16.

² Ibid., s. 17

³ Ibid., s. 18.

⁴ G.S. Maddala: *Ekonometria*. PWN, Warszawa 2008, s. 371-375.

Tabela 1

Logitowy model ekonometryczny aktywności ekonomicznej ludności

Zmienna	Współczynnik	Błąd standardowy	z	Wartość p	Efekt krańcowy	Iloraz szans
const	-1,2961	0,1345	-9,63	0,0000	-	-
PLEC	0,8205	0,0258	31,77	0,0000	0,2023	2,2715
WIEK	-0,1051	0,0020	-51,29	0,0000	-0,0263	0,9003
MIASTO	-0,3321	0,0268	-12,40	0,0000	-0,0828	0,7174
GRUPA_30	3,1907	0,0543	58,72	0,0000	0,7976	24,3059
GRUPA_50	0,3361	0,0477	7,04	0,0000	0,0840	1,3995
WOJ=02	0,1381	0,0530	2,61	0,0091	0,0345	1,1481
WOJ=04	0,1053	0,0569	1,85	0,0642	0,0263	1,1110
WOJ=06	0,2108	0,0537	3,92	0,0001	0,0526	1,2346
WOJ=08	0,1187	0,0613	1,94	0,0527	0,0296	1,1260
WOJ=10	0,2890	0,0520	5,56	0,0000	0,0719	1,3350
WOJ=14	0,2018	0,0497	4,06	0,0000	0,0503	1,2236
WOJ=18	0,1382	0,0546	2,53	0,0114	0,0345	1,1482
WOJ=20	0,1686	0,0555	3,04	0,0024	0,0421	1,1837
WOJ=26	0,1755	0,0559	3,14	0,0017	0,0438	1,1918
WOJ=30	0,1408	0,0520	2,71	0,0068	0,0352	1,1512
WYKSZ=1	1,2377	0,0442	28,01	0,0000	0,2879	3,4478
WYKSZ=2	0,7888	0,0740	10,66	0,0000	0,1888	2,2008
WYKSZ=3	0,3392	0,0356	9,52	0,0000	0,0844	1,4038
WYKSZ=4	-0,5758	0,0440	-13,09	0,0000	-0,1409	0,5623
WYKSZ=6	-3,4452	0,0746	-46,19	0,0000	-0,5135	0,0319
WYKSZ=7	-1,1699	0,0397	-29,46	0,0000	-0,2756	0,3104
WYKSZ=8	-2,5816	0,3850	-6,71	0,0000	-0,4322	0,0757

Największą wartość poznawczą dają efekty krańcowe oraz ilorazy szans. Efekty krańcowe obliczane są dla średnich wartości zmiennych objaśniających i interpretowane jako wpływ zmiennej objaśniającej na prawdopodobieństwo sukcesu. Ilorazy szans natomiast interpretowane są jako procentowy wpływ jednostkowej zmiany wartości zmiennej objaśniającej na iloraz szans liczony jako stosunek prawdopodobieństwa sukcesu do prawdopodobieństwa porażki⁵.

Z oszacowanego modelu wynika, że sam fakt bycia mężczyzną zwiększa prawdopodobieństwo aktywności zawodowej o 0,2023. Jednocześnie szansa na bycie aktywnym zawodowo jest wyższa w stosunku do kobiet o 127,15%. Wiek jest czynnikiem zmniejszającym prawdopodobieństwo aktywności za-

⁵ *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*. Red. M. Gruszczynski. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 65-68.

wodowej z każdym rokiem przeciętnie o 0,0263. Szansa na podjęcie aktywności zawodowej maleje z upływem lat o 9,97%. Zaskakującym wynikiem jest fakt, że zamieszkiwanie na terenie miast wpływa ujemnie na aktywność zawodową – zmniejsza prawdopodobieństwo bycia aktywnym o 0,0828. Mieszkańcy miast mają mniejszą szansę utrzymania się na rynku pracy w porównaniu z mieszkańcami wsi o 28,26%. Zamieszkiwanie na terenie województwa łódzkiego zwiększa najbardziej prawdopodobieństwo aktywności zawodowej – o 0,0719. Mieszkańcy tego województwa w porównaniu z innymi mają o 33,5% większą szansę na pozostanie na rynku pracy. Przynależność do grupy osób w wieku do 30 lat skutkuje zwiększeniem prawdopodobieństwa aktywności zawodowej o 0,7976. Osoby te mają również o ponad 2330% wyższą szansę na podjęcie aktywności zawodowej w porównaniu z osobami w wieku powyżej 30 lat. Przynależność do grupy osób powyżej 50. roku życia zwiększa prawdopodobieństwo aktywności o 0,084. Osoby te mają o 39,95% wyższą szansę na bycie aktywnymi aniżeli pozostali.

Oszacowane efekty krańcowe oraz ilorazy szans dla zmiennych odnoszących się do poziomów wykształcenia wyraźnie wskazują, że posiadanie wykształcenia średniego zawodowego, policealnego albo wyższego zwiększa prawdopodobieństwo bycia aktywnym zawodowo odpowiednio o: 0,0844, 0,1888, 0,2879. Osoby z wykształceniem średnim zawodowym mają o 40,38% większą szansę na podjęcie aktywności zawodowej aniżeli osoby z innym wykształceniem. Szansa ta zwiększa się dla osób z wykształceniem policealnym o 120,08%, a dla osób z wykształceniem wyższym aż o 244,78%. Posiadanie innych poziomów wykształcenia wpływa ujemnie na prawdopodobieństwo aktywności zawodowej – w przypadku wykształcenia średniego ogólnokształcącego o 0,1409, gimnazjalnego – o 0,5135. Sytuacja ta w ocenie autora jest jak najbardziej prawidłowa z uwagi na to, że absolwenci gimnazjów oraz szkół średnich ogólnokształcących podejmują dalsze kształcenie odpowiednio w szkołach średnich oraz wyższych. Posiadanie wykształcenia podstawowego oraz brak wykształcenia szkolnego skutkują spadkiem prawdopodobieństwa aktywności zawodowej odpowiednio o 0,2756 oraz 0,4322. Osoby z wykształceniem podstawowym mają o 68,96% niższą szansę na podjęcie aktywności w porównaniu z osobami o innym poziomie wykształcenia. W przypadku osób bez wykształcenia szansa na bycie aktywnym zawodowo jest mniejsza aż o 92,43% w porównaniu z osobami legitymującymi się wykształceniem co najmniej podstawowym.

2. Wpływ wykształcenia na wynagrodzenia

W celu zbadania wpływu wykształcenia na poziom osiąganych przez pracowników wynagrodzeń oszacowano model ekonometryczny na danych zebranych w ramach badania struktury wynagrodzeń według zawodów. Analizie poddano dane odnoszące się do pracowników, dla których miejsce pracy znajduje się na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (32 915 obserwacji). Zmienną objaśnianą w modelu (TWYN) jest przeliczone do pełnego etatu wynagrodzenie brutto za październik 2008 roku powiększone o 1/12 honorariów mających charakter wynagrodzenia pracowniczego za rok 2008, dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce budżetowej w spółdzielniach. W roli zmiennych objaśniających występują charakterystyki pracowników takie jak: płeć (PLEC, mężczyzna = 1; kobieta = 0), wymiar etatu (ETAT, pełny = 1; niepełny = 0), sektor działalności (SEKTOR, publiczny = 1; prywatny = 0), klasa wielkości miejsca pracy (KLASA, małe = 1; średnie = 2; duże = 3), rodzaj umowy o pracę (RUOP, na czas nieokreślony = 1; na czas określony = 2; na czas wykonywania określonej pracy = 3; na okres próbny = 4), **poziom wykształcenia (WYKSZ**, wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym = 1; wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym = 2, policealne = 3; średnie zawodowe = 4; średnie ogólnokształcące = 5; zasadnicze zawodowe = 6; gimnazjalne = 7; podstawowe i niepełne podstawowe = 8), przynależność do wielkiej grupy zawodów (ZAWOD, Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy = 1; Specjaliści = 2; Technicy i inny średni personel = 3; Pracownicy biurowi = 4; Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy = 5; Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy = 6; Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy = 7; Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń = 8; Pracownicy przy pracach prostych = 9), staż pracy (STAZ, do 5 lat = 1; 6–10 lat = 2; 11–20 lat = 3; 21–30 lat = 4; powyżej 30 lat = 5), staż pracy w aktualnym miejscu pracy (STAZJS, do 5 lat = 1; 6–10 lat = 2; 11–20 lat = 3; 21–30 lat = 4; powyżej 30 lat = 5).

Tabela 2

Ekonometryczny model wynagrodzenia brutto w październiku 2008 roku

Zmienna	Współczynnik	Błąd standardowy	t-Studenta	wartość p
const	278,41	163,86	1,70	0,0893
ETAT	175,22	44,24	3,96	0,0001
SEKTOR	-520,77	22,82	-22,82	0,0000
PLEC	707,79	21,08	33,58	0,0000
KLASA=2	382,06	89,61	4,26	0,0000
KLASA=3	805,34	88,83	9,07	0,0000
RUOP=1	512,38	126,18	4,06	0,0000
RUOP=2	257,35	125,44	2,05	0,0402
RUOP=3	540,83	206,86	2,61	0,0089
WYKSZ=1	1403,94	43,53	32,25	0,0000
WYKSZ=2	1031,19	48,20	21,39	0,0000
WYKSZ=3	444,34	53,92	8,24	0,0000
WYKSZ=4	333,22	29,61	11,25	0,0000
WYKSZ=5	289,63	43,35	6,68	0,0000
ZAWOD=1	3607,72	58,46	61,71	0,0000
ZAWOD=2	730,34	47,76	15,29	0,0000
ZAWOD=3	744,36	44,32	16,80	0,0000
ZAWOD=4	273,27	48,47	5,64	0,0000
ZAWOD=5	207,10	50,14	4,13	0,0000
ZAWOD=7	204,62	37,46	5,46	0,0000
ZAWOD=8	212,51	39,54	5,37	0,0000
STAZ=1	-239,29	35,90	-6,66	0,0000
STAZ=3	290,13	33,26	8,72	0,0000
STAZ=4	297,97	35,31	8,44	0,0000
STAZ=5	449,41	39,64	11,34	0,0000
STAZJS=1	-196,84	26,78	-7,35	0,0000
STAZJS=4	136,74	33,99	4,02	0,0001
STAZJS=5	282,23	51,12	5,52	0,0000

Oszacowanie parametru przy zmiennej ETAT oznacza, że pracownicy pełnozatrudnieni otrzymują wynagrodzenie wyższe od niepełnozatrudnionych przeciętnie o 175,22 PLN. Pracownicy z jednostek sektora publicznego zarabiają mniej od pracowników sektora prywatnego przeciętnie o 520,77 PLN. Mężczyźni otrzymują wynagrodzenie wyższe od kobiet przeciętnie o 707,79 PLN. Praca w jednostkach zaliczanych do średnich sprzyja otrzymywaniu wynagrodzenia wyższego przeciętnie o 382,06 PLN. Ocena parametru przy zmiennej KLASA=3 oznacza, że pracownicy w jednostkach dużych otrzymują wy-

grodzienie wyższe od pracujących w jednostkach małych i średnich przeciętnie o 805,34 PLN. Zatrudnieni na czas nieokreślony otrzymują wynagrodzenie wyższe od pozostałych przeciętnie o 512,38 PLN. Pracownicy zatrudnieni na czas wykonywania określonej pracy mogą liczyć na uposażenie wyższe od pozostałych zatrudnionych aż o 540,83 PLN. Analizując oceny parametrów przy zmiennych dotyczących przynależności do wielkich grup zawodów obserwuje się, że parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy otrzymują przeciętnie o 3607,72 PLN więcej aniżeli przedstawiciele innych grup zawodowych. Specjaliści, technicy oraz inny średni personel mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe w porównaniu z innymi grupami zawodowymi przeciętnie o odpowiednio 730,34 PLN oraz 744,36 PLN. Pracownicy biurowi otrzymują wynagrodzenie wyższe od innych grup przeciętnie o 273,27 PLN. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń otrzymują wynagrodzenia wyższe od pozostałych grup przeciętnie o odpowiednio: 207,10 PLN, 204,62 PLN, 212,51 PLN. Staż pracy do 5 lat oraz staż pracy do 5 lat w aktualnym miejscu pracy stanowią charakterystyki wpływające ujemnie na poziom osiągniętych wynagrodzeń przeciętnie odpowiednio o 239,29 PLN oraz 196,84 PLN. Staż pracy od 21 do 30 lat oznacza wynagrodzenie wyższe przeciętnie o 297,97 PLN, taki sam staż w aktualnym miejscu pracy daje wynagrodzenie wyższe od średniego przeciętnie o 136,74 PLN. Pracownicy legitymujący się ponadtrzydziestoletnim stażem pracy otrzymują wynagrodzenie wyższe od innych pracowników przeciętnie o 449,41 PLN, natomiast posiadanie tego stażu u aktualnego pracodawcy jest premiowane wynagrodzeniem wyższym od średniego dla innych pracowników przeciętnie o 282,23 PLN.

Analizując wartości oszacowań parametrów dotyczących wykształcenia wyraźnie można dostrzec zależność, że im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe wynagrodzenie. Posiadanie wykształcenia wyższego ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym skutkuje osiągnięciem wynagrodzenia wyższego od średniej dla pozostałych rodzajów wykształcenia przeciętnie o 1403,94 PLN. Wykształcenie wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym daje wynagrodzenie wyższe od średniego dla pozostałych poziomów wykształcenia przeciętnie o 1031,19 PLN. Wykształcenie policealne, średnie zawodowe i średnie ogólnokształcące pozwalają na osiągnięcie wynagrodzenia wyższego od średniej dla pozostałych poziomów wykształcenia przeciętnie odpowiednio o 444,34 PLN, 333,22 PLN i 289,63 PLN. Dla pozostałych poziomów wykształcenia: zasadniczego zawodowego, gimnazjalnego i niższego oceny parametrów okazały się statystycznie nieistotne.

Podsumowanie

Zaprezentowane w niniejszym opracowaniu wyniki analiz wskazują na silne oddziaływanie wykształcenia na aktywność na rynku pracy oraz efekty płacowe osiąmane na rynku pracy. Oszacowany model logitowy zidentyfikował zarówno kierunki, jak i siły wpływu poszczególnych poziomów wykształcenia na szanse podjęcia aktywności na rynku. Model wynagrodzeń z kolei odpowiedział na pytanie: jak poszczególne poziomy wykształcenia wpływają na osiąmane na rynku pracy wynagrodzenie.

IMPACT OF EDUCATION ON ECONOMIC ACTIVITY AND WAGES

Summary

Education is one of the characteristics such as having a decisive impact economic activity and achieved in the labor market salary. The results of research and analysis to determine the impact of education on the labor market allow one to focus and take action towards the country's economic development and improve the basic conditions and quality of life of society. The paper aims to attempt to describe the situation on the labor market to know some basic statistical indicators to identify the underlying trends in the evolution of selected phenomena in the labor market, depending on the levels of education. Presents the econometric models of economic activity and gross wages. The first of these models provides answers to questions such as how they affect certain personal characteristics on the probability of being economically active. The second model identifies the important factors affecting the level of salary achieved and determine the magnitude of this effect. Particular emphasis was placed on the first model to determine the impact on the educational level of economic activity in the second – the gross salary. Data used in the presented considerations are derived from researches carried out by official statistics.

Dominik Śliwicki, Wioletta Zwara

WPŁYW WYKSZTAŁCENIA NA AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNĄ I WYNAGRODZENIA – – RYS STATYSTYCZNY

Dynamika zmian zachodzących w ostatnim dwudziestoleciu w Polsce w sferze społecznej, ekonomicznej i gospodarczej spowodowała potrzebę badania ich jakości, intensywności oraz kierunku. Przejście od społeczeństwa industrialnego do informacyjnego, przekształcenie systemu gospodarczego w gospodarkę opartą na wiedzy, wejście do Unii Europejskiej oraz korzystanie z przywilejów i realizacja obowiązków z tym związanych zwiększyły konieczność bieżącej oceny sytuacji nie tylko w kontekście przemian wewnętrznych, ale i międzynarodowych.

Dostarczanie wielkości i wskaźników jako oficjalnych danych statystycznych, pozwalających na taką ocenę między innymi w obszarze demografii, rynku pracy oraz edukacji, jest podstawowym zadaniem Polskiej Statystyki Publicznej. Od wielu lat podejmuje ona działania, w znacznej mierze z sukcesem, dostosowujące metodologię prowadzonych badań do międzynarodowych wytycznych i regulacji, w celu zapewnienia ich porównywalności. Realizuje również projekty pozwalające na rozwój zasobu oficjalnych informacji wynikowych i pomimo wielu ograniczeń oraz problemów dokłada wszelkich starań, by zaspokajać coraz to większe potrzeby informacyjne szerokiego grona odbiorców. W kontekście tych oczekiwań niezmiernie ważna jest współpraca z jednostkami badawczymi i środowiskiem naukowym.

Jednym z obszarów znacznych przemian była edukacja. Reforma systemu oświaty w 1999 roku spowodowała, iż uwypuklił się nowy aspekt obserwacji zmian na rynku pracy – wpływ wykształcenia na aktywność ekonomiczną i wynagrodzenia, szczególnie poziom i jakość oddziaływania¹. Przebudowa systemu edukacyjnego spowodowała w efekcie likwidację wielu szkół zawodowych, rozwój szkolnictwa prywatnego, zwiększenie liczby studentów i absolwentów oraz zmianę kierunków kształcenia, co zdecydowanie wpłynęło na podaż pracy i rynek pracy.

W ciągu ostatnich dwudziestu lat zamknięto 27,7% szkół zawodowych i liceów profilowanych, zwłaszcza szkół dla dorosłych, których liczba zmniejszyła się z 1653 w roku szkolnym 1990/1991 do 1001 szkół w 2009/2010.

¹ *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007.* UNDP, Warszawa.

Populacja uczniów i absolwentów, podobnie jak szkół, w stosunku do roku szkolnego 1990/1991 w pewnym okresie wskazuje na wzrost liczebności: dla uczniów do roku szkolnego 1998/1999 (o 7,9%), dla absolwentów – do 1995/1996 (o 10%), dla szkół – do 2002/2003 (o 30,6%), jednak najnowsze informacje przedstawiają ostatecznie znaczne zmniejszenie liczby uczniów i absolwentów szkół zawodowych i liceów profilowanych o odpowiednio 41,3% (w 2009/2010) i 37,3% szkół (w 2008/2009).

Wzrosła liczba szkół wyższych ze 112 w roku akademickim 1990/1991 do 461 w roku 2009/2010. Porównując rok 1990/1991 do ostatnich lat, znacznie zwiększyła się populacja studentów i absolwentów, odpowiednio studentów o 470,5% w roku akademickim 2009/2010 i absolwentów o 784,2% w 2008/2009. Należy jednak zauważyć, że w ostatnich pięciu latach liczba studentów zmalała z 1953,8 tys. w roku akademickim 2005/2006 do 1900,0 tys. w 2009/2010 (o trzy lata wcześniej w szkołach publicznych niż w szkołach niepublicznych), w związku z tym w najbliższym czasie zaczną również zmniejszać się liczba absolwentów².

W roku akademickim 1990/1991 najwięcej absolwentów ukończyło studia w następujących grupach kierunków: humanistyczne (28,2% wszystkich absolwentów), techniczne (20,3%), medyczne (9,7%), w 1996/1997: pedagogiczne (26,9%), ekonomiczne i administracyjne (19,0%), techniczne (12,8%), a w 2008/2009: ekonomiczne i administracyjne (25,8%), pedagogiczne (15,9%), społeczne (14,5%).

Tendencja zmniejszania się liczby absolwentów studiów na kierunkach technicznych nie jest zgodna z potrzebami rynku. Potwierdza to analiza wolnych miejsc pracy, będących jednym ze składników popytu na pracę. Ich liczba w ciągu ostatnich kilku lat kształtowała się na różnych poziomach, od 72 tys. w 2006 roku poprzez 152,4 tys. w 2008 roku, do 65,8 tys. w 2009 i 69,0 tys. miejsc w 2010 roku. Niezmiennie od 2006 roku jest jednak stałe najwyższe zapotrzebowanie na zawody z grup: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz specjaliści. Potwierdzeniem tezy jest również to, iż w 2009 roku nastąpiła zmiana potrzeb pracodawców w pozostałych grupach zawodów, zainteresowanych pracownikami z grupy zawodowej: technicy i inny średni personel, a nie jak dotąd: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W 2010 roku najwięcej wolnych miejsc pracy wystąpiło wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (16,2 tys., to jest 23,5% wszystkich wolnych miejsc), specjalistów (13,3 tys., to jest 19,3%) oraz techników i innego średniego personelu (8,9 tys., to jest 12,9%).

² *Szkoły wyższe i ich finanse*. GUS, Warszawa (raporty za poszczególne lata).

Trendy zmian liczby aktywnych i biernych zawodowo według wykształcenia – opis statystyczny³

W ciągu ośmiu lat zmiany w strukturze ludności (BAEL) według wykształcenia zachowały stałe trendy. Sukcesywnie wzrasta liczba osób z wyższym poziomem wykształcenia, to jest wykształceniem wyższym (5,9 mln w IV kwartale 2010 roku, o 66,7% więcej niż w IV kwartale 2003 roku), policealnym i średnim zawodowym (o 4,9%), średnim ogólnokształcącym (o 17,6%), a maleje z niższym, to jest zasadniczym zawodowym (o 7,7% mniej) oraz gimnazjalnym, podstawowym i niżej (o 20,1%).

W latach 2003-2010 odnotowano znaczne zmiany w wykształceniu kobiet i mężczyzn oraz mieszkańców miast i wsi. Liczba kobiet z wykształceniem wyższym w IV kwartale 2010 roku w stosunku do analogicznego okresu 2003 roku wzrosła o 74,9% do 3,5 mln (mężczyzn o 56,5% do 2,5 mln). Wzrost zanotowano również w grupie osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Na dwóch najniższych poziomach wykształcenia zmniejszyła się liczba kobiet i mężczyzn, jak i mieszkańców miast i wsi.

Tabela 1

Dynamika zmian w liczbie ludności według wykształcenia, płci i miejsca zamieszkania w IV kwartale 2010 roku w stosunku do 2003 roku (w %)

Wyszczególnienie	WY	WP i WSZ	WSO	WZZ	WG i WPNPP
Ogółem	166,7	104,9	117,6	92,3	79,9
Mężczyźni	174,9	101,7	108,8	93,0	79,5
Kobiety	156,5	108,8	138,5	91,9	80,3
Miasta	157,2	96,4	107,7	87,4	76,1
Wieś	222,3	127,9	156,0	98,6	83,3

Objaśnienia: WY – wyższe; WP – policealne; WSZ – średnie zawodowe; WSO – średnie ogólnokształcące; WZZ – zasadnicze zawodowe; WG – gimnazjalne; WPNPP – podstawowe i niepełne podstawowe

W IV kwartale 2010 roku zbiorowość aktywnych zawodowo⁴ liczyła 17,7 mln osób. Jest to o 4,3% osób więcej niż w analogicznym okresie 2003 roku. Najlicniejszą grupą aktywnych zawodowo w IV kwartale 2010 roku, podobnie jak w ubiegłych latach, jest grupa osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym – 5,0 mln. Jednak jej przewaga na pozostałymi grupami w ostatnim badaniu zdecydowanie się zmniejszyła. W IV kwartale 2010 roku tylko o 92 tys.

³ Obejmuje dane z IV kwartału danego roku dla osób powyżej 15. roku życia. Na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2010*. GUS, Warszawa 2011.

⁴ *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*. GUS, Warszawa 2008.

mniej osób posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe, a o kolejne 111 tys. mniej – wykształcenie wyższe (w IV kwartale 2003 odpowiednio o 1000 tys. i o 1962 tys. mniej). W IV kwartale 2010 roku struktura kształtowała się następująco: WY – 27,0%, WP i WSZ – 27,6%, WSO – 9,2%; WZZ – 28,1%, WG i WPNPP – 8,1%.

Tabela 2

Dynamika zmian w liczbie ludności aktywnej zawodowo według wykształcenia, płci i miejsca zamieszkania w IV kwartale. 2010 roku w stosunku do 2003 roku (w%)

Wyszczególnienie	WY	WP i WSZ	WSO	WZZ	WG i WPNPP
Ogółem	168,6	102,0	119,9	86,0	65,3
Mężczyźni	174,9	92,9	101,4	81,7	58,1
Kobiety	161,0	111,1	157,6	88,1	71,2
Miasta	160,5	93,4	108,9	80,5	68,5
Wieś	210,7	121,6	154,1	91,8	63,6

Współczynnik aktywności zawodowej, który jest podstawowym wskaźnikiem pozwalającym na ocenę zmian zachodzących w obszarze aktywności zawodowej społeczeństwa, ogółem w Polsce w ciągu analizowanych ośmiu lat wzrósł z 54,8% do 55,8%. Była to stała tendencja z wyjątkiem IV kwartału 2006 roku. Podobne trendy wystąpiły dla współczynników aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, inaczej niż w przypadku mieszkańców miast i wsi. Do IV kwartału 2009 roku współczynnik charakteryzujący mieszkańców wsi był wyższy niż mieszkańców miast. Ostatnie badania wykazały zmianę i dla mieszkańców miast odnotowano wskaźnik na poziomie 56,2%, a dla wsi 55,3%. Osoby mieszkające na wsi stanowiły jedyną grupę osób, dla której odnotowano obniżenie współczynnika (o 0,9 pp.⁵ porównując IV kwartał 2003 roku do IV kwartału 2010 roku).

Analizując sytuację w kontekście wykształcenia, największe spadki wskaźnika w IV kwartale 2010 roku w odniesieniu do IV kwartału 2003 roku, według zarówno płci, jak i miejsca zamieszkania zauważa się na poziomie wykształcenia zasadniczego zawodowego (o średnio 5 pp.) oraz gimnazjalnego, podstawowego i niższego (o średnio 4,6 pp.).

⁵ pp. – punkt procentowy.

Tabela 3

Współczynnik aktywności zawodowej według wykształcenia w IV kwartale w latach 2003-2010 (w %)

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓLEM	54,8	54,9	55,2	54,1	54,1	54,7	55,1	55,8
WY	79,8	79,7	80,3	79,2	80,2	80,7	80,7	80,7
WP	73,4	72,6	71,6	71,3	71,3	71,1	72,3	69,1
WSZ	68,2	67,4	67,4	66,5	66,2	66,4	66,0	66,5
WSO	47,2	45,6	46,3	45,6	44,1	46,8	47,0	48,1
WZZ	68,5	68,6	68,1	65,9	64,7	64,7	63,9	63,8
WG	4,0	5,6	6,0	6,6	7,3	7,8	9,7	10,7
WPNPP	26,7	27,8	26,7	24,7	25,2	23,8	22,1	22,5

Populacja wszystkich pracujących według BAEL zwiększyła się z poziomu 13,7 mln w IV kwartale 2003 roku do 16,1 mln w IV kwartale 2010 roku. Stanowi to wzrost o 6,4 pp., porównując udziały osób pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej ogółem. Taki kierunek zmian dotyczy wszystkich poziomów wykształcenia z wyjątkiem osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym, których liczba spadła o 1,6 pp. (z 17,9% w 2004 roku do 16,3% w 2010 roku).

Tabela 4

Liczba pracujących według wykształcenia w IV kwartale w latach 2003-2010 (w tys. osób)

Wyszczególnienie	Ogółem	WY	WP i WSZ	WSO	WZZ	WG i WPNPP
2003	13 718	2618	3987	1048	4437	1630
2004	14 058	2889	4077	1114	4399	1578
2005	14 390	3137	4274	1134	4417	1426
2006	14 911	3321	4458	1207	4527	1399
2007	15 538	3541	4556	1260	4687	1494
2008	16 005	3811	4572	1410	4816	1396
2009	15 885	4146	4513	1459	4580	1187
2010	16 075	4557	4450	1417	4462	1190

Analiza statusu zatrudnienia pracujących wskazuje na wzrost liczby pracowników najemnych (z 73,2% wszystkich pracujących w IV kwartale 2004 roku do 77,4% w IV kwartale 2010 roku) oraz zmniejszenie się populacji osób będących pracodawcami i pracującymi na własny rachunek (o 2,1 pp.) oraz pomagającymi członkami rodzin (o 2,0 pp.). Taka tendencja jest jednak zachowana wyłącznie wśród osób z niższych grup wykształcenia (WO, WZZ, WG i WPNPP).

Tabela 5

Wskaźnik zatrudnienia według wykształcenia w IV kwartale w latach 2003-2010 (w %)

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓLEM	44,2	45,1	45,9	47,5	49,5	51,0	50,4	50,6
WY	73,7	74,2	74,5	74,6	76,5	77,8	76,7	76,9
WP	61,0	60,8	61,0	63,2	65,1	65,3	66,8	63,1
WSZ	56,7	56,4	57,7	59,3	61,3	62,2	60,7	60,5
WSO	36,4	36,3	36,6	38,2	39,0	42,4	42,1	41,8
WZZ	52,4	53,2	54,1	56,4	58,2	60,2	57,9	57,1
WG	3,4	5,0	4,6	4,8	6,6	6,3	6,9	7,6
WPNPP	19,8	20,7	20,0	20,2	21,9	21,2	19,0	19,0

Populacja wszystkich bezrobotnych według BAEL zmniejszyła się z poziomu 3,3 mln w IV kwartale, 2003 roku do 1,6 mln w IV kwartale 2010 roku. Stanowi to spadek o 5,4 pp., porównując udziały osób bezrobotnych w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej ogółem. Taki kierunek zmian dotyczy wszystkich poziomów wykształcenia, przede wszystkim wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, dla których wskaźnik ten zmniejszył się o 9,4 pp. (stopa bezrobocia zmniejszyła się o 13,0 pp.).

Tabela 6

Liczba bezrobotnych według wykształcenia w IV kwartale w latach 2003-2010 (w tys. osób)

Wyszczególnienie	Ogółem	WY	WP i WSZ	WSO	WZZ	WG i WPNPP
1	2	3	4	5	6	7
2003	3273	218	810	312	1362	572
2004	3081	213	789	286	1272	520
2005	2894	248	724	301	1144	478

cd. tabeli 6

1	2	3	4	5	6	7
2006	2076	206	548	232	765	324
2007	1448	168	374	163	520	222
2008	1154	144	319	149	361	181
2009	1471	216	394	168	469	225
2010	1649	224	443	213	522	248

Forma poszukiwania pracy, jak wynika z BAEL, w niewielkim stopniu zależy od wykształcenia. Wszystkie grupy osób korzystają przede wszystkim z pomocy krewnych i znajomych, przeglądając ogłoszenia (około 80% badanych w IV kwartale 2010 roku) i bezpośrednio w zakładach pracy (około 62% badanych w IV kwartale 2010 roku). W dalszej kolejności wykorzystywane jest: zamieszczanie ogłoszeń, odpowiadanie na nie, oczekiwanie na wiadomość z urzędu pracy. Wykształcenie ma wpływ na działania między innymi w kierunku podjęcia zatrudnienia w służbie cywilnej.

Tabela 7

Stopa bezrobocia według wykształcenia w IV kwartale w latach 2003-2010 (w %)

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓLEM	19,3	18,0	16,7	12,2	8,5	6,7	8,5	9,3
WY	7,7	6,9	7,3	5,8	4,5	3,6	5,0	4,7
WP	16,8	16,2	14,8	11,3	8,7	8,1	7,8	8,7
WSZ	16,9	16,2	14,4	10,9	7,4	6,3	8,1	9,1
WSO	22,9	20,4	21,0	16,1	11,5	9,6	10,3	13,1
WZZ	23,5	22,4	20,6	14,5	10,0	7,0	9,3	10,5
WG	16,3	11,4	23,6	28,0	10,4	18,4	28,9	29,3
WPNPP	26,2	25,4	25,2	18,1	13,2	10,7	14,1	15,5

Populacja biernych zawodowo w IV kwartale 2003 roku liczyła 14,0 mln i nie zmieniła się w porównaniu z IV kwartałem 2010 roku. Biorąc pod uwagę, iż zwiększyła się liczba ludności powyżej 15. roku życia, liczba osób biernych zawodowo w ciągu ośmiu lat zmniejszyła się o 1 pp. Tendencja taka występuje od IV kwartału 2007 roku, kiedy to ich odsetek w liczbie ludności ogółem wynosił 45,9% (o 1,7 pp. więcej niż w 2010 roku).

Tabela 8

Dynamika zmian w liczbie ludności biernej zawodowo według wykształcenia, płci i miejsca zamieszkania w IV kwartale 2010 roku w stosunku do 2003 roku (w %)

Wyszczególnienie	WY	WP i WSZ	WSO	WZZ	WG i WPNPP
Ogółem	159,3	111,5	115,6	106,1	84,5
Mężczyźni	175,5	117,8	114,7	109,0	84,4
Kobiety	136,9	101,9	117,7	103,2	84,6
Miasta	145,2	102,4	106,8	99,3	77,8
Wieś	298,5	150,0	158,3	118,6	91,6

Przyczyny bierności wskazywane w IV kwartale 2010 roku przez osoby badane w BAEL to emerytura (45,6% respondentów), nauka i uzupełnianie kwalifikacji (22,4%), choroba i niesprawność (14,7%), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (11,4%). Grupy osób przekonane, że nie znajdą odpowiedniej pracy i że wyczerpały możliwości znalezienia pracy, stanowią odpowiednio 1,7% i 1,5%. W największym stopniu zmniejszyła się liczba osób wskazujących jako przyczynę bierności chorobę i niesprawność (o 6,7 pp.). Odwrotną tendencją charakteryzuje się bierność wynikająca z przejścia na emeryturę lub obciążenia obowiązkami rodzinnymi i innymi związanymi z prowadzeniem domu.

2. Trendy zmian wynagrodzenia według wykształcenia – opis statystyczny⁶

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników pełnozatrudnionych w październiku 2008 roku wyniosło 3232,07 PLN, czyli w porównaniu z październikiem 2002, 2004 i 2006 roku zwiększyło się o odpowiednio 44,9%, 36,5%, 21,8%. Analizując dane pod kątem sektorów własności można zaobserwować w ciągu ośmiu lat (czterech edycji badań) zwiększanie się różnicy wynagrodzeń pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym, przy czym w 2008 roku odnotowano niewielki spadek. Przyczyną ostatniej zmiany było zmniejszenie się różnicy wynagrodzeń wśród osób z wykształceniem policealnym, średnim ogólnokształcącym oraz podstawowym i niepełnym podstawowym.

⁶ Dla edycji za lata 2002 i 2004 badaniem objęto osoby pełnozatrudnione, za lata 2006 i 2008 – pełno- i niepełnozatrudnione. Na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów*. GUS, Warszawa (dane za poszczególne lata).

Tabela 9

Przeciętne wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych według sektorów własności oraz wykształcenia w październiku w latach 2002, 2004, 2006 i 2008 (w PLN)

Wyszczególnienie	Ogółem	WY_DM	WY_I	WP	WSZ	WSO	WZZ	WG	WPN_PP	
Ogółem	2002	2229,80	b.d.	b.d.	2023,36	2088,61	2102,82	1723,74	b.d.	1589,14
	2004	2368,52	3649,08	3262,85	2145,36	2144,06	2133,41	1708,41	1923,96	1638,32
	2006	2654,13	3910,67	3659,16	2378,54	2378,59	2262,67	1951,31	1608,44	1860,64
	2008	3232,07	4568,80	4327,74	2915,65	2892,96	2682,24	2415,88	1862,35	2253,90
Sektor publiczny	2002	2343,39	b.d.	b.d.	1924,65	2181,33	2195,99	2052,16	b.d.	1763,69
	2004	2527,63	3244,08	2790,17	2072,01	2244,30	2289,37	1970,17	2048,58	1758,53
	2006	2869,62	3470,36	3082,54	2433,70	2584,88	2540,22	2323,16	1781,44	2066,25
	2008	3432,29	4004,36	3615,31	2964,75	3158,30	2917,15	2814,61	2144,37	2459,45
Sektor prywatny	2002	2132,22	b.d.	b.d.	2180,81	2016,69	2024,46	1578,64	b.d.	1471,09
	2004	2244,24	4647,69	3617,86	2244,53	2076,84	2033,59	1613,44	1836,70	1567,32
	2006	2505,53	4905,59	4029,77	2327,35	2262,00	2134,77	1828,88	1586,25	1753,99
	2008	3110,28	5668,52	4713,06	2874,78	2765,16	2595,77	2304,08	1837,10	2167,32

Objaśnienia: WY_DM – wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym; WY_I – wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym; WP – policealne; WSZ – średnie zawodowe; WSO – średnie ogólnokształcące; WZZ – zasadnicze zawodowe; WG – gimnazjalne; WPNPP – podstawowe i niepełne podstawowe; b.d. – brak danych

Opisując zagadnienie z punktu widzenia płci, wynagrodzenia we wszystkich porównywalnych edycjach badania, a także według sektorów i wykształcenia, były niższe w przypadku kobiet niż mężczyzn. Analizując wartości ogółem – w ciągu ośmiu lat różnica ta zwiększyła się o 62,4%, to jest 255,15 PLN, natomiast w sektorach odpowiednio: w sektorze publicznym o 29,3%, to jest 169,31 PLN, w sektorze prywatnym o 107,7%, to jest 401,36 PLN.

Tabela 10

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według własności i wykształcenia w październiku w latach 2002, 2004, 2006 i 2008 (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	WY_DM	WY_I	WP	WSZ	WSO	WZZ	WG	WPNPP	
ogółem	2002	83,1	b.d.	b.d.	56,3	81,0	87,7	69,8	b.d.	73,7
	2004	83,6	67,3	65,1	78,7	81,2	85,3	71,7	76,0	73,8
	2006	82,2	68,8	66,2	84,6	80,4	85,2	67,6	75,5	72,3
	2008	81,3	68,6	65,1	85,6	80,3	84,0	66,7	86,4	69,9
sektor publiczny	2002	78,4	b.d.	b.d.	77,9	75,5	86,9	61,1	b.d.	61,8
	2004	80,6	73,6	66,9	77,3	78,7	86,9	64,9	53,2	65,9
	2006	80,8	77,0	67,1	85,1	79,5	86,7	60,3	77,5	63,8
	2008	80,8	78,1	69,0	87,6	80,0	89,1	58,8	74,0	60,0
sektor prywatny	2002	83,6	b.d.	b.d.	84,5	82,4	86,3	74,9	b.d.	81,9
	2004	81,2	67,0	67,9	81,3	79,9	82,0	74,4	97,6	77,4
	2006	78,4	65,6	69,0	81,8	77,1	81,2	70,4	75,0	75,9
	2008	77,4	65,8	66,6	82,1	76,2	80,0	69,1	87,7	73,6

b.d. – brak danych

Przeciętne godzinowe stawki wynagrodzenia, porównując dane z października 2002 roku do danych z października 2008 roku, wzrosły w tym samym stopniu co przeciętne dane dotyczące miesięcznych wynagrodzeń, to jest o 44,9%. W 2002 roku była to kwota 12,50 PLN, w 2008 roku 18,11 PLN.

Różnica pomiędzy sektorami własności, porównując 2006 rok do roku 2008, praktycznie nie uległa zmianie i jest większa w sektorze publicznym niż prywatnym (odpowiednio o 3,92 PLN i 3,91 PLN), jednak w ciągu ośmiu lat wzrosła ona o 1,42 PLN. Wpływ na to ma wzrost stawek godzinowych wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. W przypadku dwóch najwyższych grup wykształcenia (WY_DM, WY_I) odnotowano w 2008 roku wyższe przeciętne godzinowe wynagrodzenie w sektorze prywatnym niż publicznym odpowiednio o 3,42 PLN i 3,62 PLN.

Analizując przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto według płci można zauważyć, iż udział wynagrodzeń kobiet w wynagrodzeniach mężczyzn według własności i wykształcenia w październiku w latach 2002, 2004, 2006 i 2008 był wyższy niż w przypadku wynagrodzeń miesięcznych. Najbardziej różnicujące wykształcenia to: zasadnicze zawodowe, gdzie przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto kobiet stanowi 67,8% wynagrodzenia mężczyzn oraz wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym (68,3%).

Podsumowanie

Pomimo niewiele wyższej w ostatnim czasie stopy bezrobocia osób z wykształceniem wyższym, nadal jest to grupa z o najniższym bezrobociu, najwyższej aktywności zawodowej i najwyższych wynagrodzeniach, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Nadal odnotowujemy większą aktywność i wyższe wynagrodzenia mężczyzn niż kobiet. Niepokojącymi zjawiskami są: coraz wyższy poziom wykształcenia mieszkańców wsi, który nie wpływa znacząco na zmiany ich aktywności zawodowej, a także pogłębianie się różnic w wynagrodzeniach pomiędzy mężczyznami i kobietami oraz sektorami własności.

IMPACT OF EDUCATION ON ECONOMIC ACTIVITY AND WAGES – STATISTICAL FEATURE

Summary

In the context of development of new technologies, the growing importance of knowledge and information in the surrounding world, an extremely important aspect is to assess the impact of education on economic activity and wages. Polish official statistics resources contain valuable information, presented in this article, to conduct analysis of the problem. Their results may provide an excellent basis for decision-making processes people who are creating a significant extent the level and direction of the education of future and current employees.

BIBLIOGRAFIA

- Bilans Kapitału Ludzkiego*. Raport podsumowujący. PARP, czerwiec 2011, www.bkl.parp.gov.pl
- Boni M.: *Poradnictwo zawodowe – wyzwania Polski i Unii Europejskiej. Poradnictwo zawodowe. Doświadczenia pierwszych lat w Unii Europejskiej*. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego – 38, MPiPS Warszawa 2007.
- Employment in Europe 2010*. Eurostat 2010.
- Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*. Red. K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, www.parp.gov.pl
- Frączkiewicz-Wronka A.: *Nowe zarządzanie publiczne jako praktyczne i teoretyczne ramy odniesienia dla lokalnej polityki społecznej*. W: *Partnerstwo lokalne jako strategia rozwiązywania problemów społecznych*. Red. A. Frączkiewicz-Wronka. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2010.
- Garvin C.D., Seabury B.A.: *Działania interpersonalne w pracy socjalnej*. Cz. 1. Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996.
- Gilga K.: *Absolwenci i system edukacji w opinii pracodawców regionu wrocławskiego*. W: *Sytuacja społeczno-gospodarcza Śląska. Szanse i zagrożenia*. Red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż, K. Szczygielski. Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole 2006
- Gilga K.: *Edukacja na Dolnym Śląsku w dobie kryzysu*. W: *Polityka społeczna na Śląsku wobec kryzysu – ujęcie regionalne*. Red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż. Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole 2009.
- Grewiński M.: *System pomocy i integracji społecznej w Polsce – pluralizm, uspołecznienie i urynkowanie usług socjalnych*. W: *System lokalnej pomocy społecznej*. Red. M. Bąkiewicz, M. Grewiński. WSP TWP, Warszawa 2010.
- Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements*. Raport EOZ. Jesień 2008. Komisja Europejska, listopad 2008
- Kabaj M.: *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* IPiSS, Warszawa 2005.
- Kantowicz E.: *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2001.
- Koczur W.: *Pomoc społeczna jako zadanie samorządu terytorialnego*. W: *Zarządzanie publiczne w lokalnej polityce społecznej*. Red. A. Frączkiewicz-Wronka. WSP TWP, Warszawa 2007.

- Księżpolski M., Magnuszewska-Otulak G., Gierszewska R.: *Zabezpieczenie społeczne*. W: *Polityka społeczna*. Red. A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Księżpolski. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998.
- Marsh P.: *Działania praktyczne skoncentrowane na zadaniach*. W: *Podręcznik teorii dla nauczycieli praktyki w pracy socjalnej*. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998.
- Orientacja i poradnictwo zawodowe*. Materiały MEN dla nauczycieli gimnazjum. Warszawa 2000.
- Profesje z przyszłością*, <http://www.rynekpracy.pl>
- Paszowska-Rogacz A.: *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Difin, Warszawa 2009.
- Petterson C.H.: *The therapeutic relationship*. Brooks/Cole, Monterey 1985.
- Polakowski D.: *Pomoc społeczna jako element systemu zabezpieczenia społecznego*. Praca dyplomowa. Akademia Ekonomiczna, Katowice 1999.
- Polakowski D.: *Pomoc społeczna wobec zjawiska bezrobocia*. Praca dyplomowa. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2001.
- Polakowski D.: *Warsztaty readaptacyjne jako element modelu pomocy bezrobotnym w gminie*. W: *Teoretyczne i praktyczne aspekty przeciwdziałania bezrobociu w gminach. Materiały z ogólnopolskiej konferencji naukowej*. GWSH, Katowice 2002.
- Polityka społeczna. Materiały do studiowania*. Red. A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Księżpolski. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2010 roku*. DWUP, Wałbrzych, październik 2010.
- Raport z badań „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”*. E-Dialog, IPiSS, www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl
- Robertis C.: *Metodyka działania w pracy socjalnej*. Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996.
- Rogozińska-Pawełczyk *Jobcoaching czyli indywidualne doradztwo zawodowe dla osób w wieku 45+*. W: *Pracownicy 45+ w naszej firmie*. UNDP, Warszawa 2007.
- Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy*. Red. P. Dittman, J. Dziechciarz, Z. Hasińska, K. Tausz. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006.
- Sierpowska I.: *Ustawa o pomocy społecznej*. Wolters Kluwer, Kraków 2007.
- Skidmore R.A., Thackeray M.G.: *Wprowadzenie do pracy socjalnej*. Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998.
- Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*, CEDEFOP 2010 <http://cedefop.europa.eu/EN/identifying-skills-needs/index.aspx>

- Strykowska M.: *Globalizacja a kariery zawodowe*. W: *Spoleczne problemy globalizacji*. Red. Z. Blok. Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2001.
- Syndrom bezrobocia*. Red. R. Borowicz, K. Łapińska-Tyszka. Warszawa 1993.
- Szarzyńska E.: *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
- Szmagalski J.: *Technika kontraktu w pracy socjalnej*. „Praca Socjalna” 1989, nr 3.
- Szylko-Skoczny M.: *Bezrobocie jako kwestia społeczna. Studium społecznych i prawnych problemów bezrobocia w RFN*. Warszawa 1987.
- Szylko-Skoczny M.: *Bezrobocie jako kwestia społeczna. Współczesne problemy i tendencje*. „Polityka Społeczna” 1998, nr 3.
- Uścińska G.: *Europejskie standardy zabezpieczenia społecznego a współczesne rozwiązania polskie*. IPiSS, Warszawa 2005.

Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 24 lipca 1997 r. w sprawie sposobu przeprowadzania wywiadu środowiskowego (rodzinnego), wzoru kwestionariusza wywiadu oraz oświadczenia o stanie majątkowym, rodzaju dokumentów wymaganych do przyznania renty socjalnej, a także wzoru legitymacji pracownika socjalnego, Dz.U. 1997, nr 97, poz. 570.

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Dz.U. nr 64, poz. 593.

INFORMACJA O AUTORACH

dr Piotr Dworniczak	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
mgr Anna Gabrel	Komenda Miejska Policji w Białymstoku
dr Marcin Garbat	Uniwersytet Zielonogórski
dr Krystyna Gilga	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
prof. dr hab. Marta Juchnowicz	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
dr Anna Kiersztyn	Uniwersytet Warszawski
dr Bożena Kołaczek	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
dr Henryk Kromołowski	Politechnika Częstochowska
dr Iwona Kukulak-Dolata	Uniwersytet Łódzki
dr inż. Dominika Malchar-Michalska	Uniwersytet Opolski
dr Marcin Marcinişzyn	Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie
dr hab. Lucjan Miś	Uniwersytet Jagielloński
dr Dorota Moroń	Uniwersytet Wrocławski
dr Maria Agnieszka Paszkowicz	Uniwersytet Zielonogórski
mgr Izabela Piekłus	Uniwersytet Jagielloński
mgr Dariusz Polakowski	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
dr Ewa Rollnik-Sadowska	Politechnika Białostocka
dr Sylwia Słupik	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
mgr Michał Sobczak	Uniwersytet Łódzki

dr Agata Szydlik-Leszczyńska	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy J. Kochanowskiego w Kielcach
dr Dominik Śliwicki	Urząd Statystyczny w Bydgoszczy
prof. dr hab. Bogusława Urbaniak	Uniwersytet Łódzki
dr Jarosław Wąsowicz	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
dr Krystyna Zimnoch	Politechnika Białostocka
mgr Wioletta Zwara	Urząd Statystyczny w Bydgoszczy