

8. Edukacja a rynek pracy

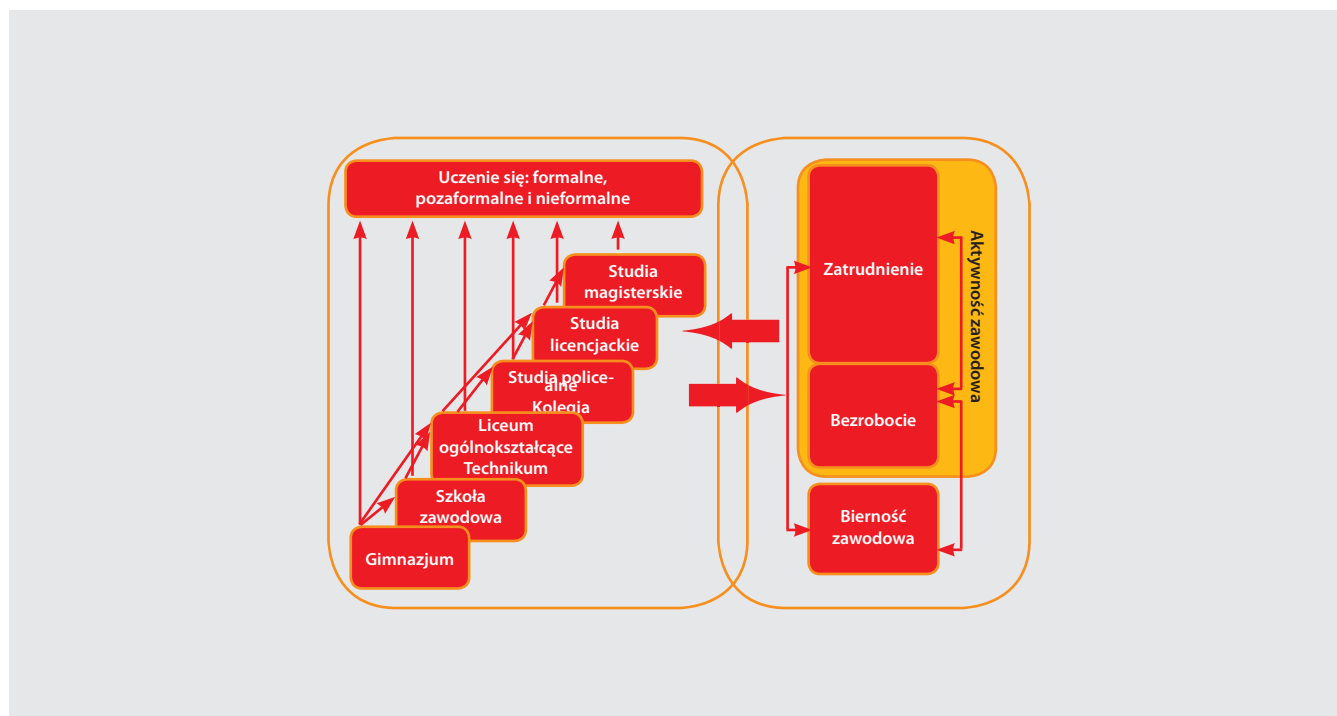
Zapotrzebowanie na absolwentów studiów wyższych nadal będzie rosło, a wykształcenie wyższe będzie coraz bardziej warunkiem koniecznym, ale już nie dostatecznym, sukcesu na rynku pracy.

Rynek pracy jest jednym z podstawowych odbiorców efektów systemu edukacji. Oferowane przez instytucje edukacyjne ścieżki i możliwości uczenia się mają wpływ na szanse zatrudnienia, możliwości rozpoczęcia aktywności zawodowej czy uzyskiwane wynagrodzenie. Edukacja kształtuje zarówno kompetencje ogólne, jak i pozwala na uzyskanie konkretnych kwalifikacji, w tym zawodowych, poszukiwanych przez pracodawców.

Wchodzenie młodych osób na rynek pracy zależy także od wielkości i struktury popytu na pracę. Kształtowanie się popytu na pracę zależy od wielu czynników: zmian gospodarczych, postępu technologicznego, rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Coraz bardziej na to, jak wygląda popyt na pracę, wpływ mają zachodzące procesy globalizacyjne. Korporacje międzynarodowe w coraz większym stopniu dążą do standaryzacji zarządzania wiedzą w miejscu pracy przez proces, który można określić mianem „cyfrowego taylorizmu”¹, porównywalny do standaryzacji procesów produkcyjnych okresu zmiany przemysłowej (Brown i in., 2008a). Zmiany te oznaczają, że zapotrzebowanie na absolwentów studiów wyższych nadal będzie rosło, a wykształcenie wyższe będzie coraz bardziej warunkiem koniecznym, ale już nie dostatecznym, sukcesu na rynku pracy.

Kształtowanie kierunków zmian systemu edukacji, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, powinno brać pod uwagę zachodzące zmiany popytu na pracę. Odpowiednie dopasowanie popytu i podaży pracy ogranicza skalę niedopasowania na rynku pracy, w szczególności w zakresie poszukiwanych kompetencji i kwalifikacji. Taki kierunek działań jest również wspierany przez wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji (KRRK), których efektem będzie zwiększenie przejrzystości systemu kwalifikacji poprzez uwzględnienie w określaniu poziomów kwalifikacji oczekiwanych efektów uczenia się w obszarze wiedzy, umiejętności, a także kompetencji personalnych i społecznych. Jest to jeden z instrumentów wspierania mobilności zawodowej i edukacyjnej ludzi.

Schemat 8.1. Przepływy w ramach edukacji i rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

Edukacja i rynek pracy są ze sobą powiązane liczną siecią przepływów, co ilustruje schemat 8.1. Uczestnicy systemu edukacji przechodzą na rynek pracy, ale też ci, którzy już uczestniczą w rynku pracy, korzystają z systemu edukacji, podnosząc swoje kwalifikacje i kompetencje. Absolwenci mogą rozpocząć swoją aktywność zawodową od pracy, lecz także od bezrobocia. Niekiedy zakończenie aktywności edukacyjnej oznacza wejście w bierność zarówno edukacyjną, jak i zawodową. Pełne zrozumienie oraz zanalizowanie skali i kierunków tych

¹ Proces ten związany jest z przekształcaniem pracy związanej z wykorzystaniem określonych zasobów wiedzy przez jej odpowiednie opisanie, zakodowanie i cyfryzację w pakiety informacyjne, które mogą być przenoszone i wykorzystywane w każdym miejscu na świecie.

przepływów w ramach tej edycji raportu oczywiście nie jest możliwe, niemniej jednak stanowi drogowskaz wskazujący zakres i możliwości rozwoju badań edukacyjnych odnoszących się do powiązań edukacji z rynkiem pracy.

Niniejszy rozdział zawiera analizę funkcjonowania rynku pracy w Polsce z uwzględnieniem tych aspektów, które są istotne dla edukacji. Chcemy w nim zarysować odpowiedź na pytanie, w jaki sposób rynek pracy może wskazać kierunki zmian dla systemu edukacji. Nie jest to oczywiście ocena wyczerpująca i wielu istotnych problemów nie porusza. Pierwsza część rozdziału obejmuje analizę wpływu wykształcenia na sytuację jednostki na rynku pracy. Fragment ten skupia się na dwóch podstawowych aspektach rynku pracy, to znaczy statusie na rynku pracy i wynagrodzeniach. Podobnie jak w rozdziale o strukturze wykształcenia analiza obejmuje populację w wieku 25–64 lata. Jeżeli sukces na rynku pracy definiowany jest przez znalezienie zatrudnienia, które zapewnia satysfakcjonujące wynagrodzenie², to wniosek płynący z tych analiz jest zgodny z oczekiwaniami – osoby lepiej wykształcone lepiej radzą sobie na rynku pracy, a w najgorszej sytuacji znajdują się osoby nieposiadające wykształcenia zawodowego – które ukończyły szkołę podstawową, a w dalszej kolejności osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. To, w jakim stopniu rynek pracy różnicuje sytuację osób o różnych kwalifikacjach, może silnie oddziaływać na uczestnictwo w edukacji na poszczególnych jej poziomach. Szczególnie dużą rolę pełnią wynagrodzenia i liczona na ich podstawie stopa zwrotu z edukacji. Duże zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń i podstawowych wskaźników rynku pracy może także świadczyć o dużym niedopasowaniu podaży i popytu na kwalifikacje, co wyznacza potencjalne pola interwencji dla polityki edukacyjnej. Z tych dwóch względów śledzenie zmian w zakresie kształtowania się sytuacji na rynku pracy przez pryzmat wykształcenia, ale też zawodów i dziedzin wykształcenia, jest niezbędne.

Druga część przybliża sytuację osób młodych, w tym zmiany dotyczące aktywności zawodowej i edukacyjnej zachodzące w okresie kończenia edukacji formalnej i wchodzenia na rynek pracy.

W trzeciej części rozdziału zaprezentowane są zmiany struktury zrealizowanego popytu na pracę zachodzące w przeszłości wraz z prognozami. Ta część wskazuje na ogólne tendencje zachodzące na rynku pracy, które powinny być brane pod uwagę przy projektowaniu zmian oferty edukacyjnej pod kątem potrzeb rynku pracy.

Duże zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń i podstawowych wskaźników rynku pracy może także świadczyć o dużym niedopasowaniu podaży i popytu na kwalifikacje, co wyznacza potencjalne pola interwencji dla polityki edukacyjnej.

8.1. Wykształcenie a sytuacja na rynku pracy

8.1.1. Wykształcenie a status na rynku pracy

Aktywność zawodowa

Aktywność zawodowa, może być opisana poprzez analizę wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia, omawiane szczegółowo w dalszej części rozdziału, dlatego nie będzie przedmiotem osobnej pogłębionej analizy. Warto jednak podkreślić, jak istotny jest wpływ wykształcenia na sytuację osoby na rynku pracy. Osoby biernie zawodowo są wyraźnie gorzej wykształcone. Ponad połowa z nich nie przystępowała nawet do matury. Osoby lepiej wykształcone z kolei, ponieważ ponoszą relatywnie wyższe koszty kształcenia, są bardziej zmotywowane do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i dłużej pozostają aktywne zawodowo.

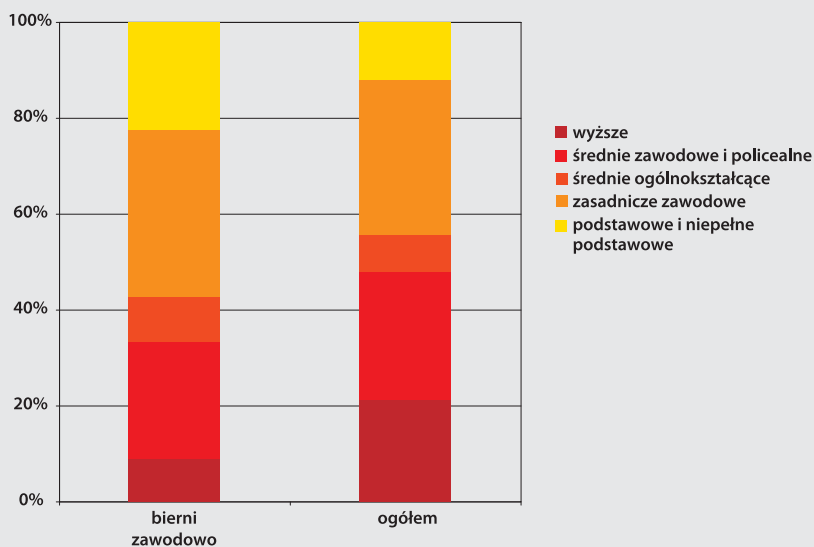
Wraz z wiekiem zmienia się poziom aktywności zawodowej. Aktywność zawodowa bez względu na poziom wykształcenia dosyć szybko maleje po przekroczeniu 50-tego roku życia. W przypadku osób z wyższym wykształceniem spadek ten następuje jednak nieco wolniej, podczas gdy dla wszystkich pozostałych poziomów wykształcenia profile aktywności przebiegają podobnie i są do siebie bardzo zbliżone. Aktywność populacji z wykształceniem średnim, która w młodszych kohortach zbliża się do populacji z wykształceniem wyższym, spada znacząco, gdy osoby te przekraczają wiek 50 lat, tak, że nie jest dostrzegalna żadna istotna różnica w stosunku do wykształcenia podstawowego.

Przyczyną dłuższej aktywności zawodowej może być między innymi brak chęci rezygnacji z wysokich zarobków, które, jak pokazujemy w dalszej części rozdziału, z wiekiem rosną wśród osób z wyższym wykształceniem. Osoby te częściej również nie odczuwają potrzeby dezaktywizacji zawodowej z powodu stanu zdrowia – lepiej wykształceni cechują się również lepszym stanem zdrowia.

Przyczyną dłuższej aktywności zawodowej może być między innymi brak chęci rezygnacji z wysokich zarobków, które z wiekiem rosną wśród osób z wyższym wykształceniem. Osoby te częściej również nie odczuwają potrzeby dezaktywizacji zawodowej z powodu stanu zdrowia – lepiej wykształceni cechują się również lepszym stanem zdrowia.

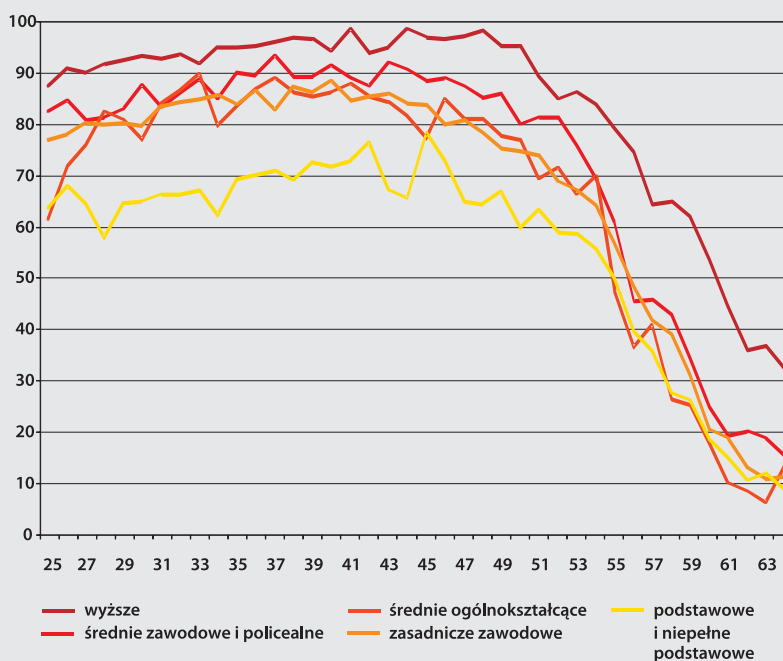
² Korzyści ze znalezienia odpowiedniego miejsca pracy są oczywiście dużo większe i wiążą się m.in. z możliwościami awansu i rozwoju zawodowego, prestiżem społecznym, dodatkowymi pozapłacowymi świadczeniami oferowanymi przez pracodawcę czy też pracą zgodną z własnymi zainteresowaniami – i w tym sensie definicja jest zawężająca.

Wykres 8.1. Struktura biernych zawodowo i populacji ogółem w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia w 2009 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Wykres 8.2. Wskaźnik aktywności zawodowej według wieku i wykształcenia dla populacji w wieku 25–64 lata w 2009 roku (w %)

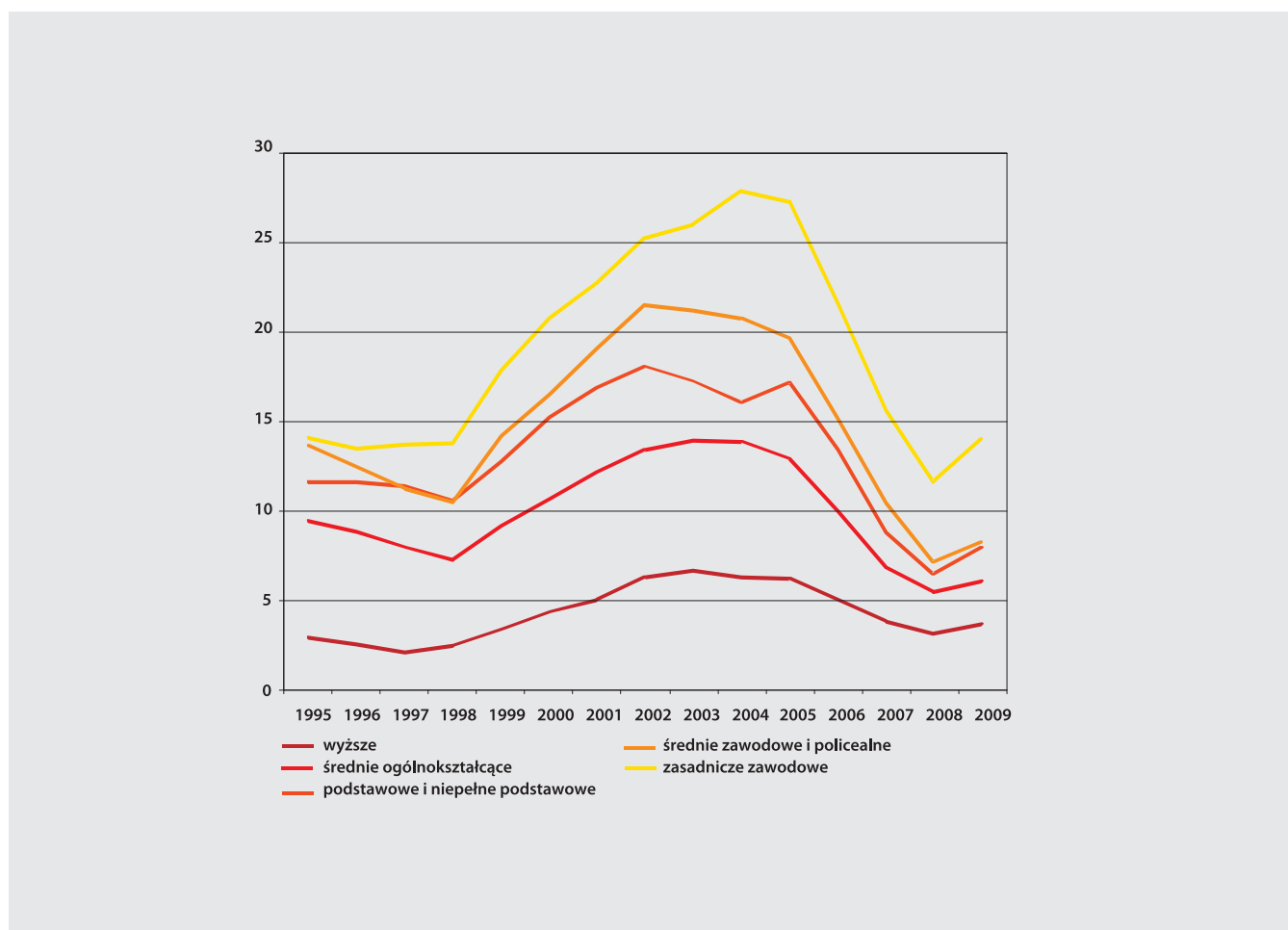


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Jak zauważają Sztanderska i Wojciechowski (2008), bycie aktywnym zawodowo to zaledwie wstępny krok do sukcesu na rynku pracy. Jest to warunek konieczny, ale często niewystarczający do jego osiągnięcia. Dopiero uzyskanie pracy potwierdza, że dysponuje się atutami pożądanymi na rynku pracy.

Pozostawanie bezrobotnym i bezskuteczne poszukiwanie pracy może oznaczać, że nabyte w trakcie nauki kwalifikacje nie przystają do bieżących potrzeb pracodawców. Kształtowanie się stopy bezrobocia w dużym stopniu odzwierciedla kształtowanie się popytu na pracę, ale zależy też od tego, na ile kwalifikacje i kompetencje osób aktywnych zawodowo są zgodne z popytem. Stopa bezrobocia jest zatem w dużej części miarą skali niedopasowania popytu i podaży pracy, które może w szczególności wynikać z niedopasowania kwalifikacji osób poszukujących pracy do potrzeb pracodawców. W 2009 roku stopa bezrobocia ekonomicznego dla populacji w wieku 25–64 lata ogółem w Polsce wyniosła 6,8%. W tym czasie około 3,6% aktywnych zawodowo posiadaczy dyplomu uczelni wyższej nie mogło znaleźć pracy, podczas gdy odsetek ten wśród najsłabiej wykształconych, tj. osób z wykształceniem podstawowym lub niższym wynosił 13,9%. Średnio rzecz biorąc w latach 1995–2009 stopa bezrobocia osób o najniższym poziomie wykształcenia była około 4,6-krotnie wyższa niż w przypadku osób z wykształceniem wyższym. Największą różnicę między tymi wskaźnikami zanotowano w 2004 roku i wynosiła ona ponad 21 pkt. proc. (por. wykres 8.3.).

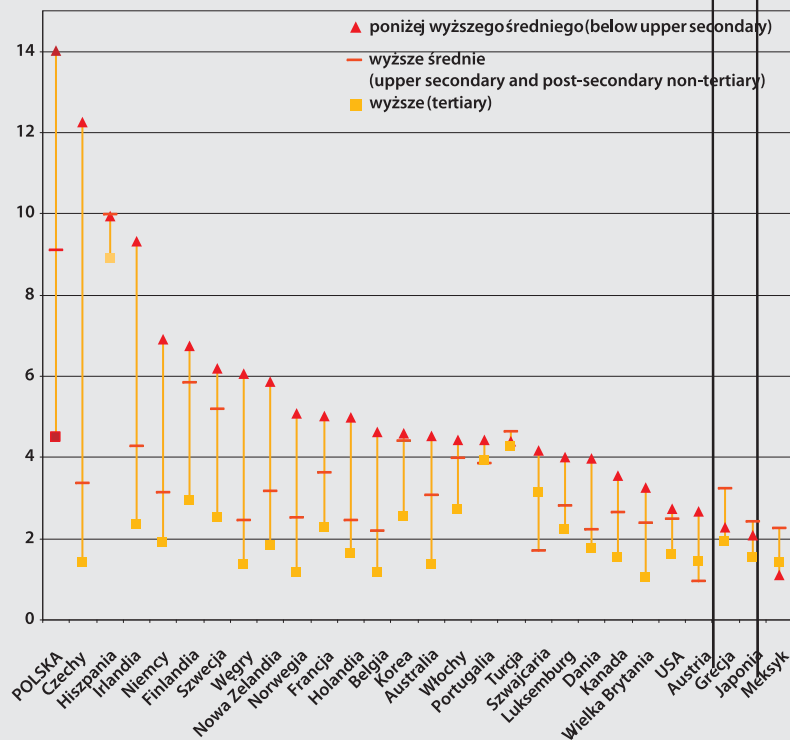
Wykres 8.3. Stopa bezrobocia w populacji w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia w latach 1995–2009 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Bezrobocie ekonomiczne obliczane jest na podstawie badania reprezentatywnego – Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności – mierzy liczbę osób, które są bezrobotne zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy, tj. nie pracują, poszukują pracy i są gotowe do jej podjęcia w relacji do liczby osób aktywnych zawodowo ogółem (tj. pracujących i bezrobotnych). Miara ta odbiega od tzw. bezrobocia rejestrowanego, które wskazuje na odsetek osób spełniających kryteria ustawowe i zarejestrowanych w urzędach pracy.

Wykres 8.4. Zróżnicowanie stóp bezrobocia według poziomu wykształcenia w populacji w wieku 25–64 lata w krajach OECD w okresie między 1997 a 2007 rokiem (w pkt. proc.)



Wykres pokazuje różnicę między najwyższą a najniższą stopą bezrobocia odnotowaną w latach 1997–2007. Kraje uszeregowano według malejącego zróżnicowania stóp bezrobocia dla poziomu poniżej wyższego średniego. Na wykresie pominięto Słowację, w której różnica dla najniższego poziomu sięga 27%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Bezrobocie

Wykształcenie zdaje się odgrywać kluczową rolę w trakcie recesji, a gdy koniunktura gospodarcza zaczyna się poprawiać, relatywne szanse znalezienia zatrudnienia zaczynają być coraz mniej zależne od poziomu wykształcenia.

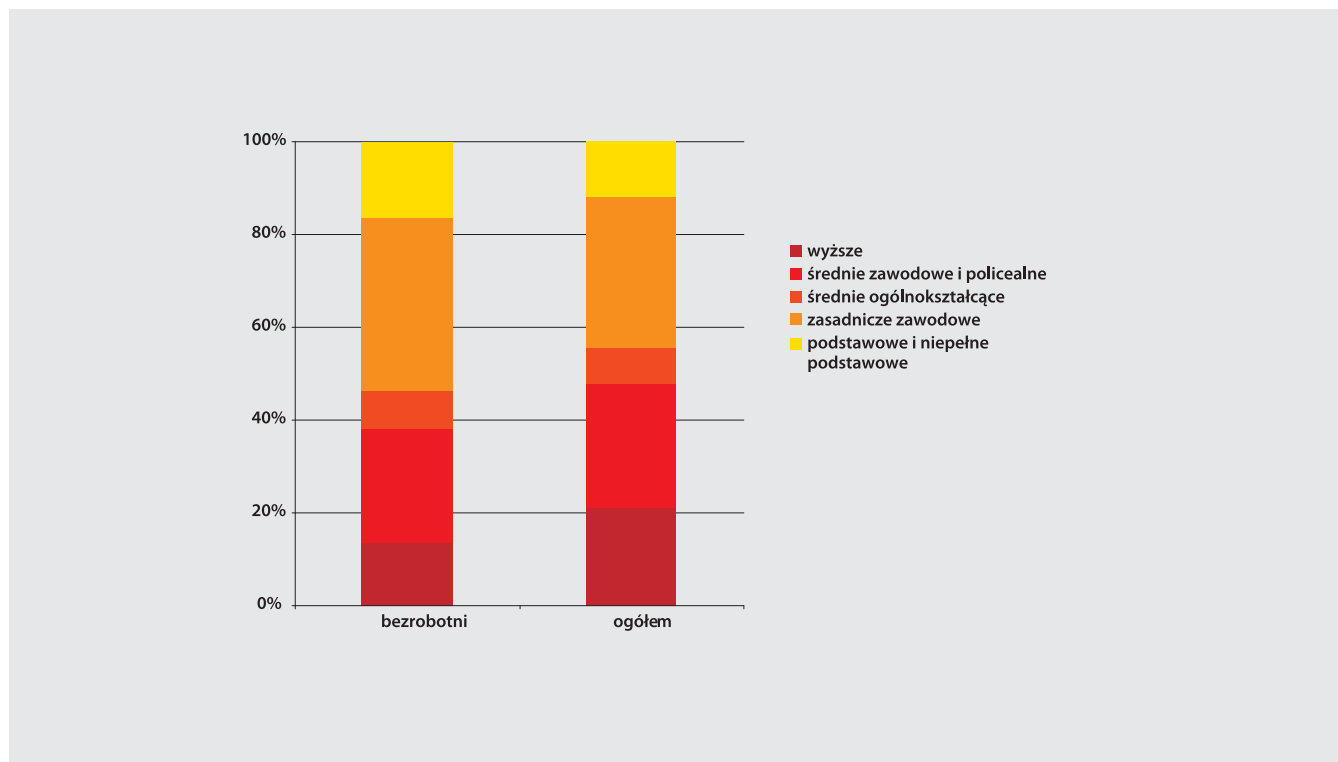
Osoby słabiej wykształcone są narażone na większe ryzyko bezrobocia cyklicznego, silnie zależnego od popytu na pracę. Wynika to z faktu, że osoby z niższym poziomem wykształcenia, zwłaszcza z wykształceniem zasadniczym zawodowym, są częściej zatrudnione w takich sektorach gospodarki jak budownictwo czy przetwórstwo przemysłowe (porównaj kolejny podrozdział), które są bardziej podatne na wahania koniunktury. Osoby z wyższym wykształceniem pracują znacznie częściej w sektorze usług, mniej zależnych od aktualnej sytuacji gospodarczej, a także w sektorze publicznym, który charakteryzuje się znaczną stabilnością zatrudnienia. Wykształcenie zdaje się więc odgrywać kluczową rolę w trakcie recesji, a gdy koniunktura gospodarcza zaczyna się poprawiać, relatywne szanse znalezienia zatrudnienia zaczynają być coraz mniej zależne od poziomu wykształcenia (Bukowski, 2005; Marcinkowska i in., 2008; OECD, 2009a).

Zależność ta nie jest zaskakująca. W większości krajów OECD odnotowano w ostatnich latach silniejsze wahania w stopach bezrobocia najniżej wykwalifikowanych osób. Największe różnice występują na Słowacji, w której stopa bezrobocia w tej grupie wzrosła z 22,4% w 1997 roku do aż 49,2% w 2005 roku. Duża zmienność cechuje też polski, czeski i irlandzki rynek pracy osób nisko wykwalifikowanych, podczas gdy w innych krajach różnice są wyraźnie mniejsze. Wyjątkiem jest Hiszpania, w której również zanotowano wysokie wahania stopy bezrobocia, ale nie zależały one istotnie od wykształcenia. Podobną zresztą sytuację, tylko przy niższej zmienności, zanotowano w Portugalii³.

³ Wydaje się więc, że charakterystyczną cechą rynku pracy państw Półwyspu Iberyjskiego, zwłaszcza Portugalii, jest to, że poziom wykształcenia nie różnicuje w istotny sposób podstawowych wskaźników rynku pracy. Może to oznaczać, że młode osoby nie mają motywacji do podejmowania dodatkowego kształcenia, nawet jeżeli stopa zwrotu z edukacji jest wysoka. Potwierdza to analiza wskaźnika early school leavers, przeprowadzona w rozdziale drugim raportu, który w tych właśnie krajach jest jednym z najwyższych w Europie.

Jak pokazuje wykres 8.3., sytuacja osób z wyższym wykształceniem w okresie zmniejszania się liczby pracujących w latach 1999–2003 była relatywnie lepsza, a wzrost bezrobocia był najniższy. Należy jednak zwrócić uwagę, że pomimo znacząco mniejszego ryzyka bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem, udział tej grupy w populacji bezrobotnych rośnie (z 3% w 1995 r., do 13,7% w 2009 roku). Jest to naturalną konsekwencją dużego wzrostu udziału osób z wyższym wykształceniem w całej populacji. Częściowo wzrost ten może również świadczyć o pewnym niedopasowaniu kształcenia do potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w wymiarze lokalnym czy regionalnym. Innym potencjalnym wyjaśnieniem jest również wzrost zróżnicowania jakości kapitału ludzkiego absolwentów uczelni wyższych, w tym także wchodzenie na rynek pracy osób kończących studia I stopnia (licencjackie lub inżynierskie), szczególnie absolwentów uczelni prywatnych, nieoferujących możliwości kontynuacji edukacji na studiach II stopnia. Niestety, dostępne dane nie pozwalają na pełną ocenę zróżnicowania premii za wykształcenie pomiędzy absolwentami studiów I i II stopnia.

Wykres 8.5. Struktura bezrobotnych i populacji ogółem w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia w 2009 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Tabela 8.1.

Bezrobocie długookresowe i przeciętny czas poszukiwania pracy według poziomu wykształcenia w populacji 25–64 lata w 2009 roku

	przeciętny czas poszukiwania pracy (w miesiącach)	mediana czasu poszukiwania pracy (w miesiącach)	udział bezrobocia długookresowego (poszukiwanie pracy przez 12 miesięcy i dłużej, w %)
wyższe	10,5	6,0	32,4
średnie zawodowe i policealne	14,5	8,0	38,0
średnie ogólnokształcące	13,9	9,0	40,7
zasadnicze zawodowe	14,3	8,0	39,6
podstawowe i niepełne podstawowe	17,0	10,9	47,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Poziom wykształcenia osób wpływa nie tylko na prawdopodobieństwo stania się bezrobotnym, ale ma też istotny wpływ na jego trwałość. Osoby z niższymi kwalifikacjami nie tylko stosunkowo częściej niż lepiej wyszkoleni tracą pracę, ale też rzadziej ją podejmują. Dotyczy to zwłaszcza osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wśród których występuje ponadprzeciętnie wysoki odsetek osób bezrobotnych (por. wykres 8.5.).

Im niższy poziom wykształcenia, tym dłuższy przeciętny okres poszukiwania pracy, jak również większe ryzyko bezrobocia długookresowego. Im dłuższy czas poszukiwania pracy, tym gorsze są perspektywy jej znalezienia.

Im niższy poziom wykształcenia ma osoba, tym dłuższy jest przeciętny okres poszukiwania pracy, jak również większe ryzyko bezrobocia długookresowego (por. tabela 8.1.). Im dłuższy czas poszukiwania pracy, tym gorsze są perspektywy jej znalezienia. Jest to skutkiem deprecjacji zgromadzonego wcześniej kapitału ludzkiego, mniejszej aktywności, oderwania od zachodzących zmian technologicznych, utraty kontaktów ze środowiskiem zawodowym, utraty korzystnych nawyków organizacyjnych, ale też dyskryminacji na rynku pracy. Z uwagi na niskie kwalifikacje i niskie zaangażowanie w dodatkowe szkolenia osoby te zagrożone są trwałym wycofaniem się z rynku pracy (UNDP, 2007). Zatem poziom wykształcenia determinuje nie tylko ryzyko bezrobocia, lecz także wpływa na szanse utrzymania ciągłości zatrudnienia oraz długość przerw pomiędzy kolejnymi okresami zatrudnienia.

Zatrudnienie

System edukacji oferuje dużo różnych ścieżek kształcenia, które przekładają się następnie na jeszcze większą liczbę różnorodnych ścieżek karier zawodowych. Poniżej przedstawiona jest analiza osób pracujących (czyli wykonujących pracę najemną lub też pracujących na własny rachunek) z perspektywy ich wykształcenia.

W 2009 roku zaledwie 7,4% spośród pracujących w wieku 25–64 lata zakończyło edukację na poziomie szkoły podstawowej, zaś udział osób z wykształceniem wyższym wśród pracujących wyniósł w tym czasie 26,8%. Oznacza to, że osoby lepiej wykształcone są wyraźnie nadreprezentowane w populacji pracujących, a osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym wyraźnie niedoreprezentowane.

Pomiędzy 1995 a 2009 r. liczba wysoko wykwalifikowanych pracowników zwiększyła się o ponad 2,2 mln osób. Nawet podczas pogorszenia koniunktury gospodarczej w latach 1999–2002 liczba pracujących w tej grupie ciągle rosła. Bardzo duże wahania odnotowuje natomiast liczba pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym, co jest zgodne z omawianą wcześniej dużą wrażliwością popytu na pracę tych osób na ogólną koniunkturę gospodarczą. W nieco mniejszym stopniu, ale podobną zależność, można zauważyć w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym. Jednocześnie liczba osób pracujących o najniższych poziomach wykształcenia systematycznie spada, w okresie 1995–2009 spadek ten wyniósł łącznie około 1,5 mln osób. Przyczyny tego zjawiska należy upatrywać głównie w omawianej na początku rozdziału wczesnej dezaktywizacji znacznej liczby osób z niższym wykształceniem.

Wykres 8.6. Struktura pracujących i populacji ogółem w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia w 2009 roku (w %)

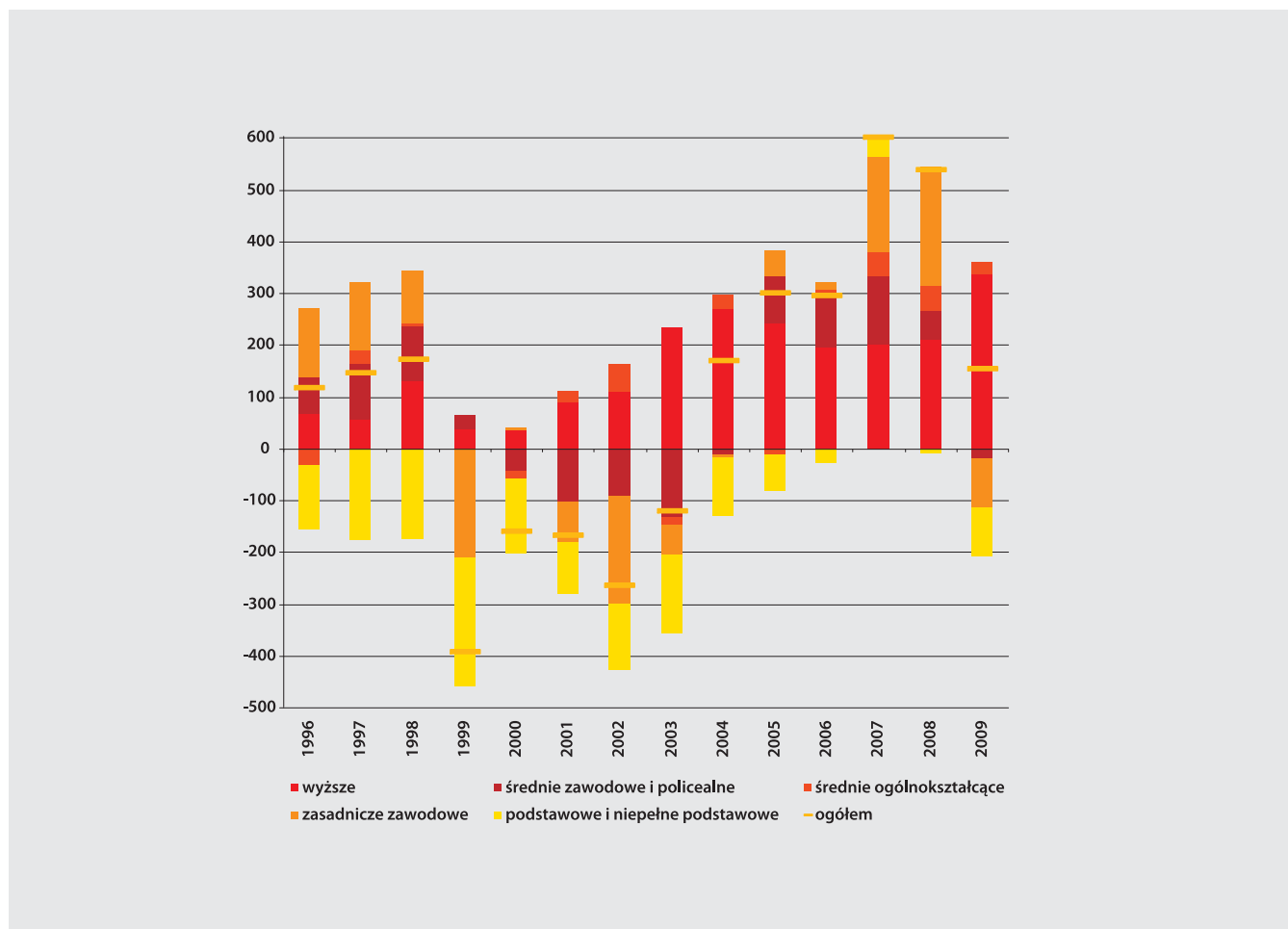


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

W 2009 roku w Polsce pracowało około 2/3 osób w wieku 25–64 lata. Kształtowanie wskaźnika zatrudnienia⁴ było jednak zróżnicowane w zależności od poziomu wykształcenia (por. wykres 8.8.). Szczególnie niepokój budzi bardzo niski wskaźnik zatrudnienia osób, które ukończyły co najwyżej edukację podstawową.

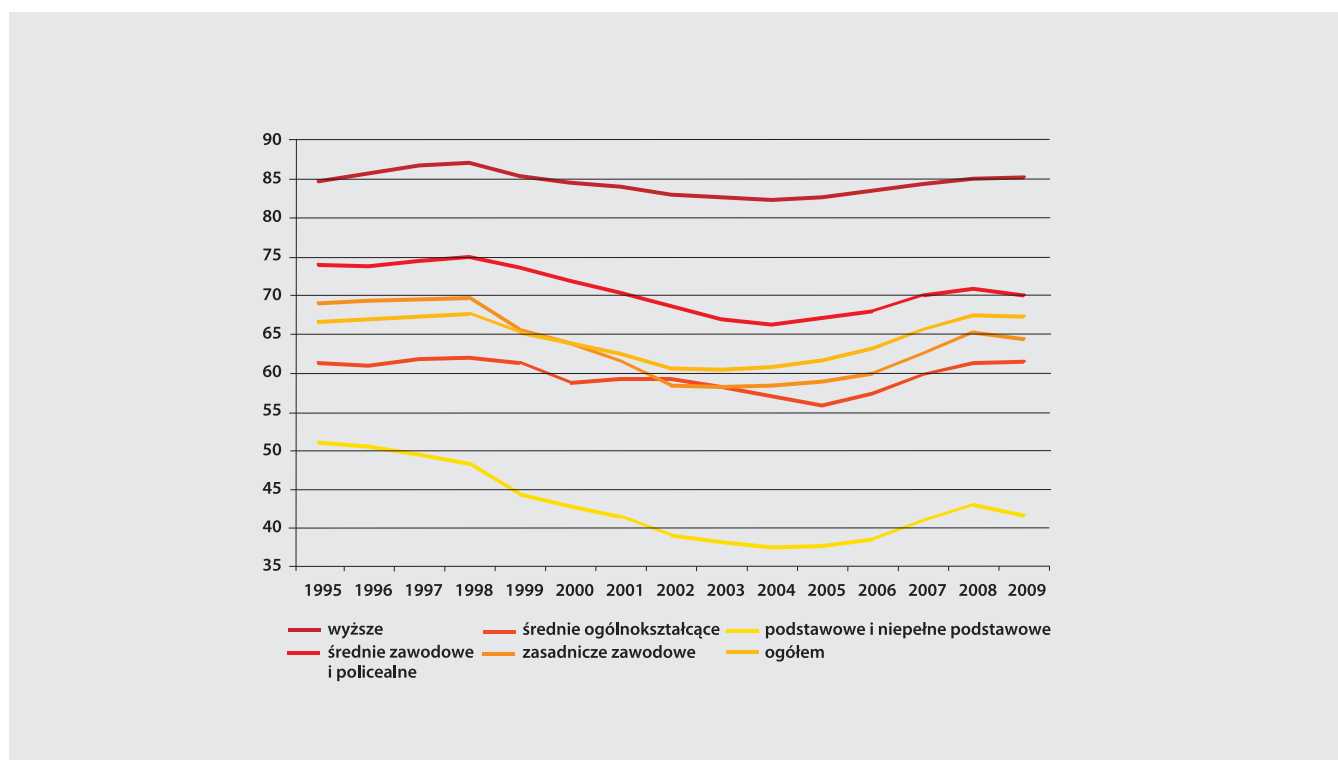
⁴ Wskaźnik ten mierzy liczbę osób pracujących na 100 osób w danej populacji (np. w danej grupie wieku).

Wykres 8.7. Zmiany w liczbie pracujących według poziomu wykształcenia w latach 1996–2009 (w tys.)



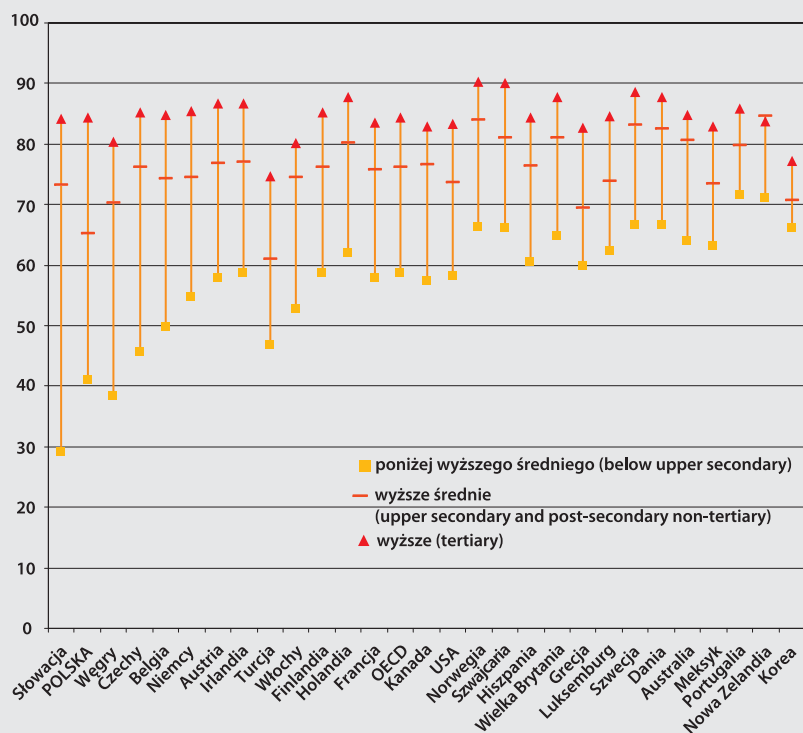
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Wykres 8.8. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25–64 lata według poziomu wykształcenia w latach 1995–2009 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Wykres 8.9. Zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia według poziomu wykształcenia w populacji w wieku 25–64 lata w krajach OECD w 2007 roku (w %)



Kraje uszeregowano według malejącego zróżnicowania wskaźnika zatrudnienia między osobami z wykształceniem wyższym a osobami z wykształceniem poniżej wyższego średniego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Niższe zaangażowanie w pracę populacji słabiej wykształconych osób jest typowe dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Być może jest to efekt wciąż pewnego niedostosowania zasobów pracy do wymogów nowoczesnej i szybko zmieniającej się gospodarki.

W 2009 r. niemal 60% takich osób w wieku 25–64 lata nie pracowało, a pomiędzy 1995 a 2005 r. liczba niepracujących w tej populacji zwiększyła się o 10 punktów procentowych. Jedynie pomiędzy 2005 a 2008 r. można było zaobserwować nieznaczną poprawę wskaźnika zatrudnienia, ale już w 2009 r. udział niepracujących osób z wykształceniem co najwyżej podstawowym ponownie wzrósł. Skrajnie odmienna sytuacja dotyczy osób z wykształceniem wyższym w wieku 25–64 lata, wśród których tylko 15% nie pracowało. Wśród osób z wykształceniem średnim pracowało 60–70% populacji, w tym częściej osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, rzadziej natomiast te z wykształceniem ogólnym. Wskazuje to, że posiadanie kwalifikacji zawodowych dla osób ze średnim wykształceniem stanowi istotny czynnik sprzyjający ich zatrudnieniu.

W porównaniu do innych krajów OECD Polska wyróżnia się bardzo niskimi wskaźnikami zatrudnienia w ogóle, a w szczególności niskimi odsetkami pracujących w populacji osób z wykształceniem wyższym średnim i osób z najniższymi poziomami wykształcenia (por. wykres 8.9.). Jedynie osoby z wykształceniem wyższym pracują z przeciętną europejską „częstotliwością”. Znacząco niższy niż w innych krajach europejskich jest odsetek pracujących osób z wykształceniem podstawowym, który kształtował się na poziomie 59%, a w niektórych krajach sięgał 70%, a więc co najmniej na poziomie o połowę wyższym niż odnotowywany w Polsce. Wskaźnik zatrudnienia najslabiej wykształconych osób jest najbardziej zróżnicowany między krajami. W przypadku osób z wykształceniem średnim tylko w Turcji wskaźnik ten był niższy. Średni wskaźnik zatrudnienia populacji z wykształceniem średnim był w krajach OECD o ponad 10 punktów procentowych wyższy. Szczególnie duży dystans dzieli Polskę od krajów skandynawskich, gdzie 4 na 5 osób z wykształceniem średnim pracuje.

Niższe zaangażowanie w pracę populacji słabiej wykształconych osób jest typowe dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Być może jest to efekt wciąż pewnego niedostosowania zasobów pracy do wymogów nowoczesnej i szybko zmieniającej się gospodarki. Tak jak wspomniano w rozdziale o strukturze wykształcenia ludności Polski, osoby, które tworzą tę najniższą wykształconą grupę, są wyraźnie starsze – ponad połowa tej

populacji ukończyła już 50 lat – co oznacza, że zakończyły one kształcenie na najniższym możliwym poziomie co najmniej 30 lat temu i prawdopodobnie nie mają żadnych atutów, którymi mogłyby konkurować na rynku pracy z młodszyimi, znacznie lepiej wykształconymi rocznikami. Ten efekt przynajmniej po części dotyczy też osób z wykształceniem średnim i zwłaszcza zasadniczym zawodowym. Można go uznać za skutek procesu transformacji i zmiany struktury popytu na pracę będącej wynikiem przekształceń gospodarczych. Jak było to wspomniane wcześniej, częściowo niskie wskaźniki zatrudnienia wynikają z częstszej dezaktywizacji osób starszych o niższych kwalifikacjach i wynagrodzeniach (Chłoń-Domińczak, 2009; MPiPS, 2008). Wykres 8.9. wskazuje również, że relatywnie dobra sytuacja osób wyżej wykształconych w Polsce wynika nie tyle nawet z tego, że faktycznie radzą sobie oni wyjątkowo dobrze, a raczej z tego, że gorzej wykształceni radzą sobie wyjątkowo źle.

8.1.2. Wykształcenie a wynagrodzenia

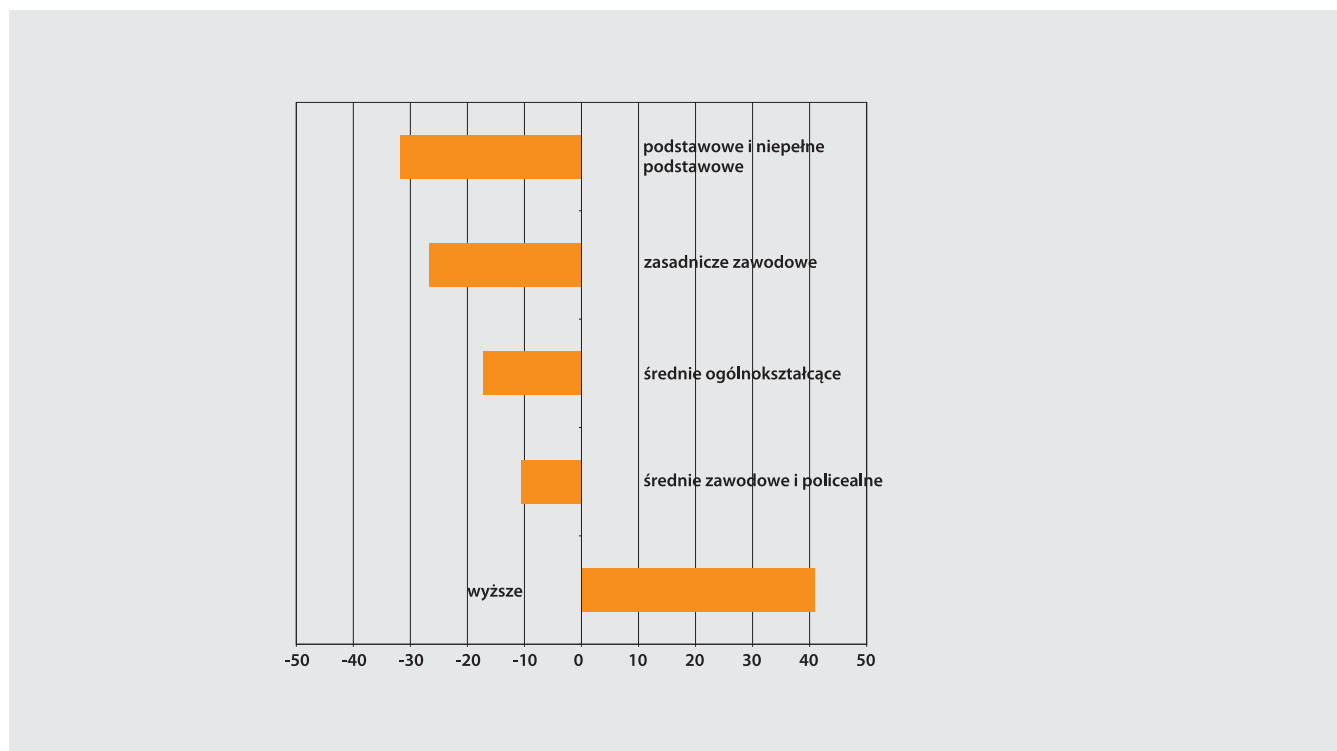
Analizując wpływ poziomu wykształcenia na płace dobrze jest rozpocząć od umiejscowienia tego problemu w nieco szerszym kontekście, to znaczy na tle głębokich przemian strukturalnych i technologicznych zachodzących na polskim rynku pracy. W ciągu ostatnich kilkunastu lat odnotowano silny wzrost zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce (m.in. OECD, 2008a; Newell, Socha, 2007; EC, 2005; Bukowski, 2007; Marcinkowska i in., 2008). Zmiany te bardzo często wyjaśniane są w oparciu o teorię postępu technologicznego promującego wysokie kwalifikacje (*skill biased technological change*), według której zmiany technologiczne relatywnie silniej wpływają na wydajność osób lepiej wykształconych, co prowadzi do wzrostu ich wynagrodzeń, zwiększa popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników i może też, zwłaszcza przy relatywnie sztywnych płacach, zwiększać bezrobocie nisko wykwalifikowanej siły roboczej. Podkreśla się jednocześnie rolę rosnącego zróżnicowania premii za doświadczenie i wykonywany zawód oraz rosnącego zwrotu z edukacji jako jednego z efektów zachodzących procesów transformacyjnych. Niektórzy autorzy odwołują się w tym kontekście również do argumentu liberalizacji wymiany handlowej i otwarcia polskiej gospodarki, które mogą oddziaływać na wysokość płac w sektorach ukierunkowanych na eksport lub konkurujących z importem oraz w sektorach, w których nastąpił duży napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (Grotkowska, 2008; Bedi, Cieślak, 2000). Przejście do gospodarki rynkowej wiązało się także ze wzrostem znaczenia sektora prywatnego, który charakteryzuje się większym zróżnicowaniem płac z uwagi na mniejszą rolę związków zawodowych oraz większą rolę mechanizmów rynkowych pozwalających na kształtowanie wynagrodzeń w większej zależności od indywidualnej produktywności.

Badania nie wskazują jednoznacznie, który czynnik miał największe znaczenie. Zdecydowana większość prób wyjaśnienia zjawiska nierówności płacowych odwołuje się jednak do teorii kapitału ludzkiego i uwzględnia przynajmniej poziom wykształcenia i wykonywany zawód. Wydaje się, że naturalną konsekwencją transformacji był początkowy wzrost premii edukacyjnej (czyli wzrost wynagrodzeń osób z lepszym wykształceniem) wynikający z wcześniejszego niedowartościowania wykształcenia w gospodarce centralnie planowanej, natomiast w kolejnych latach większe znaczenie miał wzrost popytu na kwalifikacje przy ich niewystarczającej podaży. Boom edukacyjny i wchodzenie na rynek pracy coraz lepiej wykształconych kohort wpłynął również na powiększanie się nierówności płacowych z uwagi na zwiększenie heterogeniczności w samej grupie osób posiadających dyplom uczelni wyższej (Bukowski, 2007; Marcinkowska i in., 2008). Badania pokazują wręcz, że to zróżnicowanie wewnątrz grup o poszczególnych poziomach wykształcenia, a nie zróżnicowanie pomiędzy grupami było istotne. Newell i Socha (2007) oszacowali, że zróżnicowanie wynagrodzeń wśród grup osób z wykształceniem wyższym oraz podstawowym wyjaśnia około 52% całkowitej wariacji płac w latach 1998–2002, choć te grupy to zaledwie 25% ogółu zatrudnionych. Możliwym wyjaśnieniem tego zjawiska jest konsekwencją zwiększenia zróżnicowania jakości kształcenia na uczelniach wyższych.

Wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym odbywał się w znaczącej części przez wzrost udziału studentów i absolwentów studiów wieczorowych i zaocznych uczelni publicznych, a także wzrost liczby studentów, w znacznym stopniu studiów niestacjonarnych, uczelni niepublicznych. Ponadto wzrastała liczba studentów na tych kierunkach, których tworzenie nie wymaga znacznych nakładów, takich jak pedagogika, zarządzanie i marketing, co wynikało z możliwości stosunkowo szybkiego uruchomienia kierunków, a raczej nie wiązało się z oceną rzeczywistego popytu na pracę absolwentów tych kierunków. W efekcie, wzrost liczby osób studiujących i kończących studia wyższe odbył się częściowo kosztem jakości kształcenia. Nastąpił również wzrost zróżnicowania umiejętności i kompetencji absolwentów wyższych uczelni, skutkujący zwiększeniem zróżnicowania wynagrodzeń osób po studiach wyższych. Nie zmienia to jednak faktu, iż nawet proste statystyki pokazują, że im wyższe wykształcenie uzyskała osoba, tym na wyższe wynagrodzenie może liczyć. W 2008 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto ogółem wyniosło około 3179 zł. Osoby z wyższym wykształceniem zarabiały niemal 4480 zł, czyli o ponad 57% więcej niż osoby, które zakończyły edukację na poziomie technikum lub szkoły policealnej, i ponad dwukrotnie więcej w stosunku do będących w najgorszej sytuacji osób z wykształceniem podstawowym. Od lat widoczny jest również trwały trend w kształtowaniu się płac poszczególnych grup w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce, który przedstawiony został na wykresie 8.10.

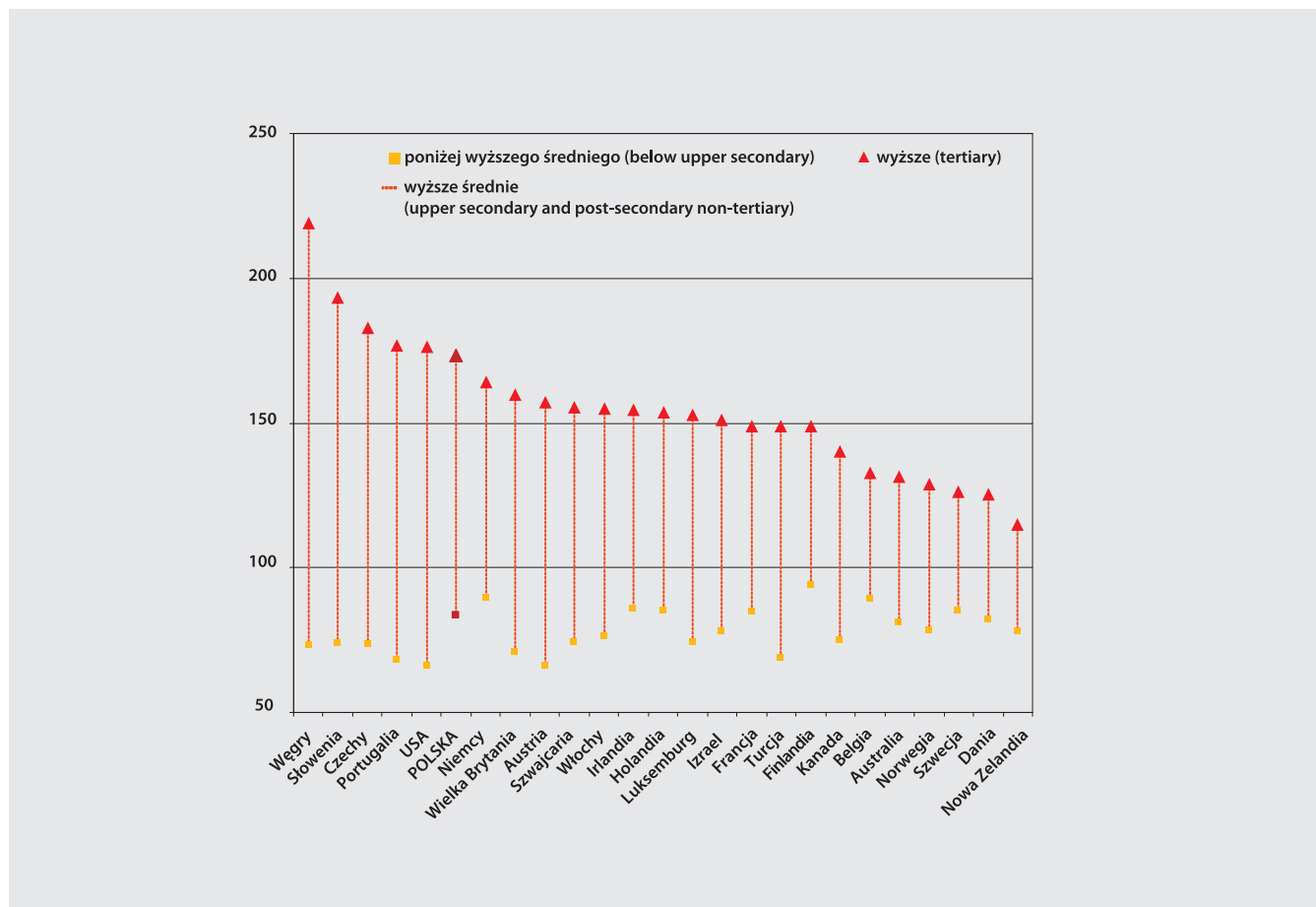
Nawet proste statystyki pokazują, że im wyższe wykształcenie uzyskała osoba, tym na wyższe wynagrodzenie może liczyć.

Wykres 8.10. Relacja między przeciętnymi miesięcznymi wynagrodzeniami brutto według poziomów wykształcenia a średnim wynagrodzeniem w gospodarce narodowej w 2008 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Struktury Wynagrodzeń GUS (BSW).

Wykres 8.11. Relatywne wynagrodzenia według poziomu wykształcenia w populacji w wieku 25–64 lata w 2006 roku



Wynagrodzenia osób z wykształceniem wyższym średnim = 100. W przypadku Irlandii, Belgii, Turcji i Australii dane dotyczą 2005 roku.

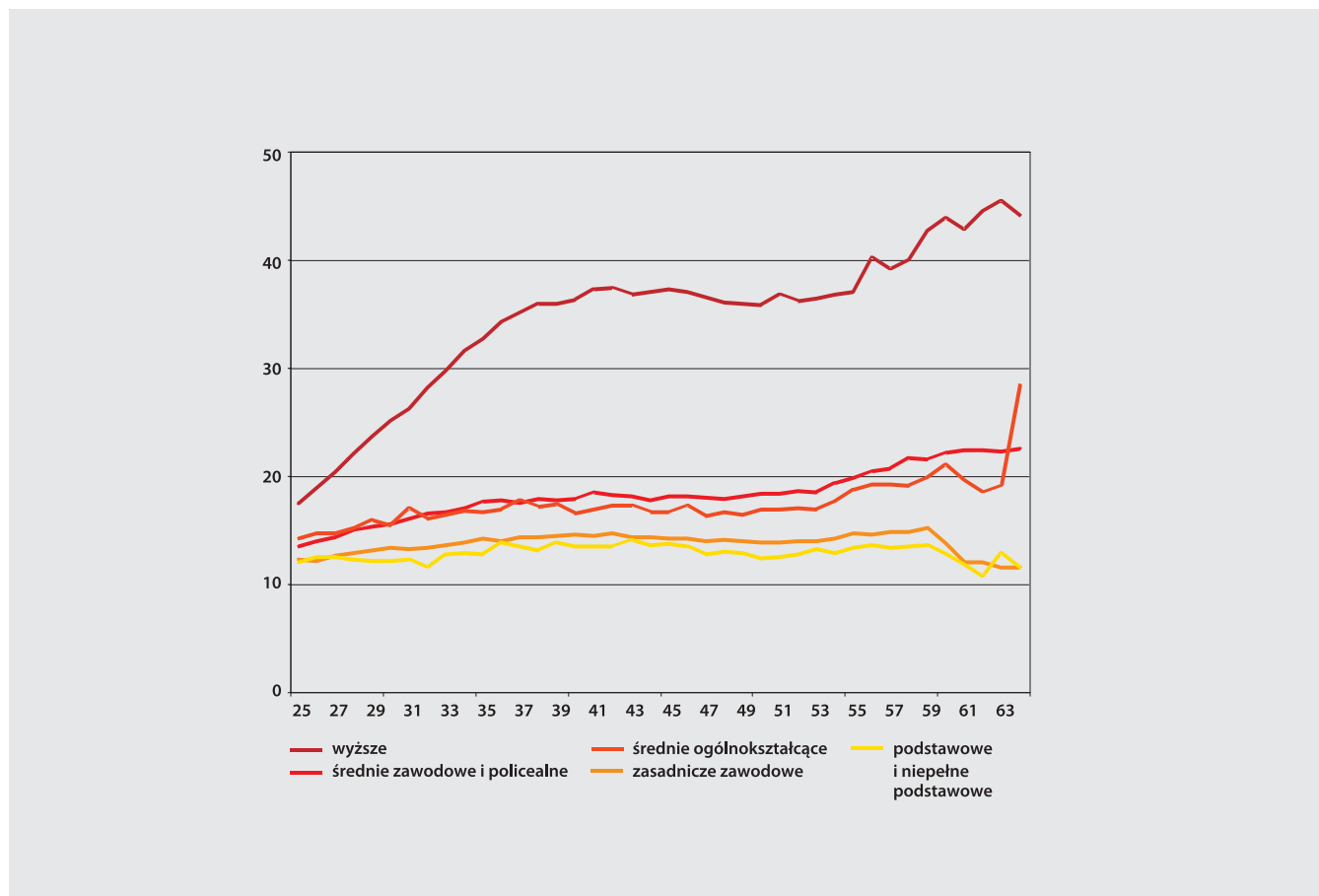
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Wysokość wynagrodzenia w zależności od wykształcenia można interpretować jako wskaźnik dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy.

Różnice w wysokości osiągniętych wynagrodzeń w Polsce pomiędzy osobami o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia powiększały się systematycznie w okresie transformacji. W 1988 roku wynagrodzenia osób z wyższym wykształceniem były przeciętnie o 37% wyższe niż płace pracowników z wykształceniem podstawowym (Rutkowski, 1996), a w 2004 roku różnice te sięgały już niemal 120%. Ostatnie kilka lat przyniosło jednak wyhamowanie dynamiki tych procesów – w 2008 roku odnotowano różnicę rzędu 106%. Jeżeli za punkt odniesienia zostanie przyjęty poziom wyższy średni z klasyfikacji ISCED, a populacja pracujących zostanie ograniczona do osób w wieku 25–64 lata, to relatywne wynagrodzenia osób, które ukończyły studia wyższe w Polsce, w 2006 roku były jednymi z najwyższych w krajach OECD (różnica 73% w stosunku do osób w wykształceniu średnim). Wyższe dysproporcje występowały jedynie na Węgrzech (120%) oraz w Czechach, Portugalii i Stanach Zjednoczonych (około 76–83%). Z drugiej strony, płace osób o najniższych kwalifikacjach były w Polsce tylko o 16% niższe niż płace osób o wykształceniu średnim. W tym wymiarze w większości krajów OECD różnica ta była wyraźnie wyższa, a czołowe pozycje w rankingu zajmowały Stany Zjednoczone, Austria i Portugalia z różnicą rzędu 32–34%. Wyniki te świadczą o tym, że w większości gospodarek analizowanych krajów OECD utrzymuje się duże zapotrzebowanie na wysokie kwalifikacje, a rynek pracy płaci za ich uzyskanie wysoką cenę w postaci wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzenia można interpretować jako pewien wskaźnik dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Jeżeli na rynku pracy brakuje wysoko wykwalifikowanych pracowników, to prawdopodobnie płace tej grupy będą względnie wysokie. Jeżeli z biegiem czasu zarobki tej grupy rosną w stosunku do wynagrodzeń innych grup, to można przypuszczać, że dysproporcje między popytem na wysokie kwalifikacje a liczbą absolwentów uczelni wyższych się powiększają. Z taką właśnie sytuacją prawdopodobnie mamy do czynienia, przy czym należy pamiętać, że na wspomnianą nierównowagę składają się dwa efekty – wciąż stosunkowo niskie wykształcenie ogółu pracowników oraz niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy wśród osób posiadających wyższe wykształcenie.

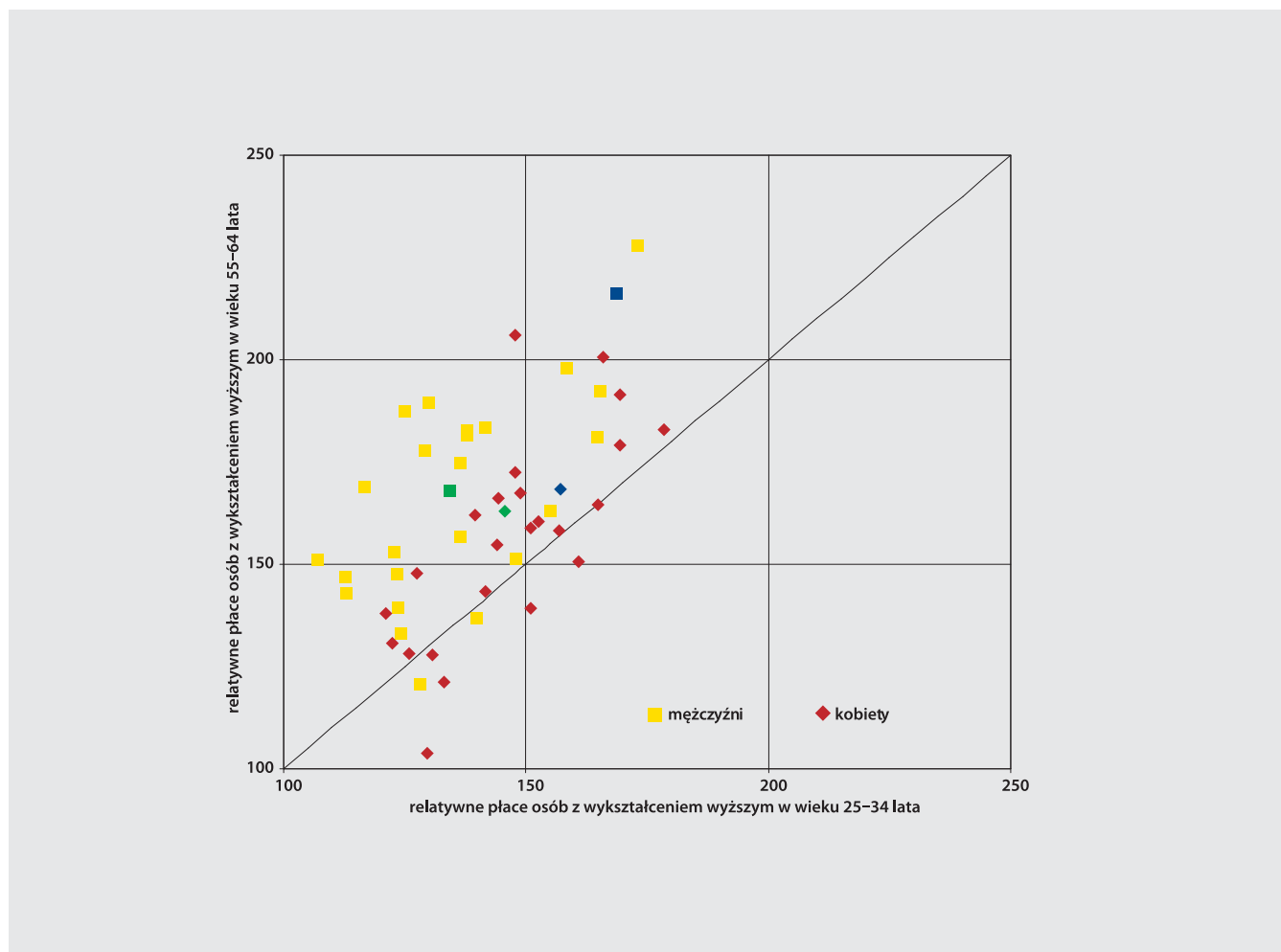
Kolejnym istotnym elementem w analizie wpływu wykształcenia na wynagrodzenia jest to, w jaki sposób oddziałuje ono na kształtowanie się płac w cyklu życia, a więc, czy wraz z rosnącym doświadczeniem i zwiększającym się stażem pracy pojawia się perspektywa wzrostu płac. Ukończenie studiów wyższych jest w tym kontekście najbardziej opłacalne, nawet jeżeli wejście na rynek pracy i pierwsze doświadczenia zawodowe wiążą się z uzyskiwaniem relatywnie niskich wynagrodzeń.

Wykres 8.12. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto według poziomu wykształcenia i wieku w populacji pracujących w wieku 25–64 lata w 2008 roku (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BSW.

Wykres 8.13. Relatywne wynagrodzenia osób z wykształceniem wyższym w wieku 25–34 lata oraz 55–64 lata według płci w krajach OECD



Kolorem zielonym oznaczono średnią dla krajów OECD, kolor granatowy – Polska. Dane dotyczą ostatniego dostępnego roku z okresu 2003–2007. Na rysunku pominięto Brazylię, Turcję i Węgry. Wynagrodzenia osób z wykształceniem wyższym średnim=100.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

W przeciwieństwie do osób z niższym wykształceniem, wynagrodzenia osób z dyplomem uczelni wyższej charakteryzują się dużą dynamiką tzn. rosną wraz z kolejnymi latami pracy zawodowej i stabilizują się dopiero około 40. roku życia. Rosnący wraz z wiekiem poziom wynagrodzeń może również wskazywać na wzrost umiejętności i wiedzy tych osób w trakcie kariery zawodowej. Potwierdzają to statystyki udziału osób dorosłych w różnych formach uczenia się przez całe życie, w których obserwujemy najwyższy udział osób pracujących z wykształceniem wyższym wśród uczących się, częściej również wśród osób młodszych (por. Bukowski, 2010). Obserwowany wzrost przeciętnych wynagrodzeń osób po 50-tym roku życia⁵ może ponownie wskazywać na dezaktywizację osób o niższych wynagrodzeniach i pozostanie na rynku pracy tych osób, które osiągają wyższe zarobki stanowiące czynnik zachęcający je do pozostania na rynku pracy (MPiPS, 2008).

Zwiększanie się różnic między stawkami wynagrodzeń dla osób z wykształceniem wyższym oraz osób z niższymi kwalifikacjami w coraz starszych grupach wieku jest typowe dla krajów OECD i tylko w nielicznych z nich (m.in. w Wielkiej Brytanii i Australii). Młodsze osoby zarabiają relatywnie więcej (por. wykres 8.13.). Zależność ta jest szczególnie widoczna w przypadku mężczyzn. Przedstawione dotychczas dane wydają się więc jednoznacznie wskazywać, iż wyższe wykształcenie zwiększa prawdopodobieństwo bycia zatrudnionym w starszym wieku oraz sprzyja otrzymywaniu wyższych wynagrodzeń, zwiększa też produktywność w trakcie życia zawodowego. Jest to bardzo ważne spostrzeżenie w kontekście zachodzących przemian demograficznych, rosnących potrzeb nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy oraz ogólnie niskiej aktywności zawodowej w Polsce.

Zróznicowanie wynagrodzeń w zależności od poziomu wykształcenia jest też istotnym bodźcem motywującym do podejmowania nauki i także w tym kontekście należy rozpatrywać tę zależność.

⁵ Na wykresie przedstawiony jest oczywiście wiek, a nie staż pracy, i może to budzić duże zastrzeżenia z uwagi na przerwy w zatrudnieniu, częstsze wśród kobiet i osób o niższych kwalifikacjach (UNDP, 2007). Kwestia premii za doświadczenie i roli uczenia się na zasadzie learning on the job wymaga więc bardziej pogłębionych analiz.

Tabela 8.2.
Zwrot z edukacji w Polsce w świetle badań empirycznych

Badanie	Okres	Obszar	Populacja	Źródło danych	Metoda	Najważniejsze wyniki
J. Rutkowski (1996)	1987, 1992, 1993	Polska	pracownicy najemni, pełnozatrudnieni, w wieku 18–65 lat	BBGD i BAEL	równanie liniowe płac Mincera	dodatkový rok nauki powoduje około 7–8% wzrost wynagrodzeń
M. P. Keane, E. S. Prasad (2006)	1986–1996	Polska	jednostki w wieku 18–60 lat deklarujące dochody z pracy jako podstawowe źródło utrzymania	BBGD	krzywa płac Mincera, regresja kwantylowa	premia z wykształcenia wyższego w stosunku do podstawowego wzrosła z 47% w 1987 r. do 69% w 1992 i 98% w 1996 r.
E. A. Hanushek, L. Zhang (2006)	1994, 1996 lub 1998	Polska, Chile, Czechy, Dania, Finlandia, Niemcy, Węgry, Włochy, Holandia, Norwegia, Szwecja, Szwajcaria, USA	osoby w wieku 16–65 lat	<i>International Adult Literacy Survey (IALS)</i>	zwrot z edukacji mierzony równaniem płac Mincera z uwzględnieniem zmian w jakości kształcenia oraz poziomu umiejętności kognitywnych	dodatkový rok nauki w Polsce powoduje około 8% wzrost wynagrodzeń, przy czym wyniki w innych krajach wahają się od 3,3% do 10,5%, uwzględnienie jakości edukacji zwiększa stopę zwrotu z edukacji, spojrzenie na umiejętności – obniża, umiejętności czytania i pisanie mają pozytywny i statystycznie istotny efekt na płace we wszystkich krajach poza Polską
L. Flabbi, S. Paternostro E.R. Tiongson (2008)	1986–2002	Bulgaria, Czechy, Węgry, Łotwa, Polska, Rosja, Słowacja i Słowenia	osoby w wieku 18–64 lata pracujące najemnie	<i>International Social Survey Programme (ISSP)</i>	standardowa i rozbudowana krzywa płac Mincera, regresja kwantylowa	stopa zwrotu w standardowej regresji wahała się od około 3% w Rosji w 1991 roku do około 10–11% dla Węgier i Polski w 2002 roku
A. Newell, M. W. Socha (2007)	1998–2002	Polska	pracownicy najemni w wieku 15 lat i więcej	BAEL	krzywa płac, różne specyfikacje (metoda OLS, regresja kwantylowa oraz model Heckmana z równaniem selekcji), dekompozycja Blindera-Oaxaca	zwrot z edukacji rośnie im wyższym wykształceniem dysponuje jednostka, a jednocześnie rośnie wraz z przesuwaniem się do wyższych decyli rozkładu wynagrodzeń
P. Strawieński (2008)	1998–2005	Polska	pracownicy najemni bądź samozatrudnieni z wyłączeniem rolnictwa, pełnozatrudnieni, w wieku 16–60/65 lat	BBGD	krzywa płac Mincera z probitowym równaniem selekcji	stopa zwrotu z edukacji szacowana na około 5,9–9,3%
P. A. Tostel (2005)	1985–1995	Polska, Australia, Rosja, Irlandia, Nowa Zelandia, Niemcy, Włochy, Holandia, Norwegia, Austria, USA	mężczyźni w wieku 18–64 lata, pracujący najemnie	<i>International Social Survey Programme (ISSP)</i>	nieliniowe równanie płac Mincera	stopa zwrotu charakteryzuje się nieliniowością – rośnie do około 12. roku nauki, by następnie nieco maleć, w Polsce średnio oszacowana na 8%, ale dla analizowanych progów waha się między 5 a 10%
L. Morawski, M. Myck, A. Nicińska (2009)	2005	Polska	18–54/59 lat, pracownicy najemni z wyłączeniem studentów, niepełnosprawnych i osób na urlopie macierzyńskim oraz osób znajdujących się w skrajnych 5 percentylach rozkładu wynagrodzeń	BBGD uzupełnione o dane BAEL i symulacje modelu SIMPL	krzywa płac z równaniem selekcji Heckmana (dochody pozapłacowe jako zmienna identyfikująca)	analiza godzinowych stawek wynagrodzeń brutto (a nie najczęściej stosowanych miesięcznych wynagrodzeń netto) skutkuje istotnie wyższym zwrotem z edukacji (wzrost rocznej stopy zwrotu z 6,7% do 9,7% dla mężczyzn oraz z 8,0 do 13,4% dla kobiet)
OECD (2009b)	2007	kraje OECD, w tym Polska	pełnozatrudnieni w wieku 15–64 lata z wyłączeniem najmłodszych wykształconych	EU-SILC	krzywa płac Mincera	każdy dodatkowy rok nauki w Polsce powoduje ok. 10% wzrost wynagrodzeń, podczas gdy średnio w UE jest to równe około 7,7%

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego edukacja może być traktowana jako inwestycja, z którą wiążą się pewne bieżące wydatki (m.in. czesne i inne opłaty za kształcenie, dojazdy do szkoły lub koszty zamieszkania w innym mieście, zakup materiałów i podręczników, utracone zarobki, stres) i która generuje pewne zyski po rozpoczęciu aktywności zawodowej (przede wszystkim wyższe prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia, wyższe zarobki, dochody pozapłacowe i świadczenia związane z zatrudnieniem, prestiż społeczny). Na podstawie porównania korzyści i kosztów podejmowana jest decyzja o długości kształcenia. W praktyce teoria ta jest empirycznie weryfikowana przy wykorzystaniu tzw. krzywej płac Mincera, która przedstawia liniową zależność między wynagrodzeniami a liczbą lat nauki i stażem pracy. W ten sposób szacuje się stopę zwrotu z edukacji, to znaczy premię płacową uzyskiwaną z tytułu podjęcia dodatkowego roku nauki, bądź zwrot z edukacji, to znaczy zwiększenie wynagrodzeń wskutek ukończenia wyższego poziomu kształcenia, albo różnicę między wynagrodzeniami osób o danym poziomie wykształcenia a osobami z wykształceniem będącym poziomem odniesienia, którym najczęściej jest wykształcenie gimnazjalne i niższe.

Tabela 8.2. podsumowuje wyniki badań nad opłacalnością kształcenia w Polsce. Niezależnie od zastosowanych danych i metod oraz niezależnie od okresu analizy wszystkie badania potwierdzają, że w Polsce wciąż opłaca się studiować, a stopa zwrotu z dodatkowego roku nauki sięga nawet 10%. Badania dosyć zgodnie dokumentują szczególnie silny wzrost stopy zwrotu w pierwszych latach transformacji, natomiast pojawiają się niejednoznaczności co do jej kształtowania się w kolejnych latach. Z uwagi na problemy metodologiczne i problemy z dostępem do odpowiednich danych trzeba być jednak ostrożnym w wyciąganiu daleko idących wniosków. W szczególności wszystkie te problemy wyostrajają się w przypadku międzynarodowych analiz porównawczych, co uniemożliwia kategorięczne potwierdzenie ponadprzeciętnej wysokości stopy zwrotu z edukacji w Polsce.

Coroczny raport OECD *Education at a Glance* zawiera oszacowania zwrotu z edukacji dla 21 krajów. W przeciwieństwie do przedstawionych w tabeli i omawianych wcześniej analiz szacunki te nie odwołują się wprost do teorii ekonomii rynku pracy, ale opierają się na typowym podejściu analizy opłacalności inwestycji, w którym dyskontuje się wszystkie przyszłe przepływy i porównuje obecną wartość kosztów i korzyści. Szacunki OECD uwzględniają zarówno prywatny, jak i publiczny zwrot z edukacji, który często jest pomijany w tego typu analizach. Mimo iż można mieć zastrzeżenia co do stosowanej w tym opracowaniu metodologii, warto przyjrzeć się, jak wygląda opłacalność kształcenia w tych krajach. Czynniki brane pod uwagę w oszacowaniu publicznych i prywatnych kosztów i korzyści z edukacji przedstawia tabela 8.3.

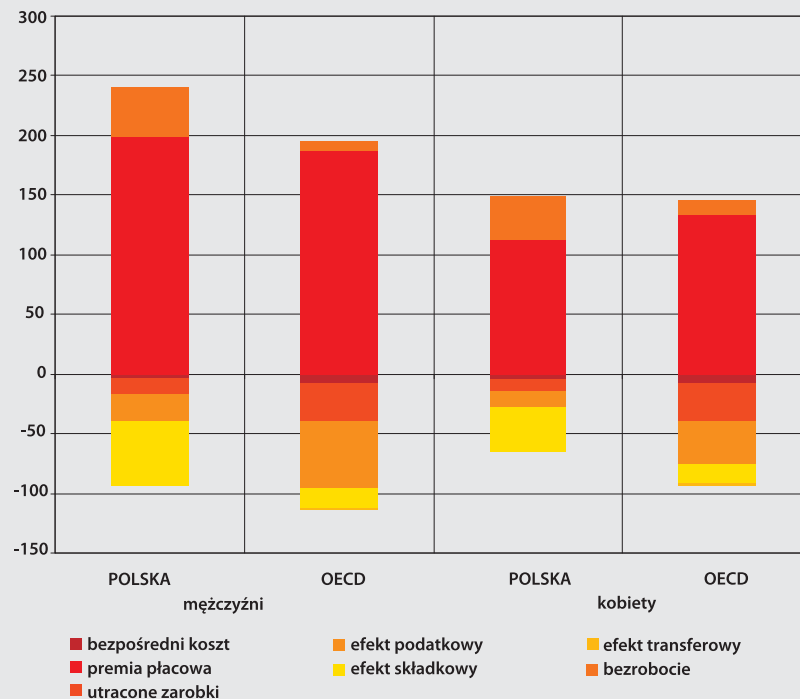
Prywatna wartość bieżąca z inwestycji w wyższe wykształcenie wyniosła dla mężczyzn około 147 tys. USD i przewyższała średnią w krajach OECD o około 80%. Również dla kobiet wskaźnik ten był wyższy niż przeciętny w krajach OECD (o 62%). W obu przypadkach oszacowane wartości były jednymi z najwyższych spośród analizowanych krajów. Największe znaczenie dla opłacalności kształcenia mają przyszłe płace, przy czym premia płacowa jest nieco wyższa niż średnia w przypadku mężczyzn i nieco niższa dla kobiet. W Polsce istotny jest pozytywny efekt wynikający ze zmniejszenia ryzyka bezrobocia oraz negatywny efekt składkowy, natomiast mniejsze znaczenie mają bezpośrednie koszty edukacji, zmiany podatkowe i utracone zarobki. Publiczna bieżąca wartość netto wyniosła z kolei około 57 tys. USD dla mężczyzn i 34 tys. USD dla kobiet i w stosunku do przeciętnej była wyższa, ale nie więcej już niż o 25%. Ponownie duże znaczenie ma pozytywny efekt redukcji bezrobocia oraz efekt składkowy, relatywnie mniejsze – bezpośrednie publiczne koszty związane z edukacją i zwłaszcza efekty podatkowe⁶.

Tabela 8.3.
Bilans kosztów i korzyści z kształcenia na poziomie wyższym w metodologii OECD

	Korzyści	Koszty
Prywatne	<ul style="list-style-type: none"> – premia płacowa z tytułu wyższego wykształcenia – niższe prawdopodobieństwo bezrobocia 	<ul style="list-style-type: none"> – utracone wynagrodzenia – bezpośrednie koszty kształcenia – wzrost przyszłych podatków i spadek transferów związany z wyższymi płacami
Publiczne	<ul style="list-style-type: none"> – niższe wydatki na transfery – wyższe przychody podatkowe 	<ul style="list-style-type: none"> – bezpośrednie wydatki na edukację (wynagrodzenia nauczycieli, wyposażenie szkół, stypendia itp.) – utracone podatki z tytułu dłuższego kształcenia

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 8.14. Prywatna wartość bieżąca netto z inwestycji w kształcenie na poziomie wyższym w Polsce i przeciętnie w krajach OECD w 2004/2005 roku (w tys. USD)



Stopa dyskontowa równa 5%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Gdy dyplom ma duże znaczenie, może dojść do sytuacji, w której praca na danym stanowisku wykonywana jest przez osobę o znacznie wyższych kwalifikacjach. Analizy pokazują, że może to mieć miejsce w przypadku kobiet, które powracają po przerwie związanej z macierzyństwem na rynek pracy, a także może to być etapem przejściowym w trakcie wchodzenia młodych osób na rynek pracy.

Opisane powyżej bodźce finansowe w istotny sposób mogą kształtować skalę napływów do systemu edukacji, zwłaszcza na poziomie wyższym. Wysokie stopy zwrotu mogą sugerować, że dostęp do edukacji być może powinien być ułatwiony np. poprzez zwiększoną dostępność kredytów, gdyż zapotrzebowanie na kwalifikacje jest prawdopodobnie wysokie.

W tym kontekście warto również krótko scharakteryzować alternatywny model wyjaśniający zależność między wykształceniem a płacami. Zakłada on, że system edukacji pełni rolę filtra, to znaczy pozwala zidentyfikować osoby o wysokiej produktywności i ponadprzeciętnych zdolnościach. W tym podejściu, które zapoczątkował Spence w 1974 roku, zakłada się, że kształcenie nie podnosi produktywności, tylko ją potwierdza, podczas gdy teoria kapitału ludzkiego opiera się na założeniu, że płace odzwierciedlają produktywność pracy, która w wyniku nauki rośnie, co z kolei prowadzi do wyższych wynagrodzeń. W teorii *signalingu* zakłada się występowanie asymetrii informacji, to znaczy pracodawca ma trudności w ocenie produktywności potencjalnych pracowników lub po prostu jest to bardzo kosztowne i z tego względu na znaczeniu zyskują dyplomy i certyfikaty. W przeciwieństwie do opisanej wcześniej teorii kapitału ludzkiego Beckera takie podejście dopuszcza sytuację, w której edukacja nie przynosi żadnych korzyści społecznych. Co więcej, choć obie teorie zgodnie tłumaczą, że wyższemu wykształceniu towarzyszą wyższe płace, to implikacje wynikające z tych podejść dla polityki edukacyjnej są zupełnie różne. Zjawisko *signalingu* było jednak stosunkowo rzadko badane i w niewielu przypadkach okazywało się faktycznie istotne, co nie zmienia faktu, iż warto o nim pamiętać (Borjas, 2010; Cahuc, Zylberberg, 2004).

Gdy dyplom ma duże znaczenie, może dojść do sytuacji, w której praca na danym stanowisku wykonywana jest przez osobę o znacznie wyższych kwalifikacjach. Analizy pokazują, że może to mieć miejsce w przypadku kobiet, które powracają po przerwie związanej z macierzyństwem na rynek pracy, a także może to być etapem przejściowym w trakcie wchodzenia młodych osób na rynek pracy. Nawet jeżeli uzna się to za element procesu dostosowań na rynku pracy, to w skali makro może to przerodzić się w stałą, nieodłączną cechę rynku pracy, która prowadzi do nieefektywności, ale nawet w skali mikro może (choć nie musi) negatywnie kształtować dalsze losy osób decydujących się na pracę poniżej kwalifikacji (Hartog, Maassen van den Brink, 2007).

8.2. Wchodzenie absolwentów na rynek pracy

Początek kariery zawodowej stanowi punkt odniesienia dla całej dalszej ścieżki zawodowej absolwentów. Odpowiednie kształtowanie ścieżki edukacyjnej powinno mieć na uwadze również kryteria sukcesu na rynku pracy i rozwoju kariery zawodowej. W tej części rozdziału skupiamy się na aktywności edukacyjnej i zawodowej absolwentów oraz osób młodych, które relatywnie niedawno rozpoczęły swoją aktywność zawodową wchodząc na rynek pracy z kwalifikacjami zdobytymi głównie w trakcie edukacji.

Kształtowanie się ścieżek edukacyjnych i zawodowych często determinuje dalszy sukces osób młodych na rynku pracy. Quintini i Manfredi (2009) w oparciu o analizę ścieżek edukacyjnych i zawodowych w Stanach Zjednoczonych oraz wybranych krajach europejskich identyfikują cztery „standardowe” ścieżki przechodzenia z edukacji na rynek pracy:

1. *High performers*, którzy spędzają większość czasu (70% lub więcej) jako pracujący i znalezienie pracy po skończeniu szkoły (uczelni) zajmuje im mniej niż 6 miesięcy;
2. *Poorly-integrated new entrants* – przechodzą wielokrotnie pomiędzy zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową, czasem również edukacją, mając problemy z wejściem na obiecującą ścieżkę kariery;
3. *Left-behind*, którzy większość z 5-letniego okresu po zakończeniu nauki spędzają w bezrobociu lub bierności zawodowej;
4. *Returning to education*, osoby, które opuszczają edukację na krótszy lub dłuższy czas wchodząc na rynek pracy, a następnie wracają, aby ukończyć edukację na poziomie ponadgimnazjalnym (jeżeli tego nie zrobili wcześniej) lub wyższym.

Występowanie wysokiego odsetka osób młodych jednocześnie biernych zawodowo i edukacyjnie (szczególnie z grup drugiej i trzeciej) jest zjawiskiem niepożądanym. Dlatego szczególną uwagę poświęcamy ryzykom związanym z brakiem możliwości odpowiedniego rozpoczęcia kariery zawodowej, które mogą przyczynić się do wykluczenia osób młodych z rynku pracy, a w konsekwencji także wykluczenia społecznego. Spowolnienie gospodarcze w szczególności stanowi wyzwanie dla osób, które wchodzą na rynek pracy. Dlatego też przejście od nauki do aktywności zawodowej jest szczególnie trudne obecnie, gdy osoby napływające na rynek pracy konkurują ze zwiększoną liczbą poszukujących pracy o mniejszą liczbę miejsc pracy (OECD, 2010).

Dostępne w Polsce dane nie pozwalają na analizę ścieżek edukacyjnych i zawodowych pod kątem ścieżek wyżej zdefiniowanych, ale dostępne dane przekrojowe pozwalają na wstępną identyfikację opisywanych wyżej zjawisk, które stanowią podstawę dla dalszego rozwoju badań w tej dziedzinie. W kolejnych edycjach raportu prezentować będziemy wyniki badań pozwalających na dokładniejsze przyjrzenie się ścieżkom edukacyjnym i zawodowym osób młodych.

Prezentowane w tej części dane obejmują lata 2000–2009⁷. Jest to przedział czasu, który można podzielić na dwie części. Po pierwsze pogorszenie się sytuacji na rynku pracy utrzymujące się do 2006 r., a następnie poprawa tej sytuacji w latach 2007–2008, oraz kolejna stagnacja związana ze spowolnieniem gospodarczym obserwowanym od końca 2008 r. Jest to również okres, w którym nastąpiła akcesja Polski do Unii Europejskiej, co miało wpływ na zwiększenie odpływów migracyjnych Polaków.

8.2.1. Aktywność edukacyjna i zawodowa osób w wieku 15–30 lat

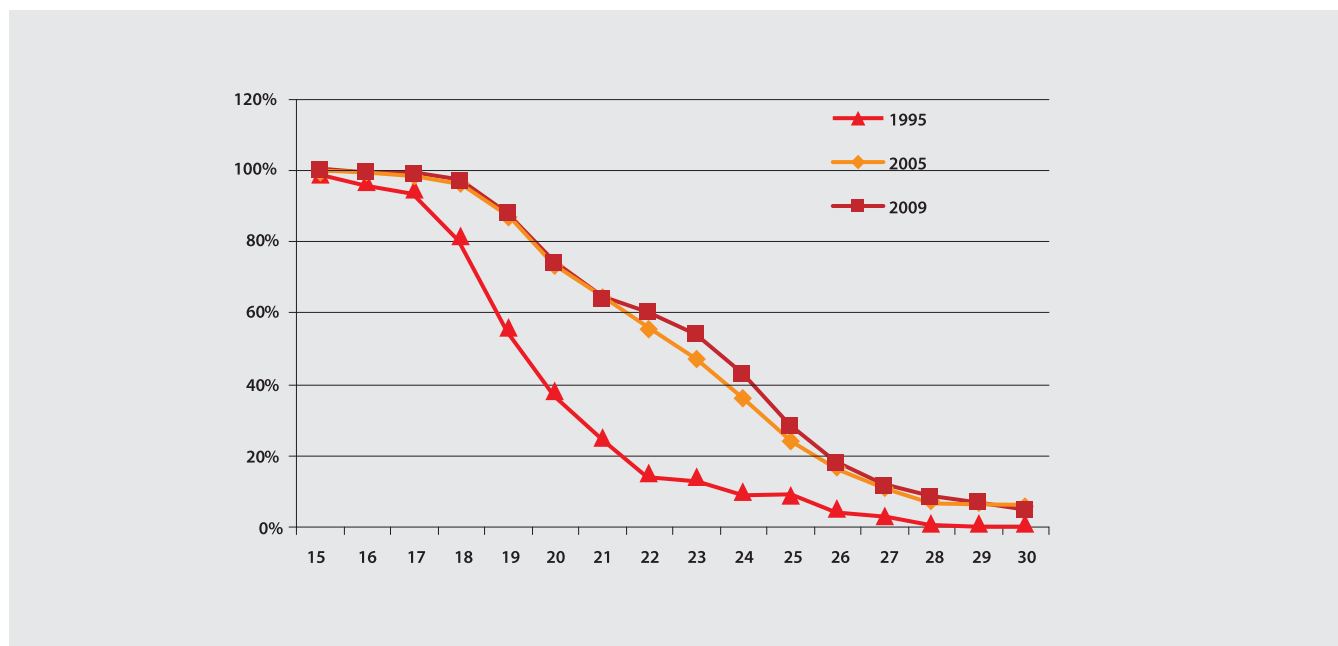
Wydłużenie okresu aktywności edukacyjnej nie wpływało w istotny sposób na wiek rozpoczęcia aktywności zawodowej. Młodzi Polacy rozpoczynają swoją aktywność zawodową w zbliżonym wieku jak większość Europejczyków.

Począwszy od lat 90. XX wieku zmieniały się wzorce zachowań edukacyjnych w Polsce. Głównym tego przejawem było przesunięcie z aktywności zawodowej na edukacyjną w grupie osób w wieku 18–30 lat (wykres 8.15.). Zmiany te związane były z wydłużaniem przeciętnego czasu kształcenia, co, jak można przypuszczać, związane było z coraz większymi oczekiwaniami rynku pracy dotyczącymi poziomu formalnego wykształcenia nowo przyjmowanych pracowników oraz rosnącej premii za wykształcenie, omawianej w poprzedniej części rozdziału. Obserwowane w 2005 roku wzorce edukacyjne nie zmieniły się w kolejnych latach, wręcz przeciwnie, widać nieznaczne zwiększenie aktywności edukacyjnej osób w wieku 21–25 lat, co wskazuje na utrwalenie wysokiej aktywności edukacyjnej młodych Polaków.

Wydłużenie okresu aktywności edukacyjnej nie wpływało w istotny sposób na wiek rozpoczęcia aktywności zawodowej. Młodzi Polacy rozpoczynają swoją aktywność zawodową w zbliżonym wieku jak większość Europejczyków. Według danych Eurostatu (Eurostat, 2009) wiek, w którym połowa kohorty jest aktywna zawodowo, w Polsce kształtował się w 2007 r. na poziomie 22 lat i nieznacznie wzrósł (o 1 rok) w porównaniu do 2002 r., podczas gdy w średnio w krajach UE 27 wiek ten utrzymywał się na poziomie około 20 lat. Nieco wcześniej aktywność zawodową rozpoczynają młodzi Duńczycy (15 lat), Holendrzy (16 lat), Brytyjczycy, Austriacy (17 lat), Szwedzi, Finowie, Irlandczycy czy Niemcy (19 lat), co wskazuje, że w krajach tych występuje inny model łączenia aktywności edukacyjnej i zawodowej.

⁷ W przypadku niedostępności danych z tego okresu został on zawężony.

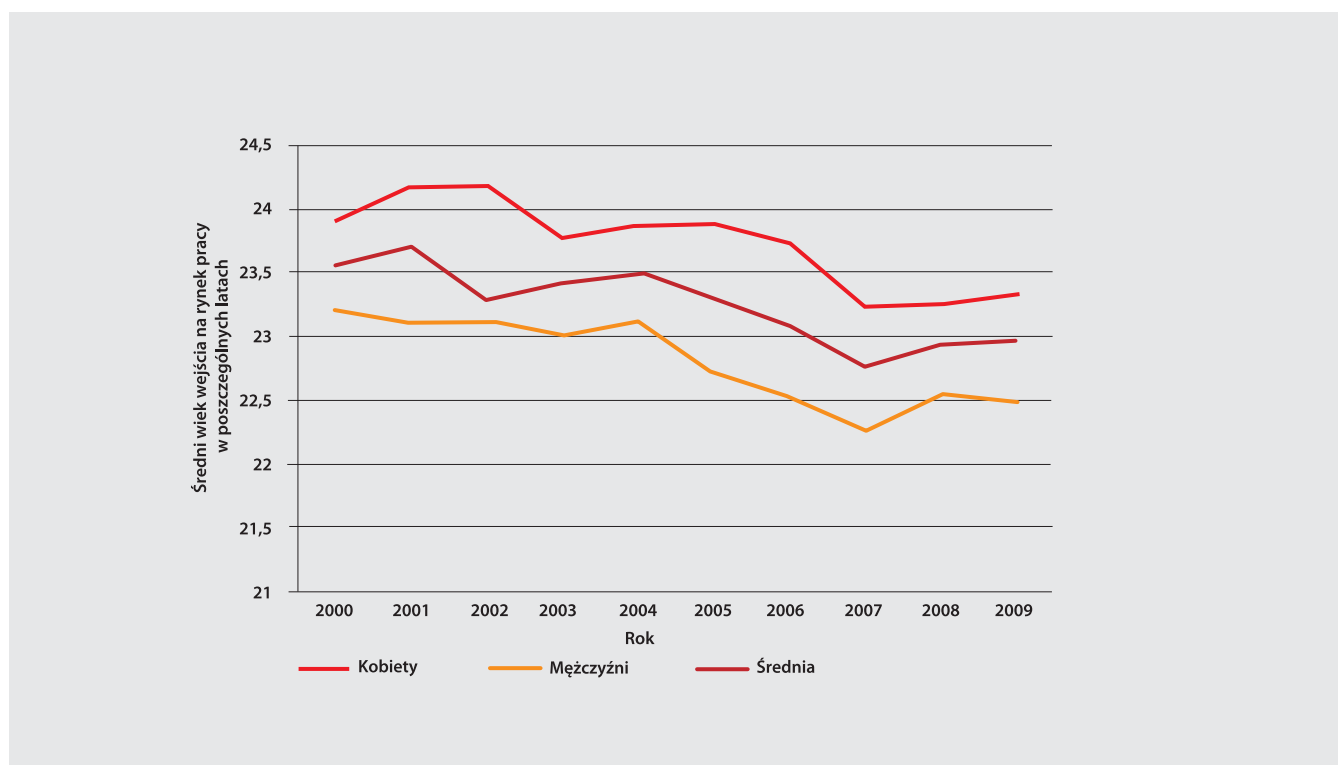
Wykres 8.15. Uczestnictwo w edukacji osób w w wieku 15–30 w latach 1995, 2005 i 2009



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Na brak istotnych zmian w wieku rozpoczęcia aktywności zawodowej młodych Polaków wskazują również dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odnoszące się do przeciętnego wieku pierwszego wejścia na rynek pracy (por. wykres 8.16.). Zgodnie z nimi, wiek ten pomiędzy 2000 i 2007 r. obniżył się zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn. Po 2007 r. obserwujemy stabilizację, a nawet nieznaczny przeciętny wzrost wieku rozpoczęcia pracy. Wnioski te należy jednak traktować z ostrożnością, gdyż dane z ZUS mają charakter przekrojowy, nie obejmują całej populacji (ze względu na możliwość ubezpieczenia w KRUS) oraz dotyczą pierwszego w cyklu życia wejścia na rynek pracy. Trudno zatem na ich podstawie wnioskować o zmianie zachowania poszczególnych roczników wchodzących w wiek aktywności zawodowej.

Wykres 8.16. Wejście osób młodych na rynek pracy w Polsce (na podstawie danych ZUS)

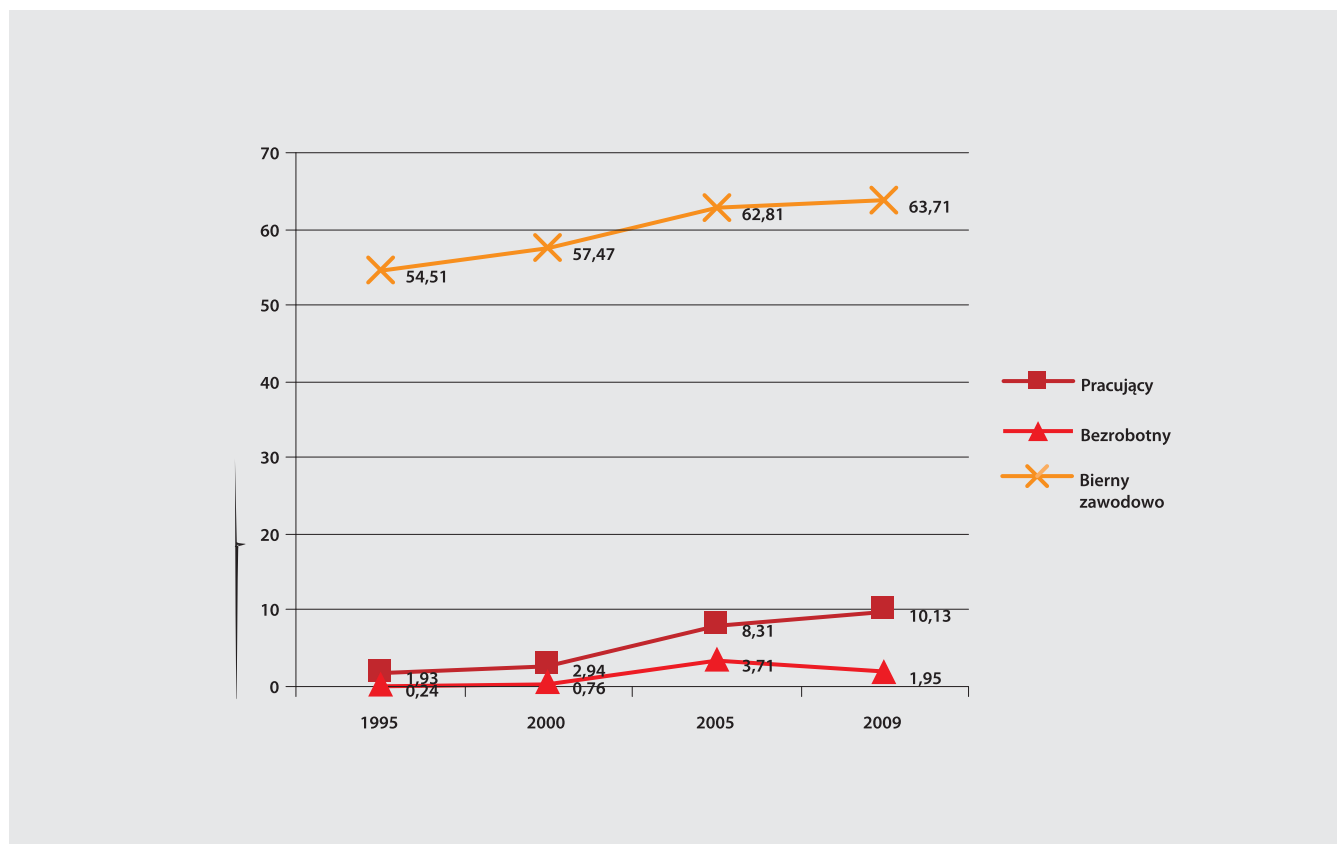


Źródło: Wejście osób młodych na rynek pracy (na podstawie danych ZUS), Departament Analiz Strategicznych, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2010.

Wraz z wiekiem wzrasta zaangażowanie na rynku pracy a maleje uczestnictwo w edukacji formalnej, jednocześnie w okresie „transformacji” pomiędzy edukacją formalną a rynkiem pracy następuje okres łączenia aktywności edukacyjnej i zawodowej.

Dane te, w połączeniu z danymi dotyczącymi aktywności edukacyjnej, sygnalizują, że w okresie polepszenia sytuacji na rynku pracy osoby młode mogą się częściej decydować na łączenie aktywności edukacyjnej z aktywnością zawodową, zdobywając w ten sposób pierwsze doświadczenie zawodowe. Przejście z systemu edukacji na rynek pracy może odbywać się stopniowo a łączenie aktywności edukacyjnej i zawodowej wzajemnie się nie wyklucza. Jest to związane nie tylko ze wspomnianym wydłużaniem edukacji w systemie formalnym, ale również ze wzrostem popularności różnego typu form kształcenia pozaformalnego. Wraz z wiekiem wzrasta zaangażowanie na rynku pracy, a maleje uczestnictwo w edukacji formalnej, jednocześnie w okresie „transformacji” pomiędzy edukacją formalną a rynkiem pracy następuje okres łączenia aktywności edukacyjnej i zawodowej⁸. Warto przyrzeć się również aktywności edukacyjnej osób młodych o różnym statusie na rynku pracy. W okresie od 1995 r. do 2009 r. wzrastał udział osób w wieku 15–24 lata, które kontynuowały naukę w trybie szkolnym (por. wykres 8.17.). Wzrost ten dotyczył zarówno osób biernych zawodowo, jak i osób pracujących. Chociaż w tej grupie wieku utrzymuje się dominacja uczących się biernych zawodowo, to jednak w analizowanym okresie udział osób aktywnych edukacyjnie wzrósł o około 10 punktów procentowych zarówno wśród biernych zawodowo, jak i pracujących, co wskazuje na znaczące zwiększenie się grupy osób łączących aktywność zawodową i edukacyjną. Również w przypadku osób w wieku 25–30 lat od 1995 do 2005 roku wzrastał udział osób kontynuujących naukę w trybie szkolnym (por. wykres 8.18.). Wzrost ten do 2000 r. był odnotowany dla wszystkich grup, bez względu na ich status na rynku pracy. Po 2005 r. tendencje te utrzymały się w przypadku osób pracujących i biernych zawodowo, natomiast spadł odsetek osób bezrobotnych kontynuujących naukę (co wynika z ogólnego spadku stopy bezrobocia odnotowanej w tym okresie). Zwraca uwagę dynamiczny wzrost osób w wieku 25–30 lat kontynuujących naukę w trybie szkolnym wśród osób pracujących (odsetek takich osób wzrósł w tym okresie 12-krotnie).

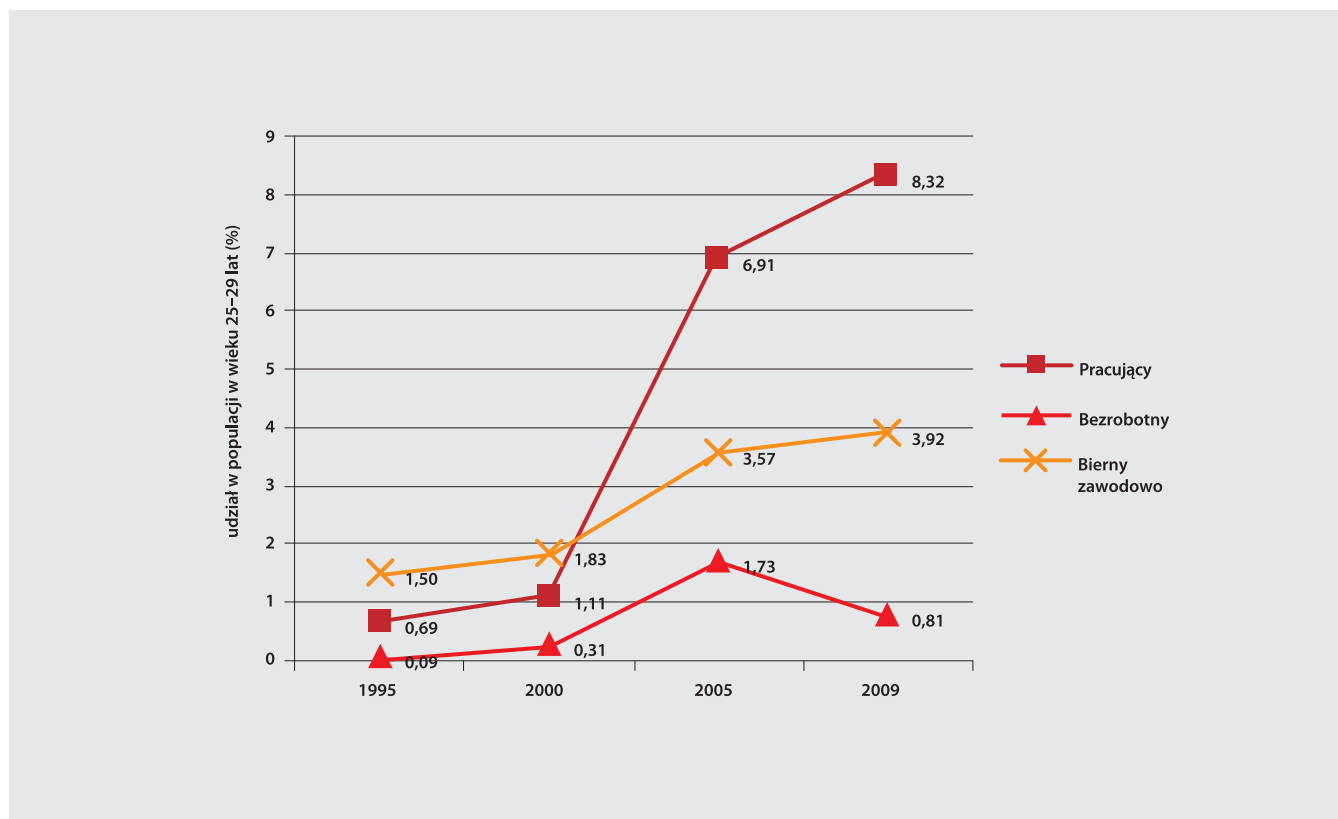
Wykres 8.17. Odsetki osób kontynuujących naukę w trybie szkolnym w populacji 15–24 w latach 1995, 2000, 2005 i 2009 w zależności od statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

⁸ W odniesieniu do edukacji pozaformalnej, udział w początkowym okresie aktywności na rynku pracy wzrasta, a następnie wraz z wiekiem maleje.

Wykres 8.18. Odsetki osób kontynuujących naukę w trybie szkolnym w populacji 25–29 w latach 1995, 2000, 2005 i 2009 w zależności od statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Aby jednak dokładniej zrozumieć mechanizmy przechodzenia z edukacji na rynek pracy, warto prześledzić, jak zmienia się to w kolejnych etapach życia u ludzi młodych w Polsce i krajach europejskich pomiędzy wiekiem 18 a 29 lat. W tym porównaniu wyróżniamy cztery stany w procesie przechodzenia z systemu edukacji na rynek pracy: (1) bierny zawodowo i aktywny edukacyjnie, (2) aktywny zawodowo i aktywny edukacyjnie, (3) aktywny zawodowo i bierny edukacyjnie, (4) bierny zawodowo i bierny edukacyjnie⁹.

Wykres 8.19. pokazuje skalę aktywności zawodowej i edukacyjnej kohort w wybranych grupach wieku. Jak widać, główne przejście z aktywności edukacyjnej do aktywności zawodowej dokonuje się pomiędzy 18-tym a 24-tym rokiem życia, zarówno w Polsce, jak i w krajach UE. Obserwowane różnice dotyczą intensywności aktywności edukacyjnej, szczególnie w najmłodszej z analizowanych kohort. W Polsce ponad 90% 18-latków jest aktywnych edukacyjnie, a z tej grupy jedynie niewielki odsetek jest aktywny zawodowo. Ich rówieśnicy w Europie są nieco mniej aktywni edukacyjnie, a znacznie częściej są już aktywni zawodowo. Przy interpretacji powyższych wyników warto pamiętać o obowiązującym w Polsce obowiązku nauki do 18. roku życia, jak również o małej skali zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy skierowanego do osób kontynuujących aktywność zawodową. W efekcie łączenie aktywności edukacyjnej z pracą zawodową w Polsce jest znacznie trudniejsze niż w innych krajach europejskich, zwłaszcza dla osób, które nie zakończyły edukacji ponadgimnazjalnej.

Natomiast dominująca część 24-latków jest już aktywna zawodowo. W 2007 r. ponad 60% tej kohorty była aktywna zawodowo w Polsce i w Europie. Dwa lata później w Polsce odsetek ten był nieco niższy (nieznacznie powyżej 55%). Wraz ze wzrostem aktywności zawodowej maleje aktywność edukacyjna wśród 24-latków. Średnio w Europie około 30% tej kohorty była aktywna edukacyjnie w 2007 r., przy czym z grupy aktywnych edukacyjnie około połowa była również aktywna zawodowo. W Polsce obserwujemy nieco wyższy poziom aktywności edukacyjnej w tej grupie wieku (36% w 2007 r. i 44% w 2009 r.). Ponownie różnica ta wynika z długości edukacji formalnej związanej z nauką na poziomie wyższym, która według standardowej ścieżki kończy się w wieku 24 lat.

W przypadku 29-latków możemy z kolei zauważyć utrzymującą się nieco większą aktywność edukacyjną Europejczyków w porównaniu z Polakami. Wskazuje to na szybsze w Polsce dokonanie pełnej transformacji od aktywności edukacyjnej do aktywności zawodowej powiązanej z biernością edukacyjną. Dane na wykresie

⁹ Za aktywne edukacyjnie przyjmujemy osoby, które kształcą się w systemie szkolnym i/lub biorą udział w szkoleniach i kursach dokształcających; za aktywne zawodowo przyjmujemy osoby, które zgodnie z definicją z BAEL są pracujące lub bezrobotne.

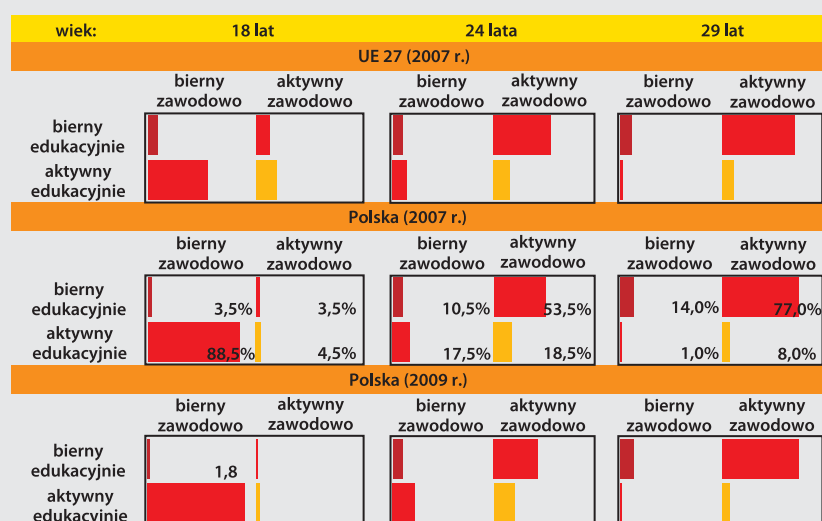
Jak pokazują wyniki badania BAEL, pierwsze doświadczenia zawodowe Polaków zdobywane są raczej po zakończeniu edukacji szkolnej niż w jej trakcie.

8.19. wyraźnie wskazują, iż około 24. roku życia dokonuje się przejście ze stanu aktywności edukacyjnej do stanu aktywności zawodowej. Dla znaczącego odsetka osób w tym wieku transformacja ta odbywa się przez utrzymanie aktywności edukacyjnej przy jednoczesnym rozpoczęciu aktywności zawodowej, w efekcie czego w kohorcie tej odnotowywane są najwyższe odsetki aktywności edukacyjnej i zawodowej.

Przy czym okres ten nie wydaje się być długi. Jak pokazują wyniki badania BAEL, pierwsze doświadczenia zawodowe Polaków zdobywane są raczej po zakończeniu edukacji szkolnej niż w jej trakcie. Jeśli już osoby kształcące się decydują się na łączenie pierwszych doświadczeń zawodowych i nauki, to najczęściej są to uczniowie i studenci szkół o kierunku zawodowym (GUS, 2010).

W dłuższej perspektywie, w wyniku wdrażanej obecnie reformy związanej z rozpoczynaniem nauki w szkole podstawowej przez dzieci 6-letnie, możemy oczekiwać konwergencji profili aktywności edukacyjnej i zawodowej kohort 18-latków i 24-latków w Polsce i w Europie.

Wykres 8.19. Aktywność edukacyjna i zawodowa osób w wieku 18, 24 i 29 lat w UE 27 oraz w Polsce (% kohorty w danym wieku)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EU-LFS zestawionych w Eurostat, 2009 oraz obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

8.2.2. Praca po ukończeniu szkoły

Skuteczne wejście na rynek pracy po zakończeniu kształcenia umożliwia osiągnięcie przez młodych ludzi niezależności, efektywne i szybkie dyskontowanie nakładów poniesionych na edukację oraz ciągłe aktualizowanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej. Dobry początek aktywności zawodowej w dużym stopniu determinuje również sukces na dalszych etapach przebiegu życia zawodowego. To, w jaki sposób absolwenci włączają się do aktywności zawodowej, można również traktować jako jeden z elementów oceny efektywności systemu kształcenia. Z punktu widzenia spójności społecznej utrzymywanie się wysokiego poziomu bierności zawodowej, jak również wysokiej stopy bezrobocia wśród osób młodych oznacza bardzo wysokie ryzyko ich długookresowego wykluczenia z rynku pracy, a co za tym idzie – ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Dlatego też elementem systematycznej oceny wprowadzanych reform w obszarze edukacji powinna być płynność rozpoczynania przez absolwentów aktywności zawodowej w trakcie lub po zakończeniu aktywności edukacyjnej (w szczególności edukacji formalnej).

Aktywność zawodowa absolwentów¹⁰

W tej części przedstawiamy ocenę sytuacji na rynku pracy ludzi młodych (w wieku 15–34 lata) oraz absolwentów, czyli osób, które są wieku 15–30 lat oraz ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy przed tygodniem

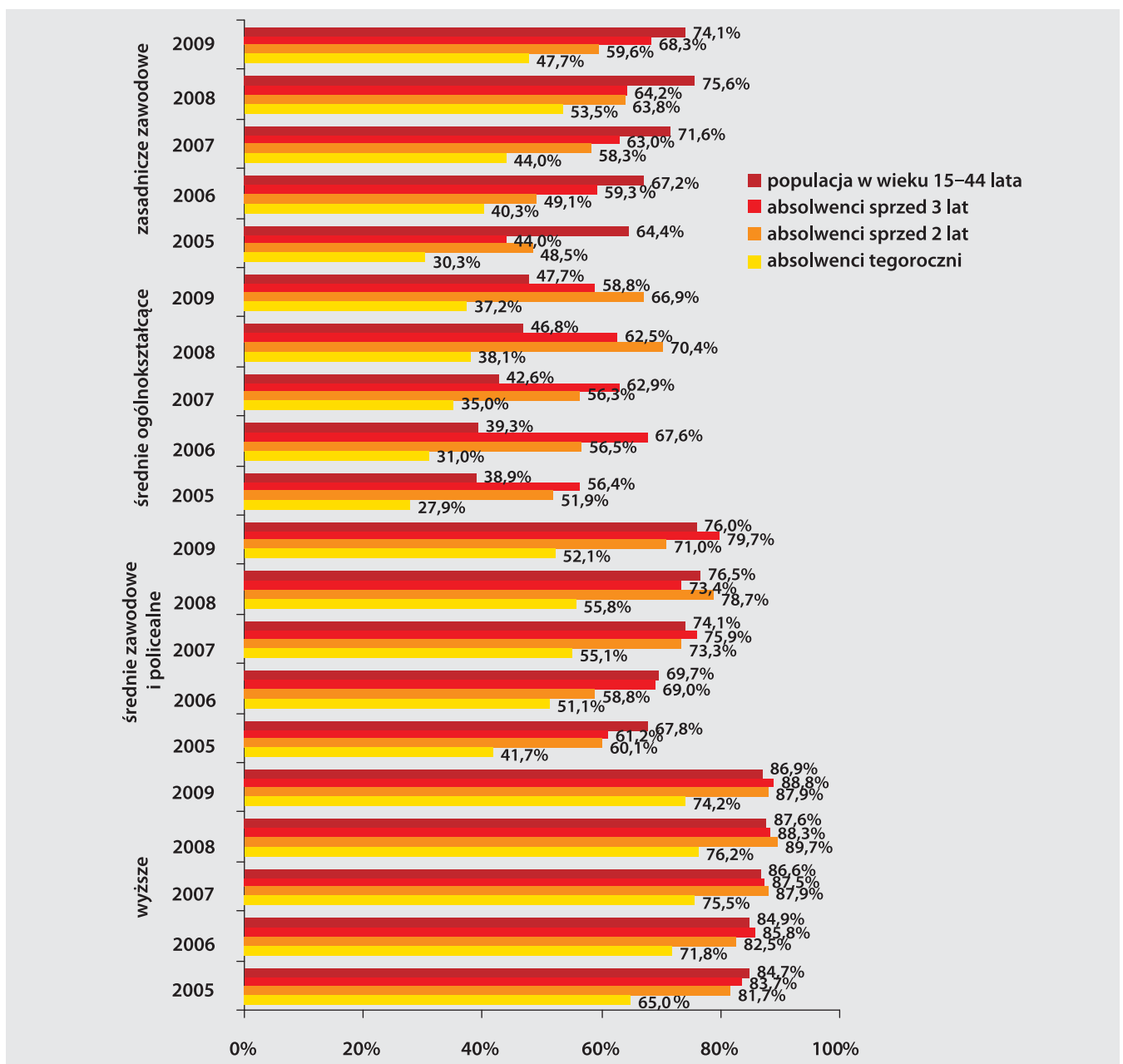
¹⁰ Za absolwenta w badaniu rozumie się osobę, która ukończyła szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy przed tygodniem badania i nie kontynuuje nauki oraz jest w wieku 15–30 lat.

Zdecydowanie najkorzystniejszą sytuację wśród absolwentów mają osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Natomiast najniższe wskaźniki zatrudnienia i stosunkowo wysokie stopy bezrobocia charakteryzują absolwentów szkół średnich ogólnokształcących.

badania i nie kontynuują nauki, wykorzystując dane Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS. W szczególności obserwujemy, jak zmienia się poziom aktywności zawodowej (zarówno zatrudnienia jak i bezrobocia) absolwentów w perspektywie kolejnych trzech lat po zakończeniu kształcenia formalnego. Odnosimy te wartości do analogicznych wskaźników dla populacji osób w wieku 15–44 lata, co pozwala nam ocenić, jak kształtuje się relatywna sytuacja absolwentów o określonym poziomie wykształcenia i płci w porównaniu do ogółu populacji osób dorosłych w wieku uznawanym za okres największej aktywności na rynku pracy. Porównanie to obejmuje lata 2005–2009, a więc okres, w którym dynamicznie zmieniała się sytuacja na rynku pracy. W efekcie, możemy również zobaczyć, na ile uwarunkowania zewnętrzne wpływają na sposób wchodzenia absolwentów w aktywność zawodową.

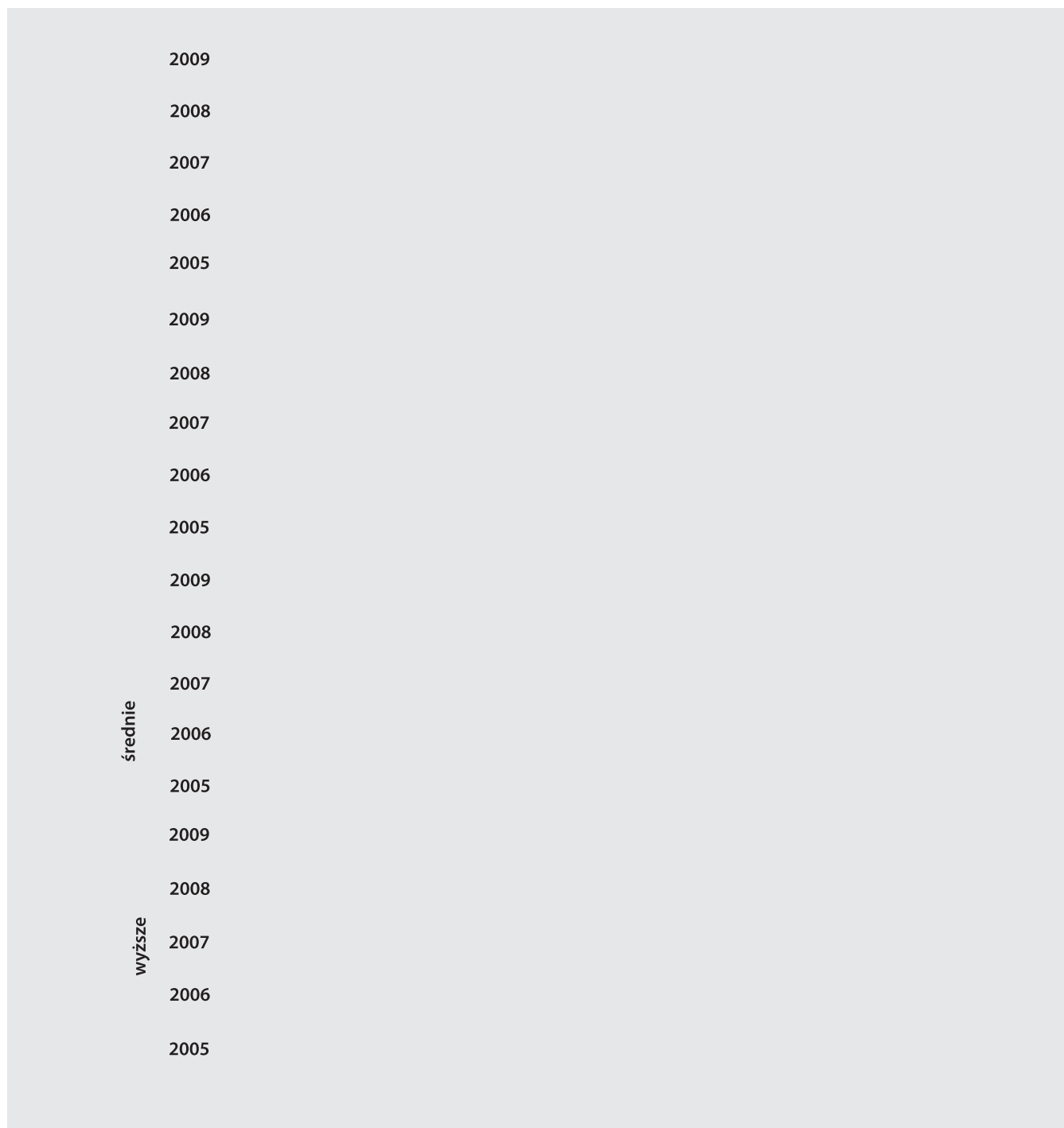
Sytuacja absolwentów na rynku pracy w pierwszym roku po zakończeniu kształcenia formalnego jest gorsza w porównaniu do całej populacji w wieku produkcyjnym, jak również w porównaniu do populacji osób w wieku 15–44 lata. Świadczą o tym zarówno niższe wskaźniki zatrudnienia (wykres 8.20.), jak i wyższe stopy bezrobocia wśród absolwentów (wykres 8.21.), jak niższe wskaźniki zatrudnienia. Zdecydowanie najkorzystniejszą sytuację wśród absolwentów mają osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Natomiast najniższe wskaźniki zatrudnienia i stosunkowo wysokie stopy bezrobocia charakteryzują absolwentów szkół średnich ogólnokształcących.

Wykres 8.20. Wskaźnik zatrudnienia absolwentów (z danego roku, sprzed 2 lat i sprzed 3 lat) w okresie 2005–2009 według poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL-GUS.

Wykres 8.21. Stopy bezrobocia absolwentów (z danego roku, sprzed 2 lat i sprzed 3 lat) w okresie 2005–2009 według poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL-GUS.

Sytuacja absolwentów poprawia się wraz z poprawą ogólnej sytuacji na rynku pracy. Luka pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia absolwentów z bieżącego roku a wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 15–44 lata ogółem w 2005 r. była większa niż w 2008 r. dla niemal wszystkich absolwentów (z wyłączeniem osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym), podobnie malała (już dla wszystkich grup wykształcenia) różnica stóp bezrobocia.

Początkowo niekorzystna sytuacja absolwentów na rynku pracy (wyrażona stopą bezrobocia i wskaźnikiem zatrudnienia) poprawia się systematycznie wraz z upływem czasu od zakończenia edukacji. Poprawa ta wyrażona stopą bezrobocia dotyczyła wszystkich absolwentów bez względu na poziom wykształcenia, jak również bez względu na płeć. Jednakże warto podkreślić, że tylko dla absolwentów z wykształceniem wyższym stopa bezrobocia wśród absolwentów sprzed trzech, a nawet i sprzed dwóch lat, była bardzo zbliżona do stopy bezrobocia wśród osób w wieku 15–44 lata posiadających wykształcenie wyższe. Oznacza to, że sytuacja na rynku pracy

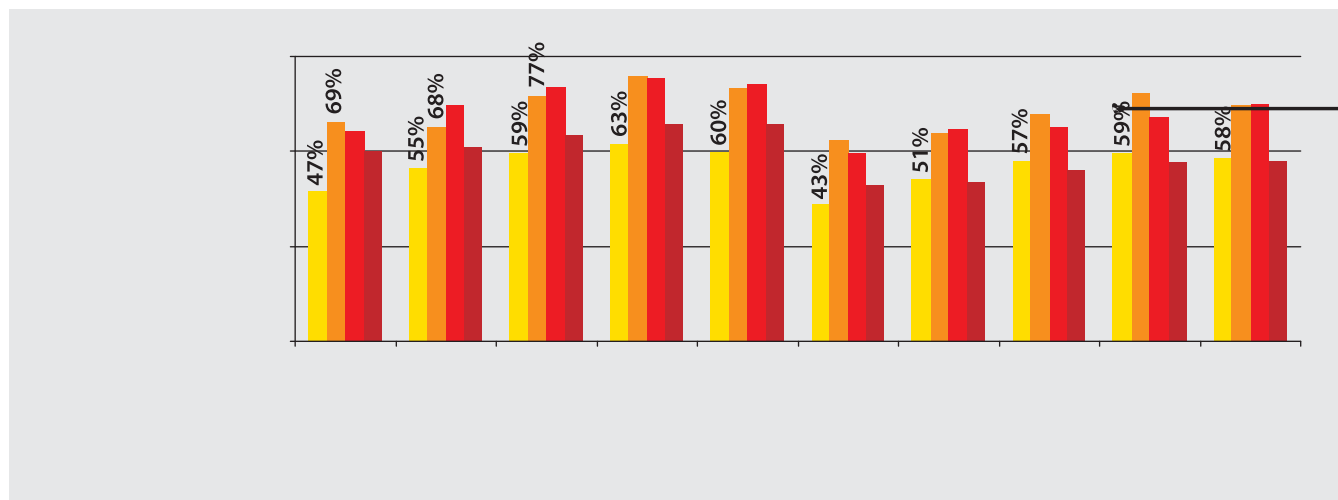
absolwentów, oceniana przez pryzmat stopy bezrobocia jest relatywnie gorsza niż osób w wieku największej aktywności zawodowej przede wszystkim dla osób, które nie osiągnęły wyższego wykształcenia.

Natomiast w przypadku wskaźników zatrudnienia sytuacja jest już bardziej zróżnicowana. O ile tuż po zakończeniu edukacji udział zatrudnionych jest niższy niż w populacji 15–44 lata ogółem, o tyle już po upływie dwóch lat wskaźniki te co najmniej się wyrównują lub nawet są wyższe dla absolwentów. Jest to szczególnie widoczne w przypadku osób z wykształceniem ogólnokształcącym. Wskaźniki zatrudnienia rosną wraz z poziomem wykształcenia absolwentów, co potwierdza występowanie analizowanej w pierwszej części premii za wykształcenie już na początku aktywności zawodowej.

Warto również zwrócić uwagę na różnice we wskaźnikach zatrudnienia absolwentów po dwóch i trzech latach od zakończenia edukacji formalnej w zależności od ukończonego wykształcenia. Absolwenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym poprawiają swoją sytuację na rynku pracy w ciągu trzech lat po zakończeniu edukacji, co jest widoczne zarówno przez wzrost wskaźników zatrudnienia, jak i spadek stóp bezrobocia. Nawet po trzech latach od zakończenia edukacji formalnej wskaźniki te są mniej korzystne niż dla ogółu osób z tym wykształceniem w wieku 15–44 lata.

Chociaż relatywnie rzecz biorąc sytuacja na rynku pracy absolwentów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym jest korzystniejsza niż porównywanej populacji Polaków w wieku 15–44 lata z takim wykształceniem, to widać wyraźnie, iż absolwenci z tej grupy osiągają wskaźniki zatrudnienia zbliżone do osób w wykształceniu zasadniczym zawodowym, a nawet wskaźnik zatrudnienia tej grupy spada po trzech latach od zakończenia edukacji. Może to wskazywać na to, że brak przygotowania zawodowego prowadzi do szybkiej utraty zatrudnienia przez te osoby.

Wykres 8.22. Wskaźnik zatrudnienia absolwentów (z danego roku, sprzed 2 lat i sprzed 3 lat) w okresie 2005–2009 według płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL-GUS.

Wykres 8.23. Stopa bezrobocia absolwentów (z danego roku, sprzed 2 lat i sprzed 3 lat) w okresie 2005–2009 według płci

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL-GUS.

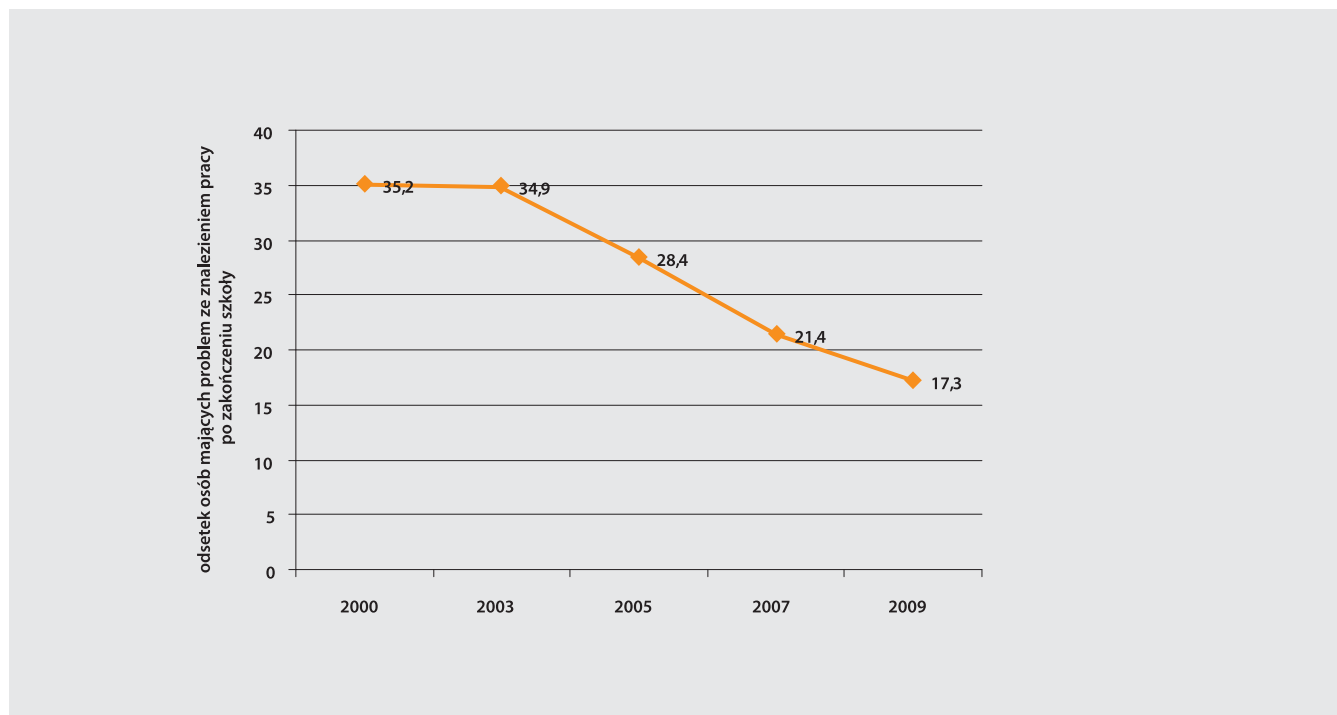
Wskaźnik zatrudnienia absolwentów różni się również ze względu na płeć. Wśród kobiet, w analizowanym okresie, jedynie w roku 2005 wskaźnik zatrudnienia absolwentek z bieżącego roku był niższy niż w populacji w wieku 15–44 lata. Wskaźniki zatrudnienia absolwentek sprzed dwóch i trzech lat w całym okresie porównawczym (lata 2005–2009) były zdecydowanie wyższe niż w populacji w wieku 15–44 lata. Natomiast w przypadku mężczyzn sytuacja absolwenta na rynku pracy tuż po zakończeniu edukacji była relatywnie gorsza niż osób w wieku 15–44 lata, natomiast po upływie dwóch lub trzech od zakończenia kształcenia relatywna sytuacja absolwentów jest lepsza niż całej populacji w wieku 15–44 lata. Takie kształtowanie się wskaźników zatrudnienia wynika częściowo z odmiennej struktury wykształcenia absolwentów, wśród których dominują osoby kończące edukację na poziomie wyższym.

Analizując sytuację absolwentów na rynku pracy w czasie, można zauważyć, że poprawa tej sytuacji szła w parze z poprawą sytuacji na całym rynku pracy. Stąd też gorsza sytuacja absolwentów na rynku pracy (mierzona stopami bezrobocia i wskaźnikami zatrudnienia) w roku 2009 w porównaniu do roku 2008 była konsekwencją pogorszenia się sytuacji na całym rynku pracy. Jednakże w opinii samych absolwentów pogorszenie to nie nastąpiło. Jak pokazują dane z Diagnozy Społecznej, w latach 2000–2009 odsetek absolwentów (w wieku co najmniej 16 lat), deklarujących brak możliwości znalezienia pracy po ukończeniu szkoły, regularnie się zmniejszał (o średnio 16,3% każdego roku). Prawidłowość ta dotyczyła zarówno kobiet, jak i mężczyzn, osób o różnym poziomie wykształcenia, dane te potwierdzają prezentowane wcześniej wyniki z danych BAEL, pokazujące wzrostowy trend wskaźników zatrudnienia absolwentów w okresie 2005–2009. Możliwości znalezienia pracy przez absolwentów bardzo często zależą od sytuacji na lokalnym rynku pracy, a więc nie są bezpośrednio związane z osiągniętym poziomem wykształcenia.

Wyższy poziom wykształcenia wśród kobiet łączył się z częściej występującymi problemami ze znalezieniem pracy po zakończeniu szkoły. Zjawisko to może po części być związane z inną strukturą absolwentów ze względu na płeć. U mężczyzn ten związek był przeciwny – im wyższy poziom wykształcenia, tym mniej zgłaszanych problemów.¹¹

Wyższy poziom wykształcenia wśród kobiet współwystępował z częściej występującymi problemami ze znalezieniem pracy po zakończeniu szkoły. U mężczyzn ten związek był przeciwny – im wyższy poziom wykształcenia, tym mniej zgłaszanych problemów.

Wykres 8.24. Brak możliwości znalezienia pracy po ukończeniu szkoły w latach 2000–2009¹²



Źródło: obliczenia własne na podstawie Diagnozy Społecznej.

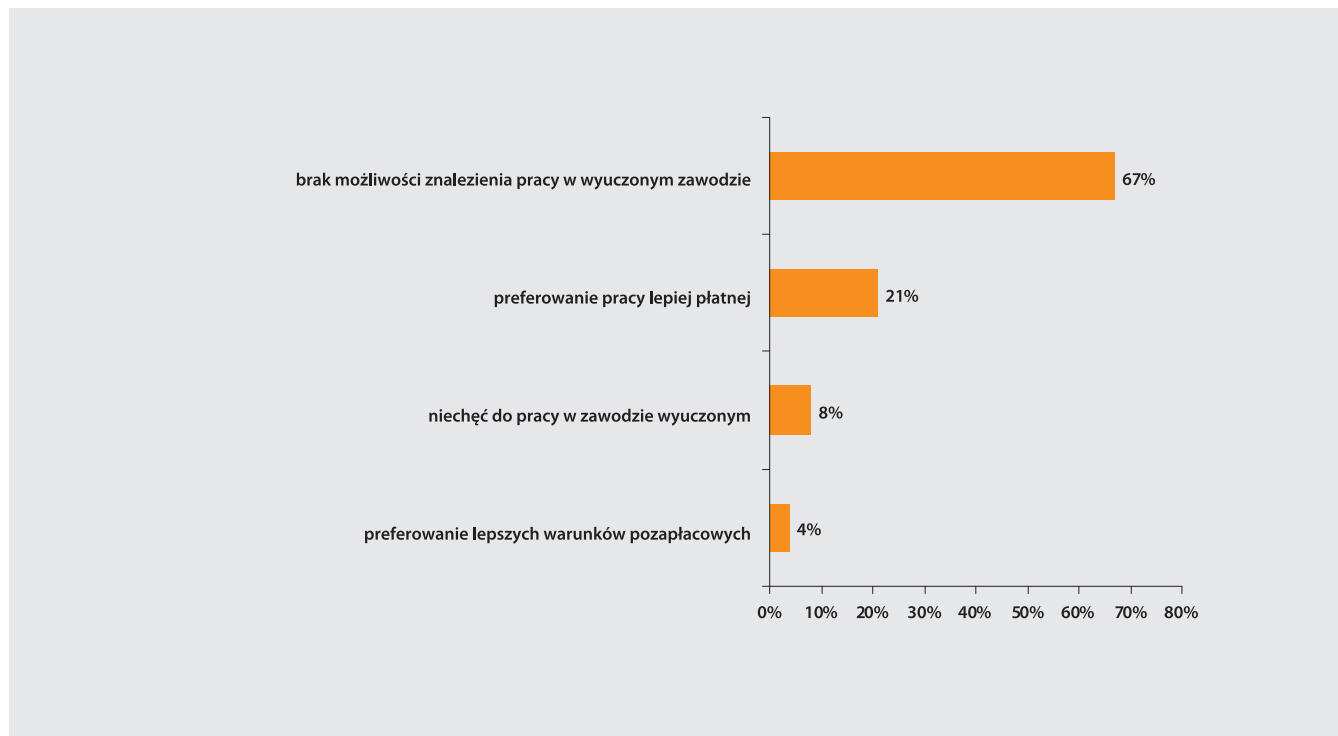
Część ludzi młodych (w tym absolwentów) decyduje się na podejmowanie pracy niezgodnej z zawodem wyuczonym. Badania GUS (2010) pokazują, że co prawda większość osób, które w II kwartale 2009 roku podejmowały pracę po zakończeniu lub przerwaniu edukacji formalnej, znajdowały pracę zgodną z zawodem wyuczonym (48,3% osób, które posiadały zawód wyuczony). Jednakże aż 44% takich osób zmuszonych było

¹¹ Zastosowano regresję logistyczną z następującymi zmiennymi objaśniającymi: płeć, poziom wykształcenia, wielkość miejscowości zamieszkania, $R^2_{Cox-Snell} = 0,113$, $R^2_{Negelkerke'a} = 0,118$

¹² Analiza dla osób w wieku 16 lat i więcej.

do podjęcia pracy całkowicie odbiegającej od zawodu wyuczonego. Było to spowodowane głównie brakiem możliwości znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie, następnie preferowaniem pracy lepiej płatnej, niechęcią pracy w zawodzie wyuczonym oraz preferowaniem lepszych warunków pozapłacowych. Wyniki te mogą wskazywać na brak dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Wykres 8.25. Najważniejsze przyczyny podjęcia pracy (po zakończeniu/przerwaniu edukacji formalnej) całkowicie odbiegającej od zawodu wyuczonego



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS 2010.

Kobiety stosunkowo częściej niż mężczyźni podejmowały pracę zgodną w pełni z wyuczonym zawodem. Jednak jednocześnie to właśnie kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni deklarowały, że nie mogły znaleźć pracy w swoim zawodzie. Posiadanie wykształcenia wyższego lub zasadniczego zawodowego sprzyjało znajdowaniu pracy zgodnej z wykształceniem, natomiast posiadanie wykształcenia średniego lub policealnego sprzyjało znajdowaniu pracy odbiegającej od wyuczonych umiejętności (GUS, 2010).

Ponadto badanie absolwentów przeprowadzone przez MPIPS¹³ pokazało, że podejmowanie pierwszej pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem może sprzyjać trwałemu pozostawaniu w zatrudnieniu niezgodnym z kierunkiem kształcenia.

Niemniej jednak należy zauważyć, że powyższe wnioski można postrzegać jako przejaw dużej mobilności osób młodych, co jest pożądaną cechą rynku pracy. Jeśli podejmowanie pracy niezgodnej z zawodem wyuczonym postrzega się z perspektywy mobilności zawodowej, to jest to zjawisko pozytywne. Świadczy o możliwościach adaptacyjnych i elastycznej postawie ludzi młodych (w tym absolwentów) wobec wymagań rynku pracy, chociaż może prowadzić do wydłużenia okresu poszukiwania pracy i dopasowania swoich kwalifikacji do popytu na pracę. Z drugiej strony wskazywać może na niedopasowanie struktury edukacji, w tym szczególnie edukacji zawodowej, do potrzeb rynku pracy. Aby jednak określić, jakie motywacje dominowały wśród absolwentów w ostatnich latach, jak również na ile sektor edukacji dopasowuje się do zmiennej struktury popytu na pracę, niezbędne jest przeprowadzenie dodatkowych badań w tym zakresie.

Zaprezentowane powyżej dane wskazują na potrzebę dalszego poszukiwania rozwiązań, wspierających rozwój edukacji zawodowej, która w większym stopniu będzie przygotowywać absolwentów do pracy, w tym przez lepsze przygotowanie zawodowe i praktyki prowadzone w warunkach jak najbardziej zbliżonych do rzeczywistego miejsca pracy. Przykładem dobrej praktyki może być województwo małopolskie, gdzie praktyki zawodowe prowadzone są coraz częściej u pracodawców, a nie w warsztatach szkolnych (MORPIE, 2010).

¹³ Badanie aktywności zawodowej Absolwentów w kontekście realizacji Programu „pierwsza praca”, MPIPS, 2007.

Ramka 8.1. Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców

Wyniki badania „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców”, realizowanego na zlecenie konfederacji pracodawców PKPP Lewiatan wskazują m.in. na to, że uczniowie przed wyborem szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej, nie wiedzą, jakie kwalifikacje poszukiwane są na rynku pracy i gdzie najlepiej je zdobyć.

Według przeprowadzonych analiz, system edukacji i szkolnictwo wyższe nie dość dobrze przygotowują absolwentów do wejścia na rynek pracy. Pracodawcy wskazują na to, że znaczna część kandydatów do pracy, nawet mając odpowiednie wykształcenie, nie potrafi robić tego, co jest niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku. Badanie wskazuje również, że głównymi niedociągnięciami szkolnictwa, w tym szkolnictwa zawodowego są:

- praktyki zawodowe niespełniające swoich funkcji,
- przewaga zajęć teoretycznych nad praktycznymi,
- brak systematycznych i sformalizowanych forów wymiany informacji z przemysłem,
- obniżający się poziom przygotowania studentów,
- niska elastyczność w dopasowywaniu się do potrzeb pracodawców.

Kolejny wniosek z przeprowadzonych badań to stwierdzenie, że niemożliwe jest stworzenie wspólnego katalogu kwalifikacji wymaganych w poszczególnych branżach, są one bowiem silnie wewnętrznie zróżnicowane. Na oczekiwania wobec pracowników silny wpływ ma zarówno profil produkcji czy świadczonych usług, jak i rozmiar oraz typ firmy. Duże zróżnicowanie między firmami jest szczególnie widoczne ze względu na rozmiar firmy. Mała firma potrzebuje pracownika wszechstronnego, gotowego do pracy „od zaraz”, w pełni przygotowanego. Mała firma nie może sobie pozwolić na długotrwałe i kosztowne przyuczanie pracownika do wykonywania pracy. Duże firmy natomiast często mają własną politykę kadrową i szkoleniową. Są w stanie i chcą przygotować swojego pracownika niemalże od podstaw do wykonywania zadań. Na zapotrzebowanie kompetencji wpływa też charakter firmy: firma „kadrowa” poszukuje doświadczonych specjalistów lub próbuje kształcić własnych – kształci ich z myślą o przyszłym rozwoju, zajmowaniu kolejnych obszarów rynku; firma „wykonawcza” – stawia na proste i stosunkowo wąskie zakresy kwalifikacji, szuka specjalistów w swoim fachu, zazwyczaj jest w stanie ich wykształcić, ale musi dbać o ich lojalność (zapobieganie odpływowi do konkurencji).

Polscy pracodawcy mają poczucie, że muszą każdego pracownika samodzielnie przygotować do wykonywania pracy – system edukacyjny nie funkcjonuje prawidłowo. W związku z tym przy ocenie pracownika zasadnicze znaczenie mają kompetencje ogólne, a przede wszystkim czynniki miękkie: postawa do pracy, chęć uczenia się, motywacja, otwartość, współpraca w grupie.

Źródło: PKPP Lewiatan za: <http://www.egospodarka.pl/55033,Kwalifikacje-pracownikow-a-popyt-na-ryнку-pracy,1,39,1.html>

Wyniki przeprowadzonego w 2009 r. badania modułowego „Wejście ludzi młodych na rynek pracy”¹⁴ pokazały, że w II kwartale 2009 roku w Polsce 29,3% absolwentów było nieaktywnych zawodowo. Niemniej jednak odsetek ten ulega zwykle zmniejszeniu po okresie wakacyjnym. Brak możliwości i chęci do znalezienia pracy po zakończeniu edukacji dotyczył głównie absolwentów szkół ogólnokształcących, którymi są zdecydowanie częściej kobiety.

Trudna sytuacja ludzi młodych na rynku pracy jest charakterystyczna dla wszystkich krajów UE. Jest to związane z faktem, że zdobycie formalnego wykształcenia nie zawsze przekłada się na posiadanie umiejętności praktycznych, które są pożądane przez pracodawców. W Polsce jednak można stwierdzić, że sytuacja ludzi młodych systematycznie się poprawia. Jest to spowodowane głównie tym, że posiadają oni wyższy w stosunku do osób starszych kapitał ludzki rozumiany nie tylko jako poziom wykształcenia, ale również umiejętności cywilizacyjnych, takich jak posługiwanie się komputerem i korzystanie z Internetu, znajomość języków obcych, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym (*Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków, 2009*). W efekcie absolwenci mają umiejętności te opanowane na poziomie zbliżonym do osób pracujących, a znacząco lepiej niż osoby bezrobotne (patrz ramka 8.2.).

Trudna sytuacja ludzi młodych na rynku pracy jest charakterystyczna dla wszystkich krajów UE. Jest to związane z faktem, że zdobycie formalnego wykształcenia nie zawsze przekłada się na posiadanie umiejętności praktycznych, które są pożądane przez pracodawców.

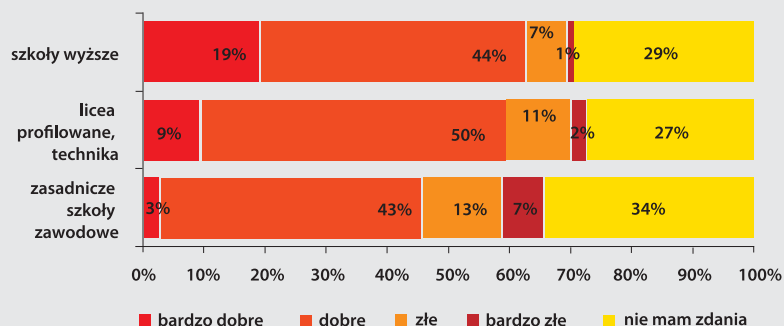
¹⁴ Badanie to zrealizowano łącznie z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Ramka 8.2. Umiejętności pracowników, bezrobotnych i studentów ostatnich lat w woj. świętokrzyskim

W ramach badania „Od diagnozy do prognozy”, przeprowadzonego w woj. świętokrzyskim na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach w 2010 r., badana była między innymi samoocena podstawowych umiejętności obecnych i przyszłych uczestników rynku pracy. Pracujący, bezrobotni oraz studenci ostatnich lat studiów odpowiadali na pytania dotyczące posiadania przez nich prawa jazdy, korzystania z komputera oraz znajomości języków obcych. Wyniki uzyskane z badania ankietowego przedstawia tabela poniżej. Jak można zauważyć, umiejętności studentów niewiele się różnią od umiejętności pracujących, natomiast osoby bezrobotne rzadziej posiadają prawo jazdy, obsługują komputer oraz posługują się językiem obcym.

	Pracujący	Bezrobotni	Studenci
Posiadane umiejętności			
Prawo jazdy kategorii B	80%	53%	78%
Prawo jazdy kategorii C	10%	4%	2%
Obsługa komputera	94%	67%	98%
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	43%	10%	41%
Jeden język obcy	81%	44%	85%
Dwa języki obce	37%	17%	b.d.

W ocenie pracodawców w woj. świętokrzyskim absolwenci różnią się od siebie w zakresie przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy, co przedstawia wykres poniżej. Zgodnie z tymi wynikami, pracodawcy uznają, że wyższy poziom wykształcenia absolwentów oznacza lepsze przygotowanie do rynku pracy. Niemniej jednak, w każdym przypadku przeważają oceny wskazujące na dobre przygotowanie absolwentów do pracy.



Wyniki badań regionalnych pokazują więc stosunkowo dobre przygotowanie absolwentów (szczególnie studiów wyższych) z perspektywy potrzeb rynku pracy w zakresie podstawowych umiejętności, co potwierdzają też oceny pracodawców.

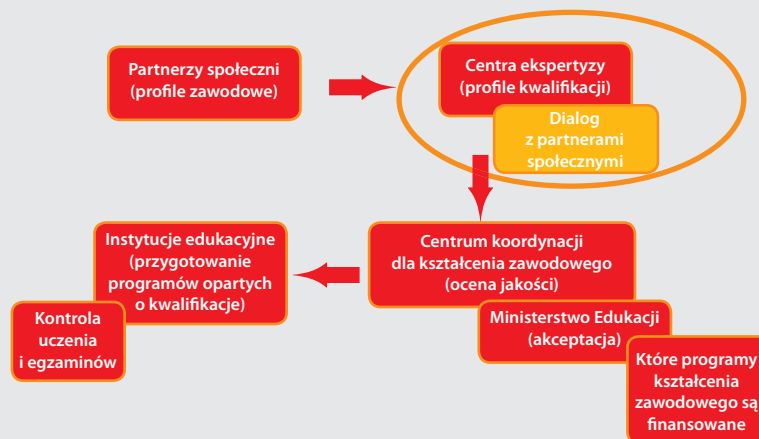
Źródło: Raport z badania „Od diagnozy do prognozy – potrzeby gospodarki a jakość kapitału ludzkiego w województwie świętokrzyskim”, Priorytet VIII, Działanie 8.1., Poddziałanie 8.1.4. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach.

Niemniej jednak absolwenci szkół zawodowych oraz liceów ogólnokształcących nadal stosunkowo długo poszukują pracy.

Oznacza to potrzebę dalszych zmian w szkolnictwie zawodowym, zmierzających do dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, a także przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. Przykładem rozwiązania pozwalającego na takie dopasowanie są doświadczenia holenderskie, zaprezentowane w ramce 8.3. Należy również szukać rozwiązań, które pozwolą absolwentom z wykształceniem ogólnokształcącym uzupełnić swoje kwalifikacje o takie, które dadzą im konkretny zawód.

Ramka 8.3. Kształtowanie edukacji zawodowej w odniesieniu do potrzeb rynku pracy – przykład Holandii

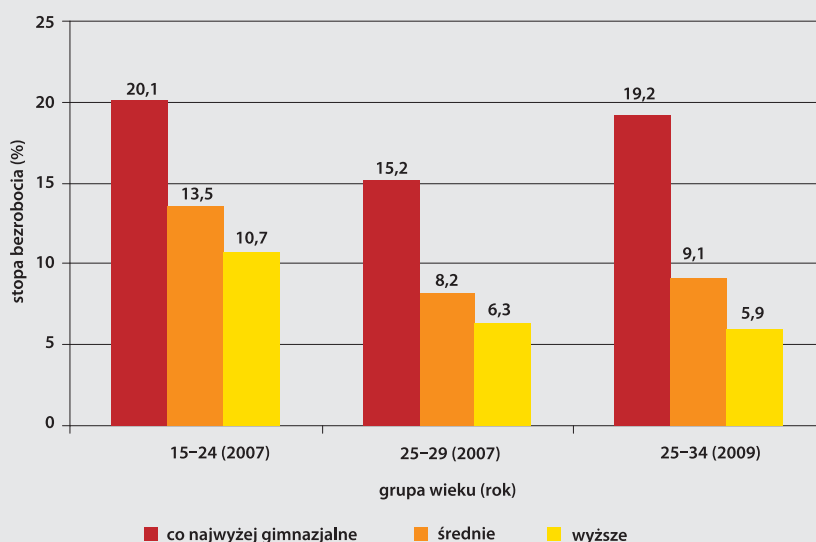
W Holandii został opracowany i wdrożony system dopasowywania edukacji zawodowej do oczekiwań rynku pracy. W przypadku 23 branż utworzone zostały tzw. centra ekspertyzy, w których przygotowywane są, we współpracy z partnerami społecznymi, rekomendacje dotyczące zmian kierunków kształcenia zawodowego. Rekomendacje te są następnie przekazywane do dalszego przygotowania pod kątem decyzji o uruchomieniu i finansowaniu rekomendowanych programów oraz opracowania programu nauczania. Sposób kształtowania wymaganych kwalifikacji ilustruje poniższy diagram:



Źródło: Baarda (2010).

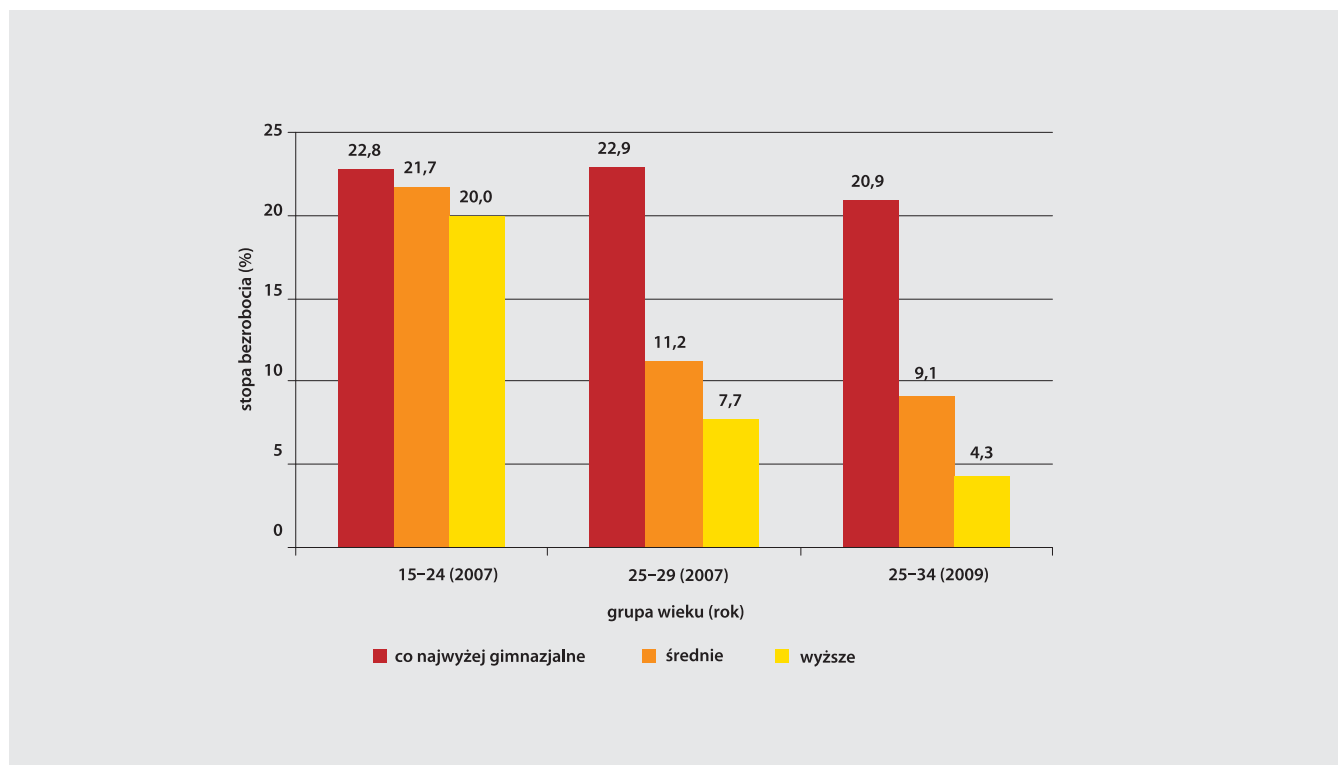
8.2.3. Bezrobocie i bierność ludzi młodych

Wykres 8.26. Stopa bezrobocia osób młodych (w wieku 15–24 lata i 25–34 lata) w krajach UE 27 w zależności od poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie Youth in Europe. A statistical portrait of the lifestyle of young people, Eurostat newsrelease, 2010 oraz Youth in Europe, Eurostat, 2009.

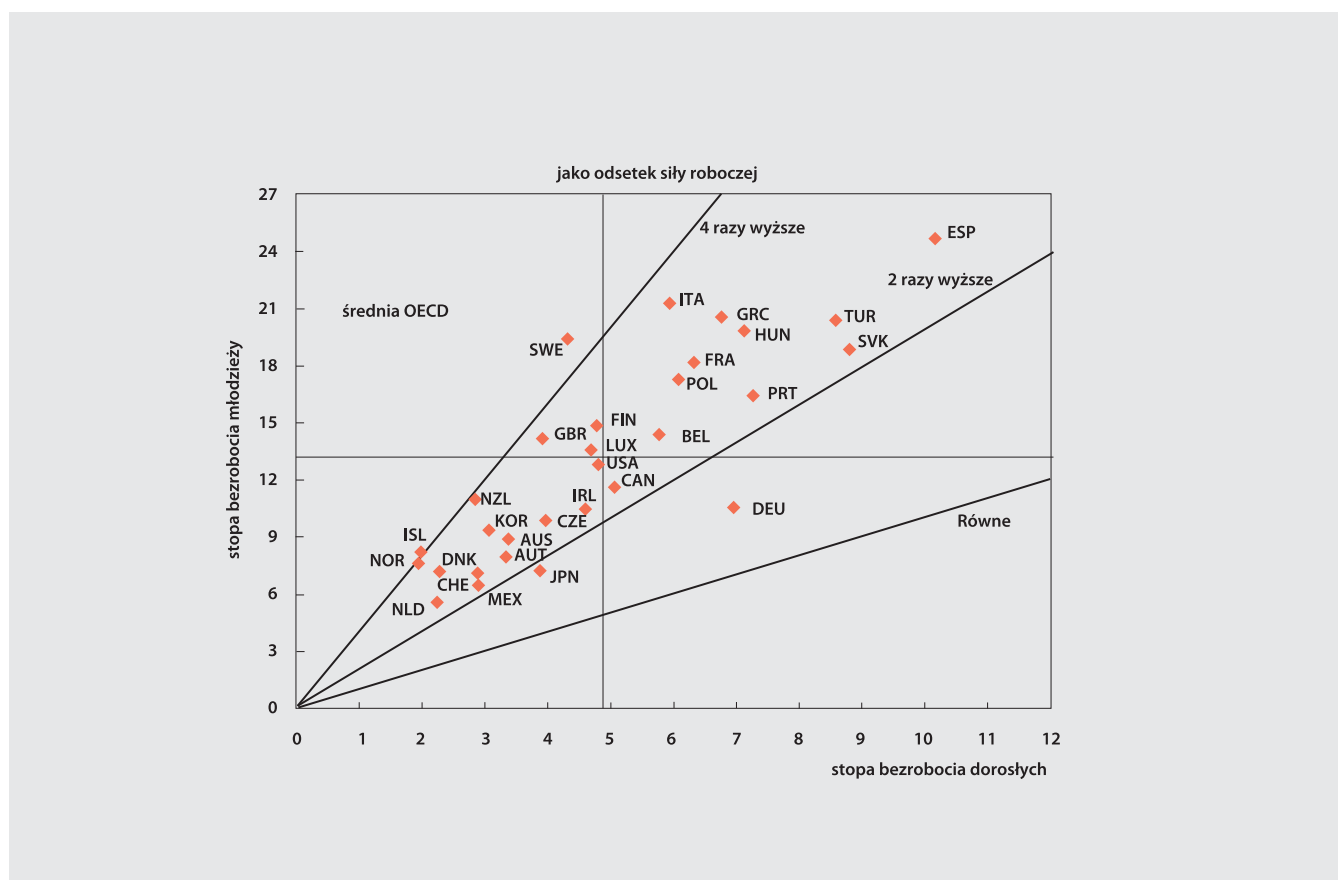
Wykres 8.27. Stopa bezrobocia osób młodych (w wieku 15–24 lata i 25–34 lata) w Polsce w zależności od poziomu wykształcenia



Uwaga: Dane z roku 2007 (Youth in Europe, Eurostat, 2009) oraz dane z II kwartału 2009 (Youth in Europe. A statistical portrait of the lifestyle of young people, Eurostat newsrelease, 2010).

Źródło: opracowanie własne na podstawie Youth in Europe. A statistical portrait of the lifestyle of young people, Eurostat newsrelease, 2010 oraz Youth in Europe, Eurostat, 2009.

Wykres 8.28. Stopa bezrobocia młodzieży i osób dorosłych, 2008



Źródło: OECD (2010).

Jak było to sygnalizowane wcześniej, wejście ludzi młodych na rynek pracy jest tym trudniejsze, im niższy jest poziom ich kwalifikacji. Sytuacja taka dotyczy zarówno Polski, jak i wszystkich krajów UE 27¹⁵. Dodatkowo wskaźniki bezrobocia w grupie osób posiadających wykształcenie gimnazjalne maleją bardzo powoli wraz z wiekiem, co pokazuje, że osoby, które osiągnęły tylko ten poziom wykształcenia, nie są w stanie zdobywać kwalifikacji potrzebnych do uzyskania zatrudnienia.

Polska należy do krajów, w których stopa bezrobocia osób młodych jest około trzykrotnie wyższa niż wszystkich uczestników rynku pracy.

Polska należy do krajów, w których stopa bezrobocia osób młodych jest około trzykrotnie wyższa niż wszystkich uczestników rynku pracy. Relacja ta w 2008 r. była zbliżona do obserwowanych w większości krajów OECD (wykres 8.28.).

W okresie 2008–2009 Polska odnotowała znacząco mniejszy wzrost bezrobocia wśród osób młodych niż średnia krajów OECD, co w efekcie oznacza też, że stopa bezrobocia wśród młodzieży w niewielkim stopniu przewyższa średnią krajów OECD. Oznacza to poprawę relatywnej sytuacji absolwentów i osób młodych w stosunku do wszystkich uczestników rynku pracy w Polsce w perspektywie ostatnich lat.

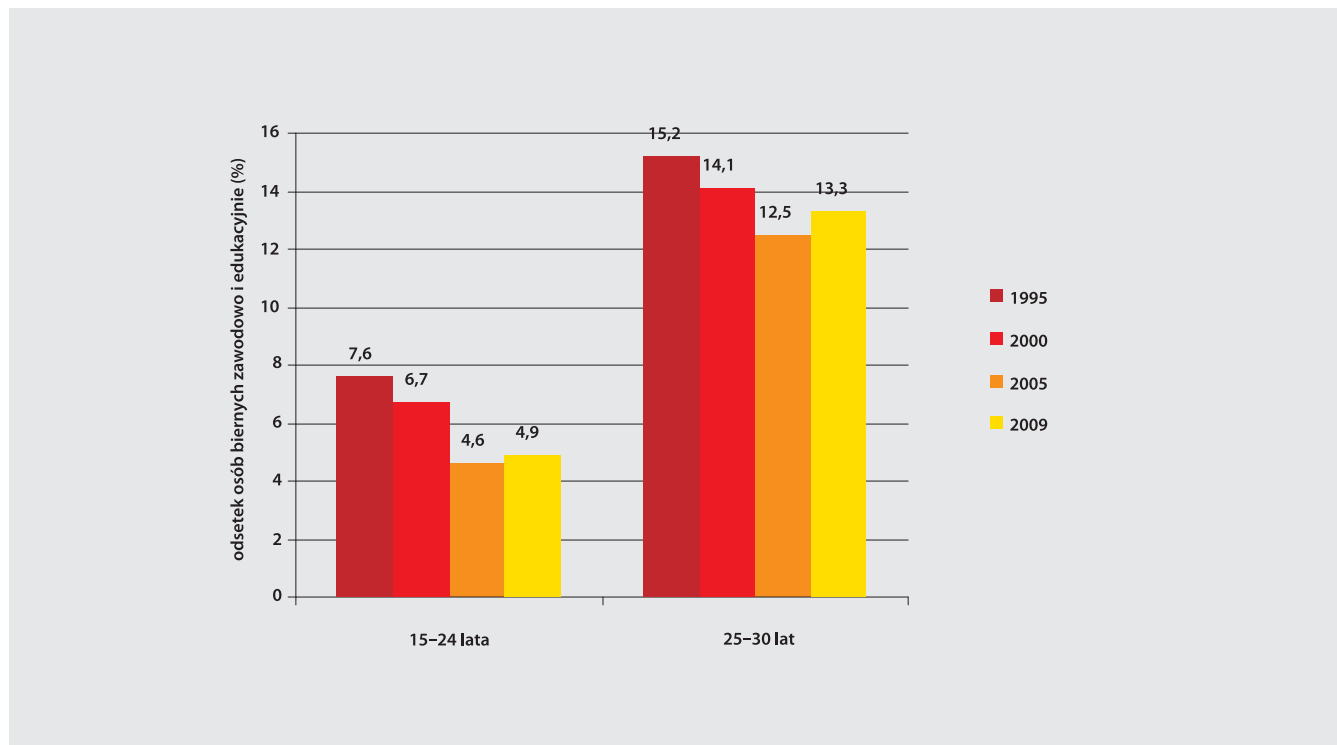
Bierność zawodowa i edukacyjna

Wykres 8.19., prezentowany we wcześniejszej części rozdziału, wskazuje również na stosunkowo wysoką skalę bierności edukacyjnej i zawodowej osób młodych. Odsetek osób biernych zarówno edukacyjnie, jak i zawodowo wzrasta wraz z wiekiem kohort (od 18 do 29 roku życia), zarówno w Europie, jak i w Polsce, przy czym wzrost ten jest znacznie szybszy w naszym kraju. O ile odsetek biernych edukacyjnie w wieku 18 lat wynosił w Europie w 2007 r. 9%, to u nas prawie trzykrotnie mniej w tym samym roku, a w 2009 r. nawet mniej (choć różnica może wynikać z błędów szacunku). Dla 24-latków wartości te są zbliżone, a dla 29-latków w Polsce przekraczają wartości europejskie. Wczesna bierność edukacyjna może zatem prowadzić na dalszym etapie życia do bierności zawodowej. Ponadto, szybki wzrost skali bierności edukacyjnej i zawodowej następujący wraz z wiekiem w Polsce może wskazywać na trudności w płynnym przejściu z edukacji do rynku pracy, co skutkuje zwiększonym ryzykiem przechodzenia z aktywności edukacyjnej do bierności edukacyjnej i zawodowej. Osoby jednocześnie bierne zawodowo i edukacyjnie należą do grupy szczególnie zagrożonej trwałym wykluczeniem z rynku pracy.

Osoby jednocześnie bierne zawodowo i edukacyjnie należą do grupy szczególnie zagrożonej trwałym wykluczeniem z rynku pracy.

Skala bierności edukacyjnej i zawodowej osób młodych w Polsce pomiędzy 1995 a 2005 r. spadała¹⁶. Ten trend uległ jednak odwróceniu w ostatnim okresie i w roku 2009 odsetek osób biernych edukacyjnie i zawodowo był wyższy, choć nieznacznie, niż w roku 2005 (por. wykres 8.29.).

Wykres 8.29. Odsetki osób biernych zawodowo i niekształących się w trybie szkolnym w Polsce w latach 1995, 2000, 2005 i 2009 w grupach wieku 15–24 oraz 25–30 lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

¹⁵ Jedynym wyjątkiem od tej prawidłowości jest Grecja, gdzie stopy bezrobocia dla osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (ang. *lower secondary*), średnim (ang. *upper secondary, post-secondary, non-tertiary*) i wyższym (ang. *tertiary*) oscylują na poziomie około 12%.

¹⁶ W tym przypadku przez bierność edukacyjną rozumiemy nieuczestniczenie w edukacji formalnej.

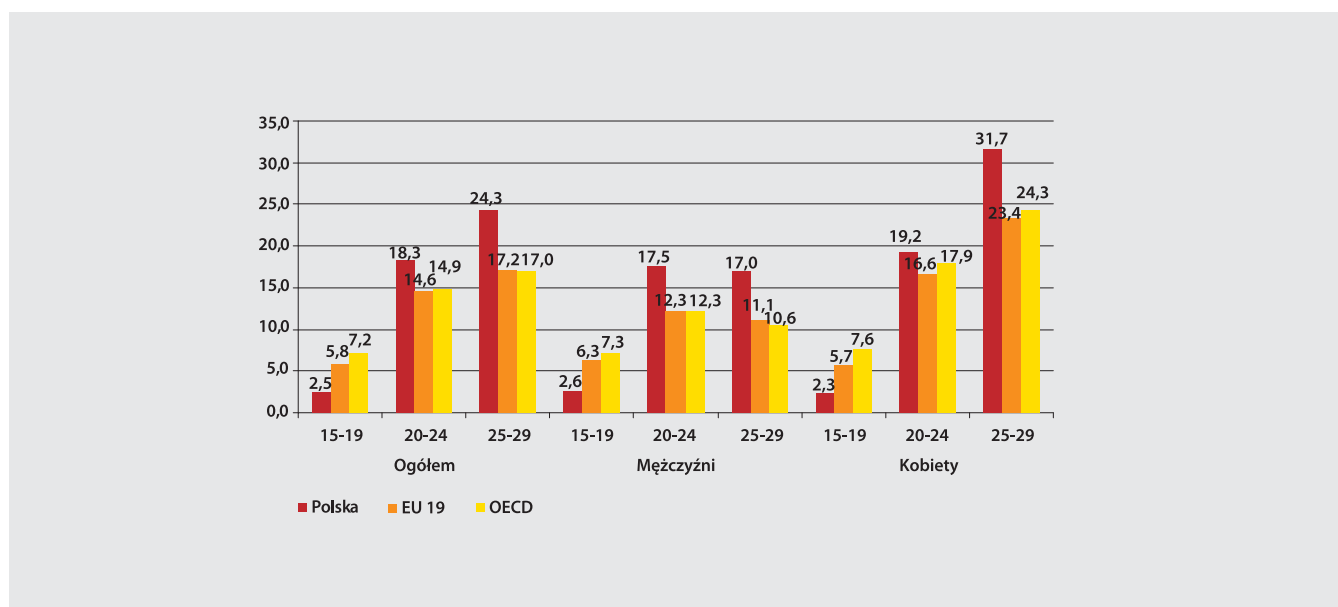
Ze względu na brak porównywalnych danych dotyczących jednoczesnej bierności zawodowej i edukacyjnej dla UE 27, do analiz porównawczych został wykorzystany wskaźnik NEET, który pokazuje, jaki jest odsetek osób, które, po zakończeniu edukacji na danym poziomie kształcenia, nie znajdują zatrudnienia oraz nie podejmują aktywności edukacyjnej ani w systemie edukacji formalnej, ani pozaformalnej (ang. *neither in education nor in employment or training*).

Wskaźnik NEET dla Polski wzrasta wraz z przechodzeniem do wyższych grup wieku. Dla populacji w wieku 15–19 lat jest on jednym z najniższych zarówno wśród krajów OECD, jak i UE 19 i nie przekracza 5%, co potwierdza wcześniej prezentowane dane. Jednak już w grupach osób w wieku 20–24 lata oraz 25–29 lat jego poziom znacznie przekracza średnią dla UE 19 i krajów OECD. W Polsce aż co czwarta osoba w wieku 25–29 lat nie uczy się, nie pracuje i nie bierze udziału w żadnych szkoleniach ani kursach dokształcających (odsetek osób biernych zawodowo wynosi 14,4%), podczas gdy w krajach skandynawskich (Dania, Finlandia, Norwegia) takich osób jest 6–9%.

Ponadto zdecydowanie gorszą pozycję pod tym względem mają kobiety, w tym zwłaszcza te w wieku 25–29 lat, chociaż wyższy poziom wskaźnika NEET w Polsce dla grup wieku 20–29 lat odnotowywany jest zarówno w przypadku kobiet, jak i w przypadku mężczyzn. Wyższe wskaźniki NEET dla kobiet odnotowywane są typowe dla wszystkich krajów, co wynika głównie z wycofywania się kobiet z aktywności edukacyjnej i zawodowej na skutek podejmowania obowiązków rodzicielskich.

Wysoki poziom wskaźnika NEET w naszym kraju pokazuje, iż ryzyko braku zatrudnienia jest dla wchodzących na rynek pracy po zakończeniu edukacji młodych Polaków wyższe niż średnia europejska.

Wykres 8.30. Wskaźnik NEET dla Polski, OECD i krajów UE w 2007 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Narastająca skala braku udziału w zatrudnieniu i edukacji osób młodych ponownie wskazuje na potrzebę wypracowania takich rozwiązań, które w jak najbardziej płynny sposób pozwolą absolwentom wejść na rynek pracy.

8.3. Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy

Jeśli przyszły absolwent ma dobrze zaplanować swoją karierę zawodową już na etapie wyboru szkoły, musi uwzględnić to, jak zmienia się popyt na pracę w zależności od wykształcenia i zawodów. Zmiana struktury popytu wynika z kilku przyczyn. Po pierwsze zmienia się struktura gospodarki, a co za tym idzie – struktura zatrudnienia według sektorów. Ponieważ każdy z sektorów cechuje się inną strukturą zatrudnienia, zmiana ta oznacza zmianę struktury popytu na pracę ogółem. Po drugie, zmienia się popyt na kwalifikacje w poszczególnych sektorach, co dodatkowo wpływa na zmianę ogólnego zapotrzebowania na kwalifikacje.

Analizując zmianę liczby osób pracujących na podstawie danych BAEL w latach 2002–2009 można wyróżnić dwa podokresy: lata 2002–2004, w których niekorzystne warunki gospodarcze wpływały na zmniejszenie skali popytu na pracę, oraz 2005–2009, w których sprzyjająca sytuacja ekonomiczna kraju pozwalała zwiększać liczbę

pracujących. Obserwowane w ostatnich latach spowolnienie gospodarcze przyczyniło się do wzrostu bezrobocia¹⁷, chociaż liczba osób pracujących nieznacznie wzrosła między rokiem 2008 i 2009 o 42 tys. Przyrost ten jest jednak znacznie niższy niż w latach ubiegłych – dla przykładu rekordowo duży wzrost pracujących nastąpił pomiędzy 2006 i 2007 rokiem, kiedy to liczba pracujących powiększyła się o 650 tys.

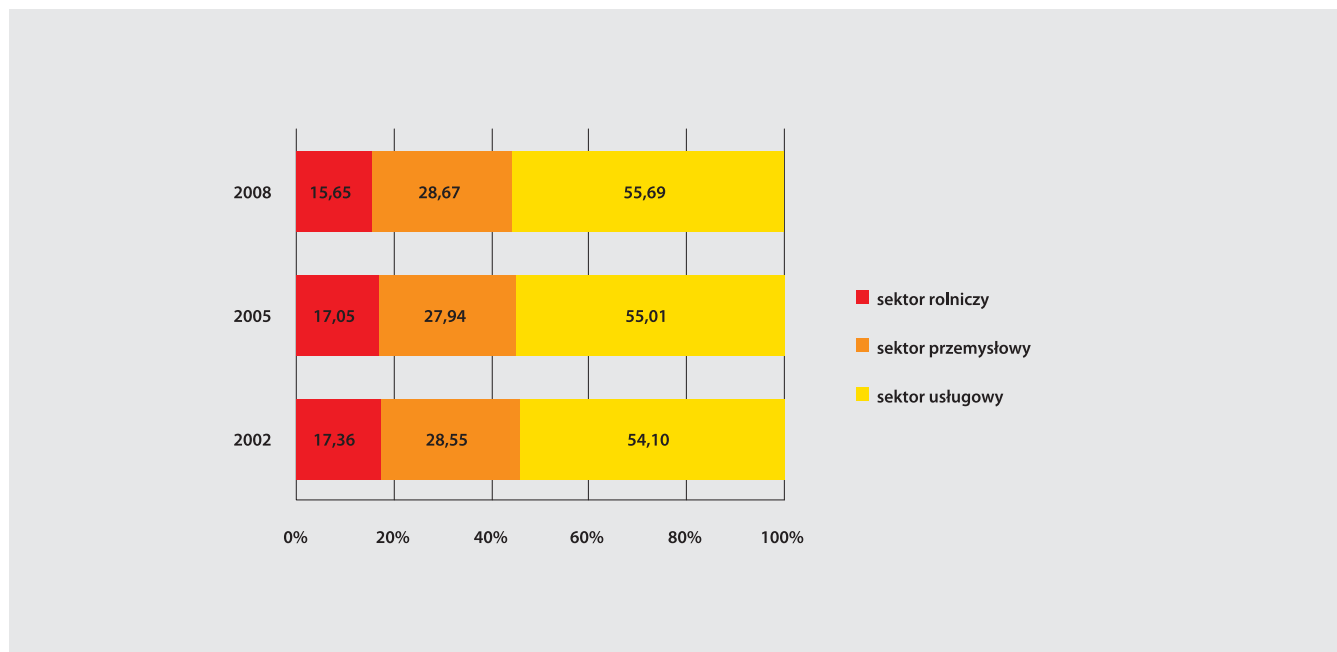
8.3.1. Popyt na pracę według sektorów i zawodów

Popyt według zawodów i sekcji

Od początku transformacji w Polsce da się zauważyć systematyczny spadek udziału pracujących w rolnictwie w ogólnej liczbie pracujących oraz wzrost udziału pracujących w sektorze usług¹⁸, co świadczy o upodobnieniu się struktury pracujących w Polsce do struktury pracujących w krajach rozwiniętych, w których również dominuje sektor usług. Zmiana struktury zatrudnienia, chociaż w oczekiwanym kierunku, nie była znacząca. Między rokiem 2002 a 2008 udział osób pracujących w sektorze usług wzrósł, a udział osób pracujących w rolnictwie zmalał o około 2 punkty procentowe (por. wykres 8.31.). Udział pracujących w sektorze przemysłowym w ostatnich latach nie zmienia się znacząco. Jak to widać na wykresie 8.32., zmiana struktury zatrudnienia wynika przede wszystkim z kreacji miejsc pracy netto w sektorze usług oraz w sektorze przemysłowym oraz, w mniejszym stopniu, z likwidacji miejsc pracy netto w sektorze rolniczym.

Spadek zatrudnienia w rolnictwie jest mniej dynamiczny niż w innych krajach po akcesji do UE. Dla porównania, odsetek pracujących w rolnictwie w Hiszpanii zmniejszył się dwukrotnie w latach 1908–1991 (po wejściu do UE), a w 2006 roku osiągnął 5%.¹⁹ Utrzymujące się znaczenie zatrudnienia w rolnictwie w Polsce może wynikać z nadal wysokiej relatywnej atrakcyjności pracy w rolnictwie, obejmujących takie czynniki jak niski podatek rolny, korzystny system emerytalno-rentowy oraz system dopłat bezpośrednich do produkcji rolnej. Można postawić hipotezę, że znaczący odsetek osób pracujących w rolnictwie stanowi potencjalne źródło ukrytego bezrobocia jak również zatrudniania w szarej strefie.

Wykres 8.31. Struktura pracujących wg sektorów ekonomicznych



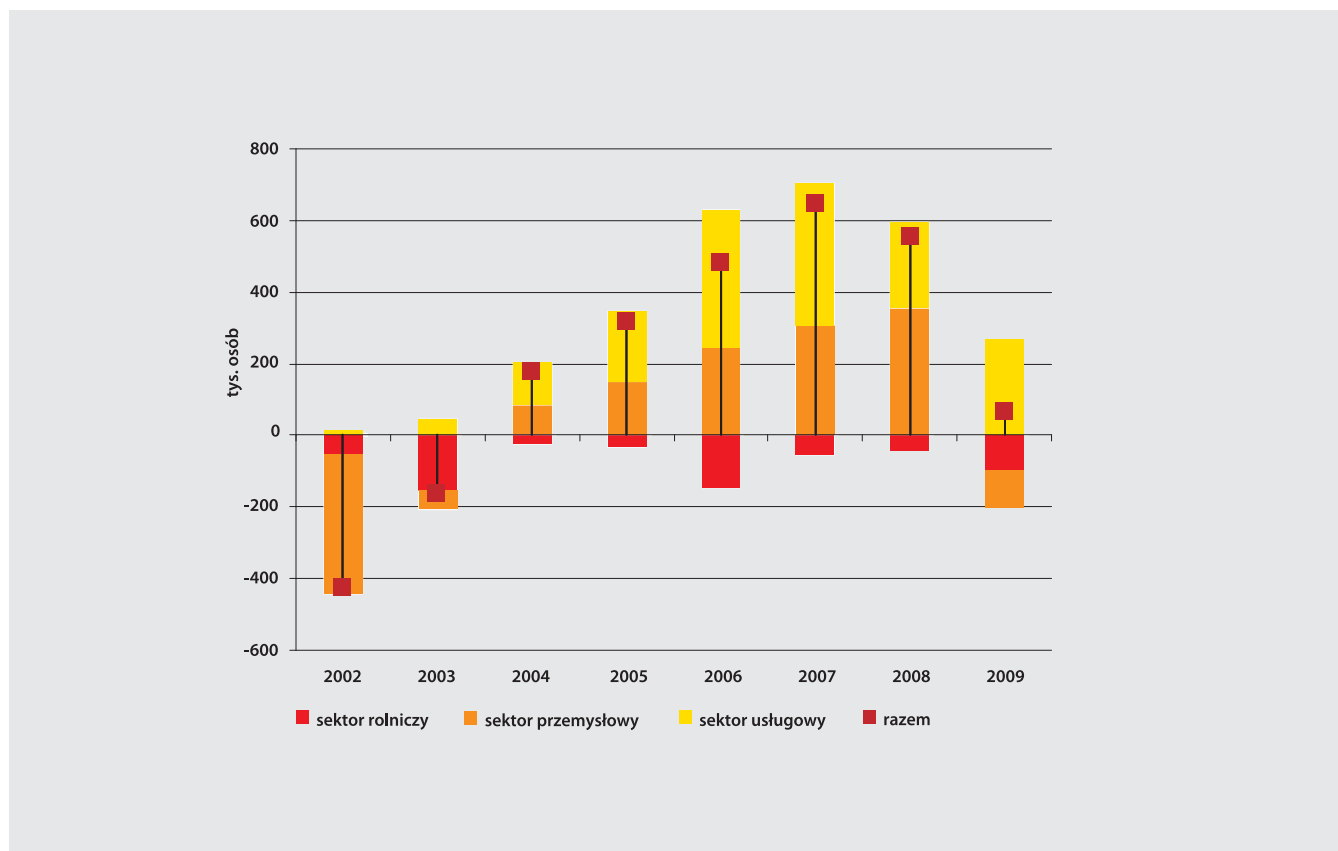
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDR GUS.

¹⁷ W czwartym kwartale roku 2008 i pierwszym 2009 stopa bezrobocia BAEL wzrosła – były to wówczas pierwsze od trzech lat epizody wzrostu bezrobocia – to jednak później ustabilizowała się na poziomie ok. 8%. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 obniżył się co prawda na przełomie lat 2008/09, niemniej jednak w pierwszej połowie roku 2009 był wyższy niż rok wcześniej (Bukowski, 2008).

¹⁸ Edukacja dla pracy.

¹⁹ Sytuacja na rynku pracy w Polsce Raport kwartalny I/2008, DAE MPiPS, 2008.

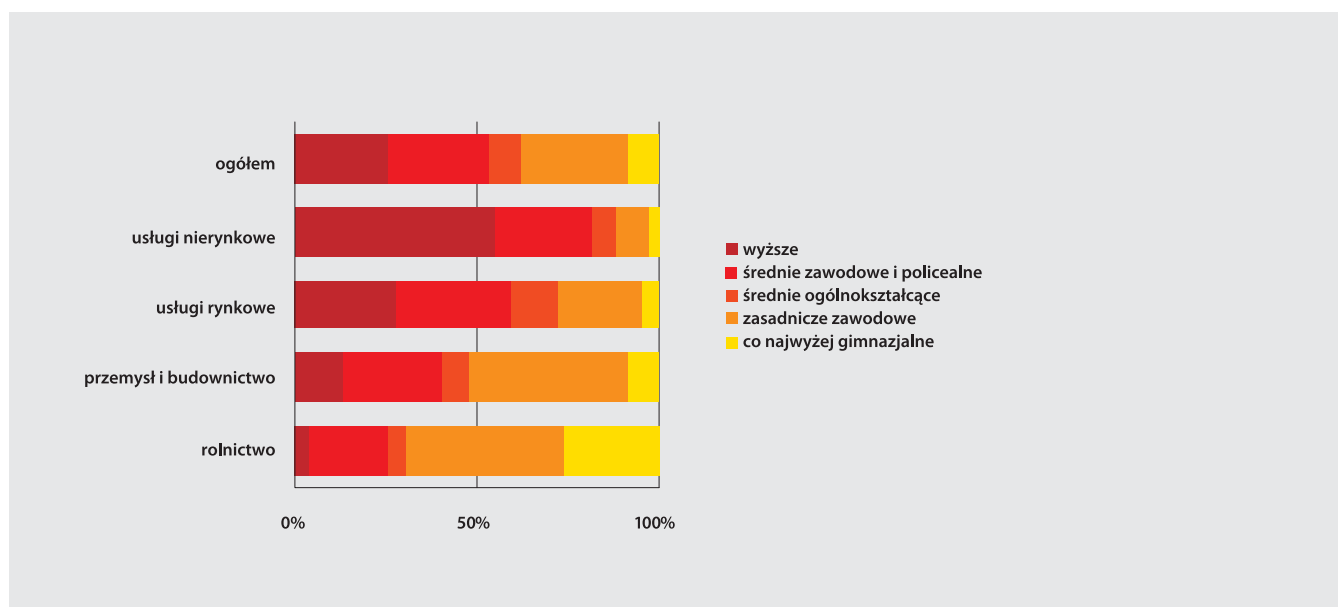
Wykres 8.32. Zmiana netto liczby pracujących wg sektorów ekonomicznych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS.

Poszczególne sektory gospodarki charakteryzują się innym zapotrzebowaniem na kwalifikacje, a potwierdza to struktura wykształcenia pracowników w poszczególnych sektorach – najwyższy poziom wykształcenia charakteryzuje pracowników usług nierynkowych, z których ponad połowa posiada wykształcenie wyższe, a jedna czwarta średnie zawodowe i policealne, oraz usług rynkowych, z których łącznie 60 procent posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące i wyższe. Natomiast najniższym wykształceniem charakteryzują się pracujący w rolnictwie – niemal połowa z nich legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym, a jedna czwarta co najwyżej gimnazjalnym.

Wykres 8.33. Struktura pracujących wg wykształcenia i sekcji w 2009 roku



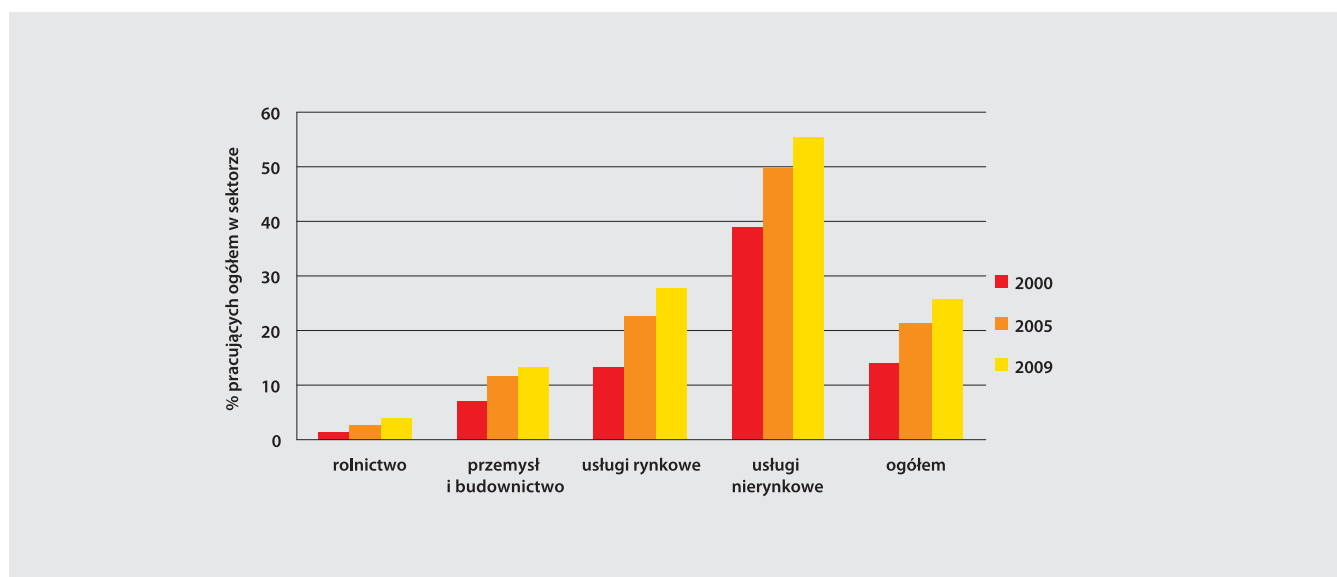
Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

Patrząc na dynamikę poszczególnych sektorów oraz zmiany struktury wykształcenia można zauważyć, iż, wraz ze zmianami strukturalnymi w gospodarce i coraz silniejszą dominacją usług, zmienia się również wykształcenie osób pracujących. W każdym z sektorów wyraźnie widać poprawę struktury wykształcenia pracujących, przy zachowaniu wcześniej określonych proporcji. Od 2000 do roku 2009 procent osób z wykształceniem wyższym wzrósł o prawie 12 punktów procentowych, a osób z najniższym wykształceniem spadł o 6,6 punktów procentowych. W analizowanym okresie wzrósł także odsetek pracujących osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

W odniesieniu do osób z wykształceniem zawodowym widać spadek (4,5 pkt proc. dla osób, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe, oraz 2,6 pkt proc. dla osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym) ich udziału w strukturze pracujących w okresie 2000–2009 we wszystkich sekcjach za wyjątkiem rolnictwa (gdzie nastąpił wzrost udziału o wartości około 6 pkt proc.). Udział osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym maleje wśród pracujących w każdym z sektorów.

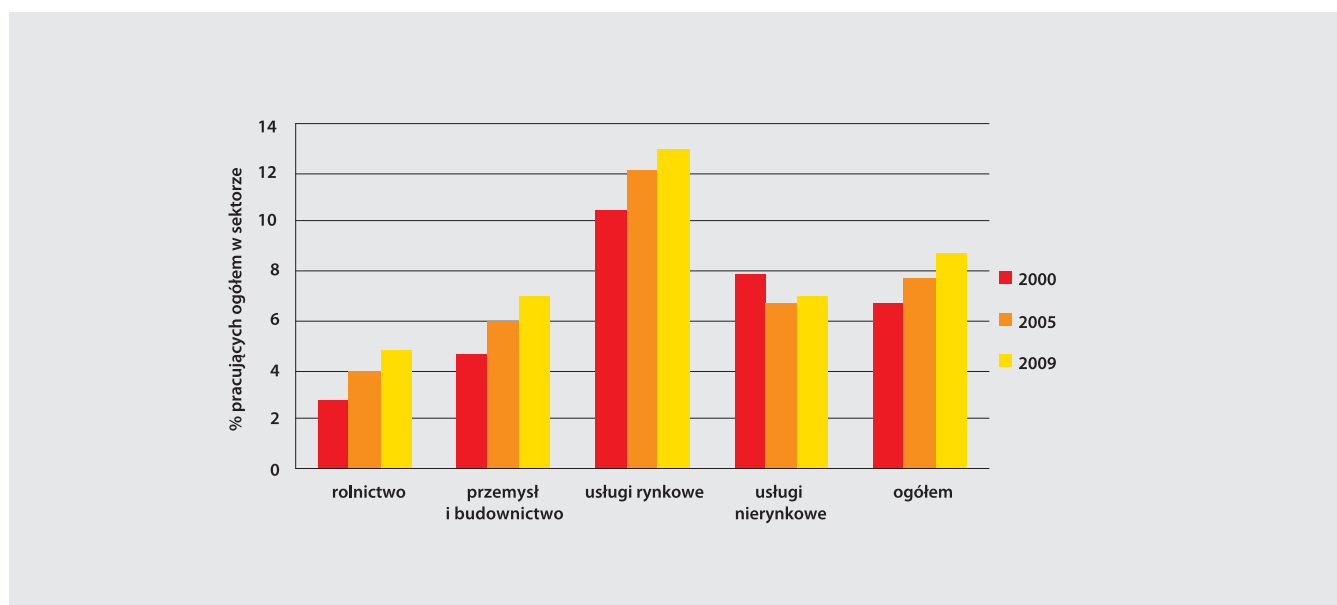
Obserwowana zmiana struktury pracujących skutkująca wzrostem średniego poziomu wykształcenia w każdym z sektorów wynika zapewne nie tylko ze zmiany struktury popytu na pracę, lecz także ze zmiany struktury podaży pracy, a w szczególności z rosnącym poziomem wykształcenia osób poszukujących pracy.

Wykres 8.34. Struktura osób pracujących z wykształceniem wyższym wg sektorów w latach 2000–2009



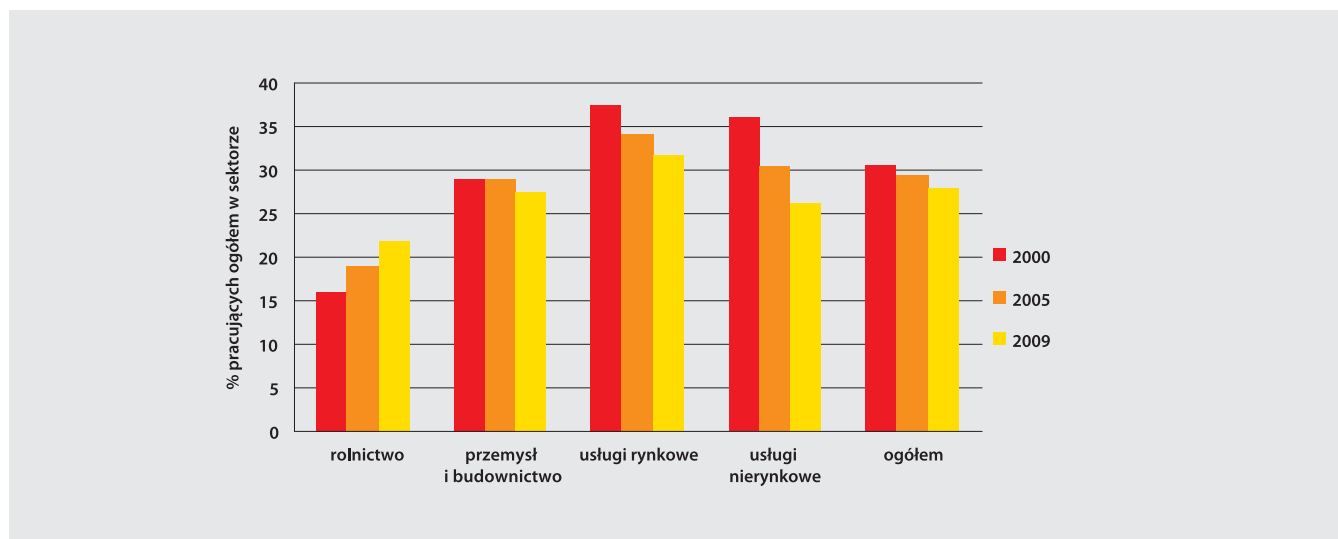
Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

Wykres 8.35. Struktura osób pracujących z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wg sektorów w latach 2000–2009



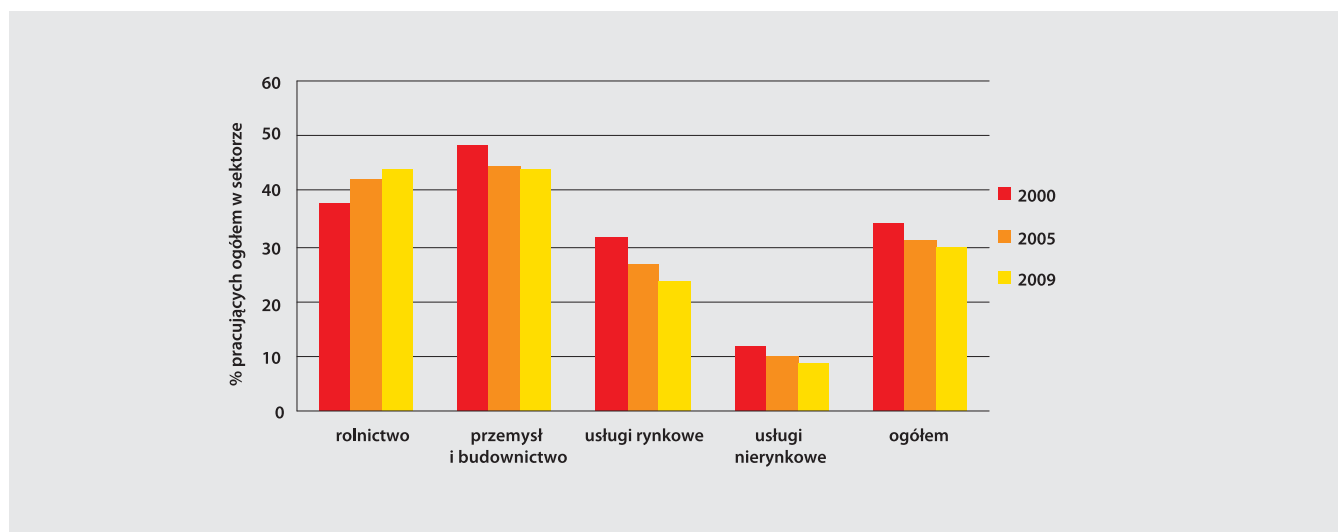
Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

Wykres 8.36. Struktura osób pracujących z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym wg sektorów w latach 2000–2009



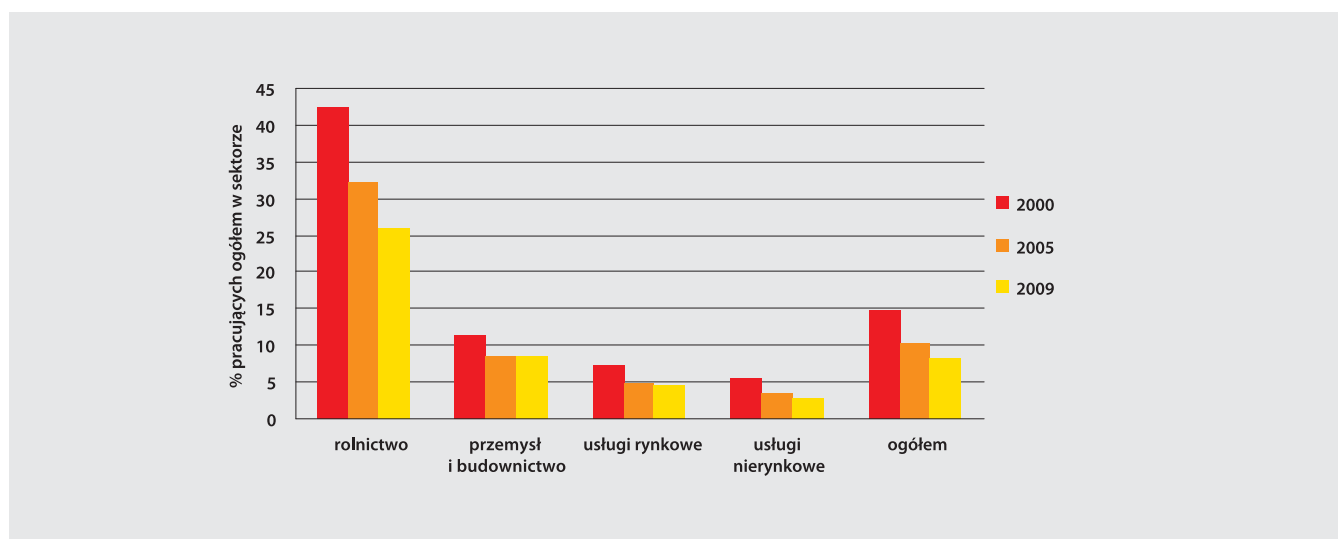
Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

Wykres 8.37. Struktura osób pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym wg sektorów w latach 2000–2009



Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

Wykres 8.38. Struktura osób pracujących z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym wg sektorów w latach 2000–2009



Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

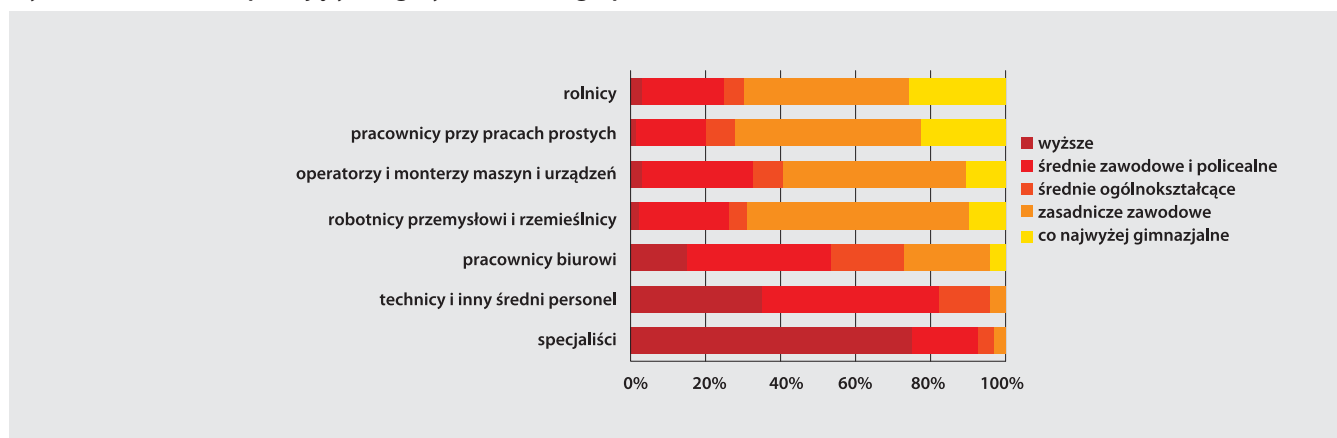
Na rosnący popyt na pracę osób z coraz wyższym poziomem wykształcenia wpływają łącznie dwa czynniki: zmiana struktury pracujących z rosnącym udziałem sektora usług, w którym poziom wykształcenia jest najwyższy, i wzrost popytu na wykształcenie w każdym z sektorów.

Podsumowując, na rosnący popyt na pracę osób z coraz wyższym poziomem wykształcenia wpływają łącznie dwa czynniki: zmiana struktury pracujących z rosnącym udziałem sektora usług, w którym poziom wykształcenia jest najwyższy, i wzrost popytu na wykształcenie w każdym z sektorów. Zmiana struktury pracujących wynika zarówno ze zmiany oczekiwań pracodawców, jak i napływu na rynek pracy osób o wyższych kwalifikacjach niż przeciętnie osób kończących swoją aktywność zawodową. Należy oczekiwać, iż trend ten będzie się utrzymywał w przyszłości.

Struktura wykształcenia pracujących według grup zawodów odzwierciedla w pewnym stopniu strukturę wykształcenia pracujących według sektorów oraz trendy widoczne w poszczególnych sektorach. Najgorzej wykształceni są pracownicy zatrudnieni w rolnictwie oraz przy pracach prostych – ponad 70% z nich ma wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe, w tym ponad 20% co najwyżej gimnazjalne. Pracownicy z wykształceniem wyższym dominują natomiast w grupie specjalistów (75%) oraz techników i innego personelu średniego (35,5%).

Duży odsetek osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym występuje wśród techników i pracowników biurowych. Wykształcenie zasadnicze zawodowe przeważa wśród robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów, monterów maszyn i urządzeń, pracowników zatrudnianych przy pracach prostych oraz rolników.

Wykres 8.42. Struktura pracujących wg wykształcenia i grup zawodów w 2009 roku

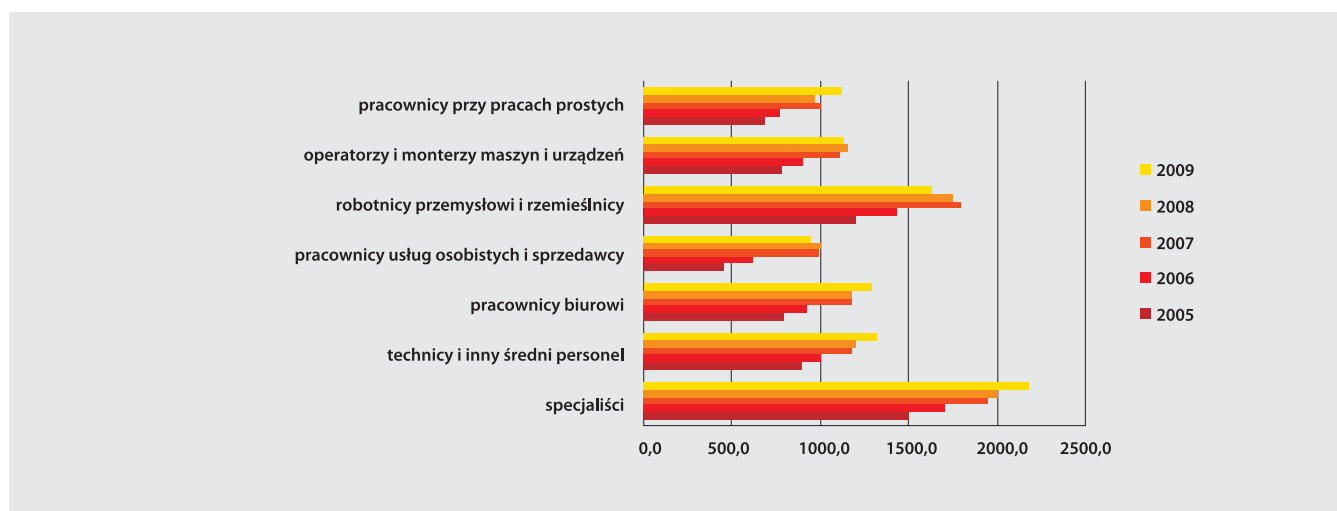


Źródło: obliczenia własne na podstawie BAEL.

Analiza²⁰ dynamiki liczby osób pracujących w poszczególnych grupach zawodów od 2005 roku wskazuje na stabilny wzrost pracujących prawie we wszystkich grupach. Jednak największy kwotowo przyrost nastąpił w grupie specjalistów – 636 tys. osób (czyli 41%).

Wyjątek od tej tendencji stanowią robotnicy i rzemieślnicy – liczba osób pracujących w tej grupie maleje od 2007 roku.

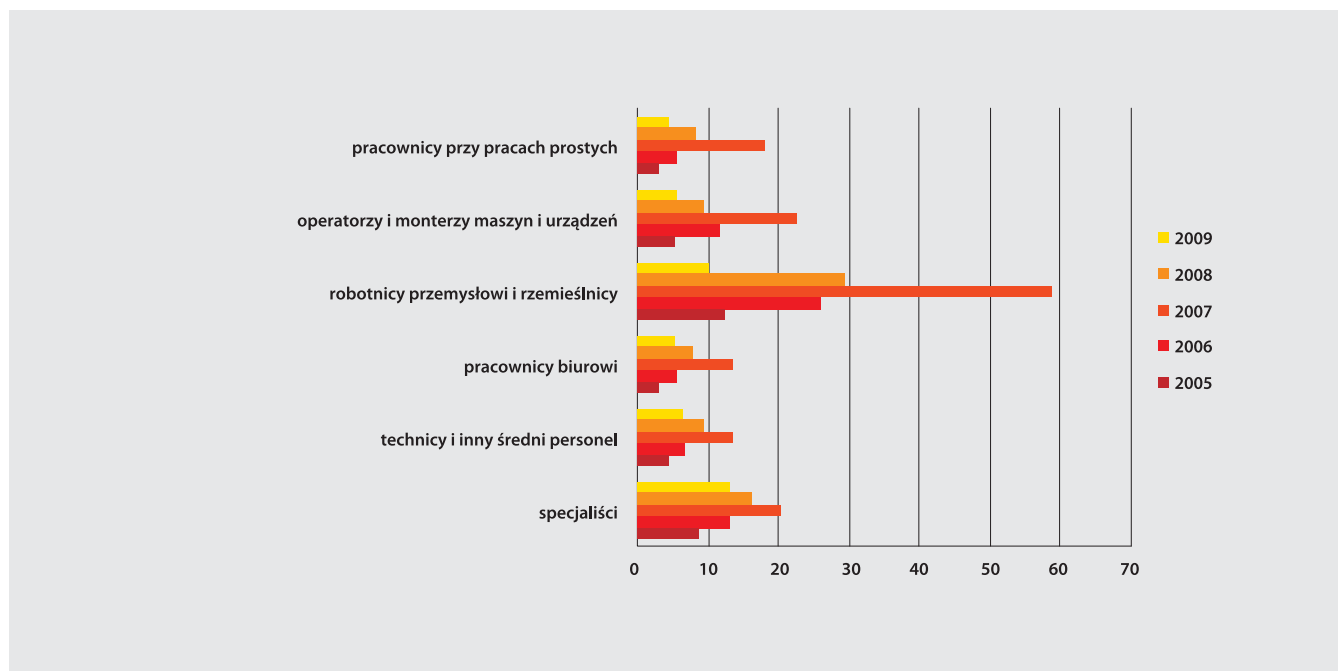
Wykres 8.43. Liczba osób pracujących wg grup zawodów w latach 2005–2009, w tys.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

²⁰ Analiza oparta na badaniu popytu przeprowadzonym przez GUS, które nie obejmuje osób pracujących w rolnictwie indywidualnym. Od 2007 roku badanie obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej osób.

Wykres 8.44. Wolne miejsca pracy w latach 2005–2009, w tys.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W 2009 roku najwięcej wolnych miejsc pracy dostępnych było w grupie zawodowej specjalistów (13 tys.) oraz w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników (10 tys.)²¹. Świadczy to o utrzymującym się zapotrzebowaniu na pracę wykwalifikowaną w polskiej gospodarce.²²

8.3.2. Badania pracodawców w Polsce w kontekście popytu na pracowników

Poza badaniami Głównego Urzędu Statystycznego prowadzone są również inne regionalne i lokalne badania dotyczące popytu na pracę. Badania takie prowadzą samorządy województw w ramach monitorowania sytuacji na regionalnych rynkach pracy²³. Obserwatoria rynku pracy lub badania potrzeb pracodawców prowadzą również organizacje pracodawców.

W 2010 r. w fazę badań terenowych weszła realizacja badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, którego celem jest między innymi badanie pracodawców pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje.

Ramka 8.4. Lokalne badania pracodawców. Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy

Badania warszawskich pracodawców wskazują, że mają oni wysokie oczekiwania co do umiejętności i wykształcenia przyszłych pracowników, ich wiedzy merytorycznej oraz doświadczenia. Jednak pracodawcy przykładają wagę do rzeczywistych kwalifikacji umiejętności pracowników, a nie wyłącznie do poziomu ich wykształcenia.

Pracownik powinien jak najszybciej przystąpić do wykonywania swoich obowiązków, dlatego pracodawcy wymagają od kandydatów doświadczenia na stanowisku podobnym do obsadzanego. Często pojawiają się także wymagania dotyczące konkretnych uprawnień i konkretnej specjalistycznej wiedzy. Co ciekawe, pracodawcy nie koncentrują się już na znajomości języków obcych i obsługi komputera, być może przyjmując je za normę.

²¹ Jednak w tej ostatniej grupie nastąpił znaczący, ponad 80%, spadek liczby wolnych miejsc pracy dostępnych dla tej grupy osób.

²² Natomiast ogólna liczba wolnych miejsc pracy, która przyrastała systematycznie w latach 2005–2007 (osiągając swój najwyższy poziom 167 tys. w 2007 roku) w ostatnich latach spadała osiągając w 2009 roku prawie poziom sprzed pięciu lat – 51,6 tys.

²³ Można tutaj wymienić na przykład Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, które prowadzi szereg badań dotyczących zarówno rynku pracy, jak i edukacji, w tym w szczególności edukacji zawodowej.

Wśród kompetencji społecznych cenione są przede wszystkim zaangażowanie, pracowitość i sumienność oraz odpowiedzialność, a także wysoka kultura osobista i uczciwość. Dodatkowo cenione są komunikatywność i umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres i otwartość na nowe zadania (doświadczenia).

Najbardziej poszukiwani są specjaliści i wykwalifikowani robotnicy. Pracodawcy poszukują również sprzedawców oraz pracowników obsługi biurowej, zapotrzebowanie na pozostałe rodzaje stanowisk jest niższe i dość równomierne. Duże firmy w większym zakresie poszukują pracowników, ale zwykle o wysokich kwalifikacjach. Najbardziej poszukiwanymi pracownikami są osoby po studiach ekonomicznych, finansach, bankowości. Powodzeniem cieszą się również absolwenci szkół handlowych oraz kierunków pedagogicznych. Nieco mniejsze zainteresowanie dotyczy absolwentów kierunków technicznych i politechnicznych.

Zestawiając oczekiwania pracodawców z charakterystyką osób poszukujących pracy należy zauważyć, że różnice ujawniają się przede wszystkim w zakresie wykształcenia i merytorycznego przygotowania do zawodu, a także doświadczenia zawodowego.

Źródło: Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy, Warszawa 2009.

Przewidywanie kierunków zmian na rynku pracy może przyczynić się do lepszego dopasowania działań edukacyjnych do potrzeb rynku pracy w kolejnych latach.

Prowadzone badania mają często charakter fragmentaryczny, co ogranicza możliwość przedstawienia kompleksowej oceny popytu na pracę z perspektywy pracodawców. Wynika to między innymi z różnorodności stosowanych metod badawczych oraz skali przeprowadzonych badań.

Można się pokusić jednak na pewne ogólne obserwacje. Po pierwsze, badania prowadzone wśród pracodawców wydają się nie w pełni oddawać rzeczywistą rolę twardych umiejętności i wiedzy zawodowej, oczekiwanych od pracowników. Jest to często warunek, który muszą spełnić potencjalni pracownicy, aby być włączonymi do procesu rekrutacji. Po drugie, w trakcie rekrutacji pracodawcy często zwracają uwagę na deficyt kompetencji personalnych i społecznych, takich jak odpowiedzialność, zaangażowanie czy umiejętność pracy w grupie.

8.3.3. Popyt na pracę i kwalifikacje w przyszłości – projekcje

Obserwowane zmiany popytu na pracę mogą być uzupełnione przez prognozy zmiany zapotrzebowania na pracę i kwalifikacje w przyszłości. Przewidywanie kierunków zmian na rynku pracy może przyczynić się do lepszego dopasowania działań edukacyjnych do potrzeb rynku pracy w kolejnych latach.

Należy jednak nadmienić, iż prognozy takie mogą wskazać potencjalne, najbardziej prawdopodobne kierunki zmian, nie są jednak w stanie odpowiedzieć na szczegółowe pytania, ilu konkretnie pracowników o danych kwalifikacjach będzie potrzebnych w przyszłości.

Przykładem takiej prognozy jest prognoza zapotrzebowania na kwalifikacje w latach 2010–2020 w 27 krajach UE, w tym w Polsce przygotowana przez Cedefop (Cedefop, 2010). Wyniki tej prognozy pokazują, że do roku 2020 w 27 państwach członkowskich Unii Europejskiej populacja pracujących powiększy się o prawie 7 milionów.

Dla Polski prognozowany jest spadek liczby pracujących o prawie 250 tys., co stanowi największą kwotowo redukcję wśród wszystkich państw członkowskich. Dla porównania w Wielkiej Brytanii i Hiszpanii zatrudnienie wzrośnie odpowiednio o dwa mln i jeden mln osób (głównie dzięki znacznemu przyrostowi osób pracujących w grupie zawodowej: technicy i inny średni personel).

Według oceny Cedefop w Polsce najbardziej zmniejszy się zatrudnienie w rolnictwie i będzie to spadek o ponad 650 tys. (jest to największy spadek wśród wszystkich państw UE). Spadek liczby pracujących netto nastąpi też wśród robotników przemysłowych i rzemieślników oraz osób zatrudnionych przy pracach prostych. Natomiast zwiększenie zatrudnienia prognozowane w pozostałych grupach zawodów osiągnie poziom 500 tys. osób i będzie największe (260 tys.) w piątej grupie zawodów – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy.²⁴

Powyższe zmiany struktury pracujących w Polsce odbiegają nieco od prognozowanych zmian dla całej UE, które wskazują znaczny spadek liczby pracujących robotników (jest to grupa, w której spadek zatrudnienia będzie największy i sięgnie w skali UE 2,1 mln miejsc pracy) i rolników, ale także pracowników biurowych (ponad 1 mln miejsc pracy). W istotny sposób zwiększy się natomiast liczba techników oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Są to jednak niewielkie różnice, na podstawie których nie można wnioskować o odmiennym rozwoju gospodarki Polski od pozostałych gospodarek państw UE, a raczej wynikają one z innego stanu wyjściowego, tj. struktury pracujących obecnie.

Wyniki prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje na poziomie całej Unii Europejskiej pokazują, że wzrost zatrudnienia w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji i pracy umysłowej (1, 2, 3 grupa zawodów) będzie wyższy niż zatrudnionych przy pracach prostych (9 grupa zawodów), a także wyższy niż osób zatrudnionych

Nie można wnioskować o odmiennym rozwoju gospodarki Polski od pozostałych gospodarek państw UE, a różnice raczej wynikają z innego stanu wyjściowego, tj. struktury pracujących obecnie.

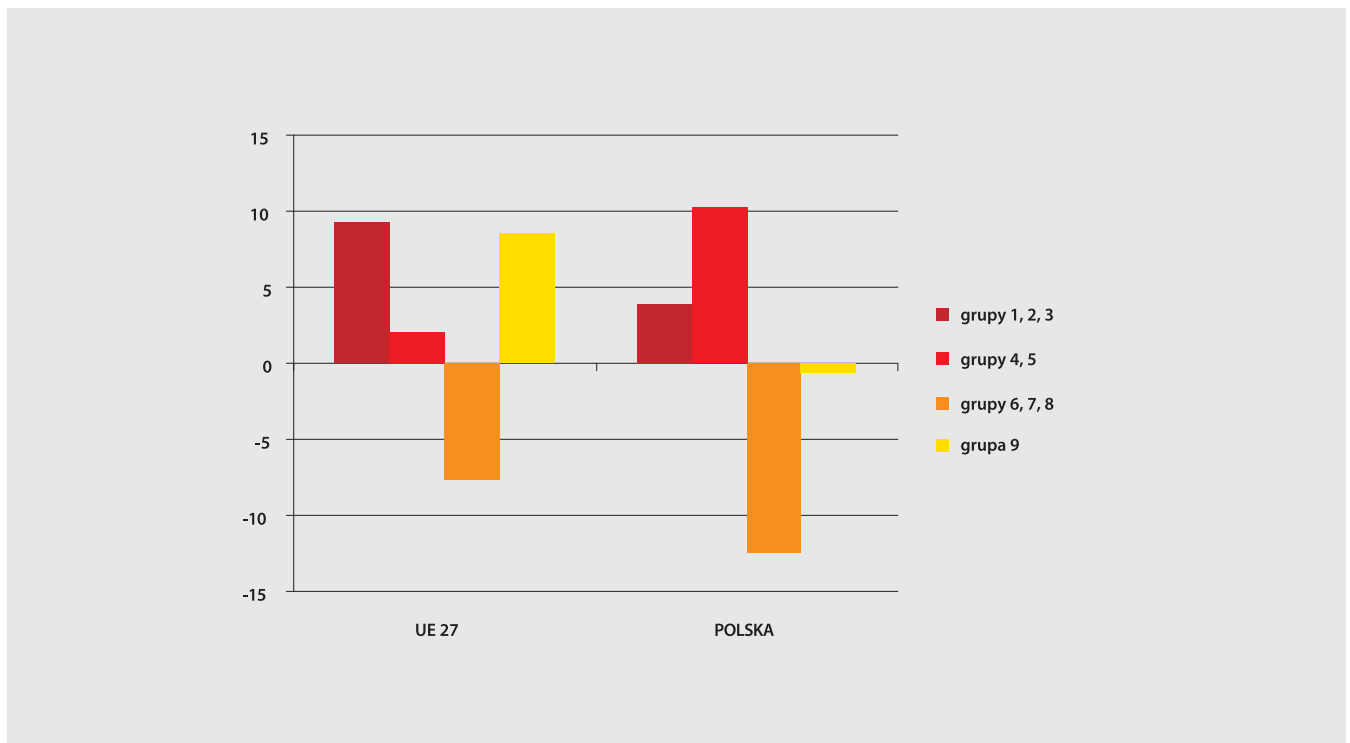
²⁴ Wyniki badania popytu GUS, pokazują, że w latach 2005–2009 udział robotników przemysłowych i rzemieślników w ogóle pracujących systematycznie malał, a udział pracowników usług osobistych i sprzedawców systematycznie się zwiększał.

w usługach osobistych i sprzedawców oraz pracowników biurowych. Ubytek w liczbie pracujących czeka jedynie zawody wymagające wykwalifikowanej pracy fizycznej (grupy 6, 7, 8).

W przypadku Polski zmiana struktury kwalifikacji pracujących, zgodnie z oceną Cedefop, będzie szła w innym kierunku – w kierunku promowania przede wszystkim pracy umysłowej, ale niewykwalifikowanej. Dla Polski prognozowany jest 10-procentowy wzrost liczby osób niewykwalifikowanych pracujących umysłowo (grupy 4, 5) oraz 4-procentowy wzrost liczby pracujących w grupach 1, 2, 3, czyli wykwalifikowanych pracowników umysłowych. Duża redukcja (12%) czeka osoby wykwalifikowane pracujące fizycznie.

Takie zróżnicowanie prognozy liczby pracujących w poszczególnych grupach wynikać może z przyjęcia założenia, że zmiany struktury popytu na pracę w Polsce będą odbywać się zgodnie ze ścieżką obserwowaną w poprzednich latach w tzw. „starych” krajach UE. Jest to do pewnego stopnia prognoza ostrzegawcza. Jeżeli faktycznie zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach (grupy 1–3) będzie wyższe w krajach UE 27, a nadal niższe w Polsce, to Polska może utracić część swoich zasobów pracy na rzecz innych krajów. Należy pamiętać, że osoby o wysokich kwalifikacjach należą do najbardziej mobilnych grup.

Wykres 8.47. Prognoza zmiany liczby pracujących według grup zawodów do 2015 r. w procentach



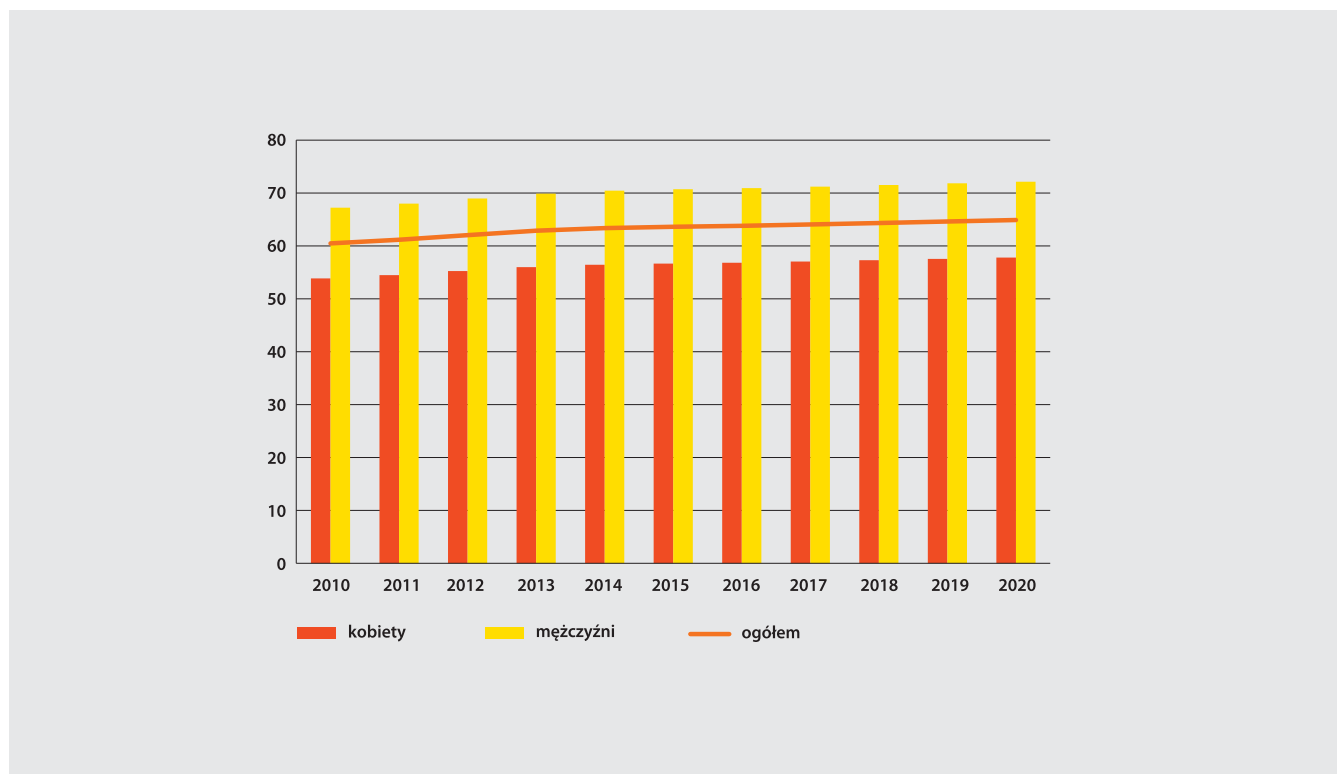
Źródło: opracowanie własne na podstawie Cedefop.

Instytut Badań Strukturalnych na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego opracował prognozę dotyczącą wpływu realizacji programów finansowanych z funduszy strukturalnych w ramach polityki spójności na sytuację w kraju i regionach, w tym na sytuację na rynku pracy. Wyniki tej prognozy do 2020 roku wskazują na wzrost zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia osiągnie poziom 64% a każdego roku powstanie ponad 500 tys. nowych miejsc pracy. W przypadku nowo utworzonych miejsc pracy największy ich przyrost prognozowany jest na lata 2012–2015, czyli na okres najsilniejszego oddziaływania środków strukturalnych otrzymywanych przez Polskę. Podobnie dynamika wskaźnika zatrudnienia będzie największa w tym okresie.

Pomimo spadku tempa wzrostu wskaźnika zatrudnienia i zmniejszenia liczby nowo utworzonych miejsc pracy po 2015 r. pozytywny efekt programów i inwestycji finansowanych ze środków UE będzie relatywnie trwały w odniesieniu do rynku pracy.

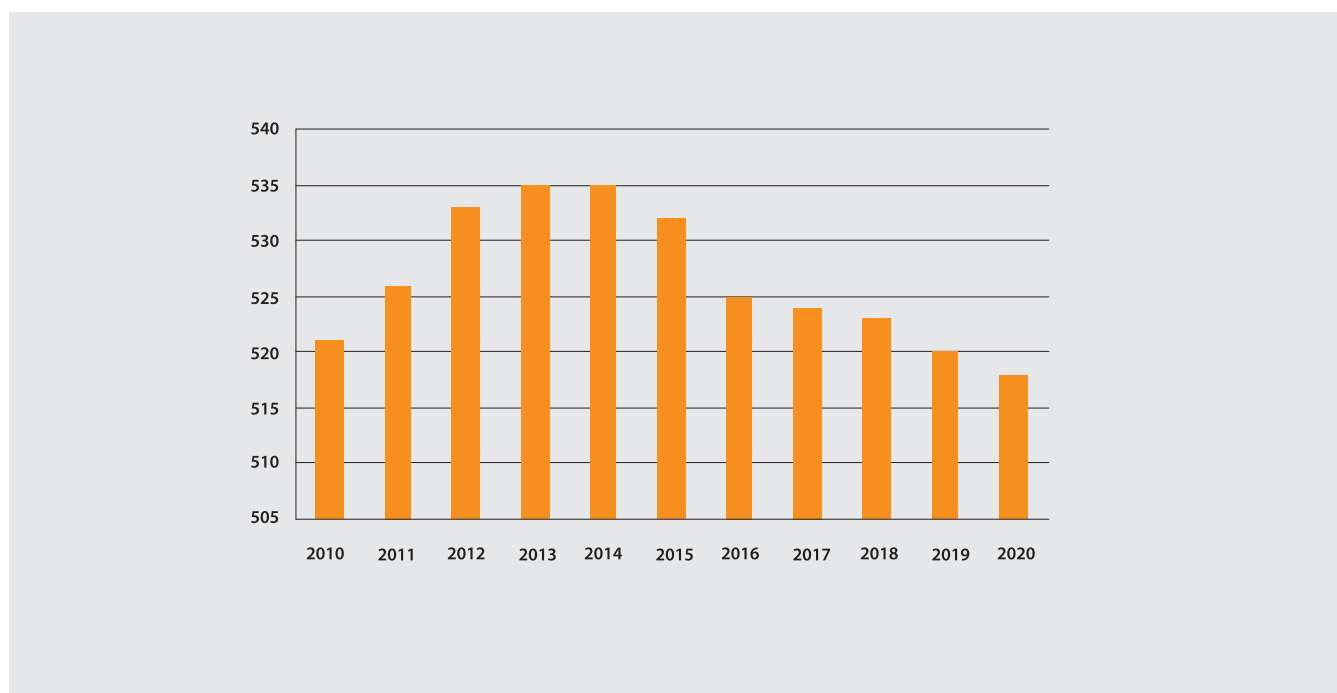
W przypadku nowo utworzonych miejsc pracy największy ich przyrost prognozowany jest na lata 2012–2015, czyli na okres najsilniejszego oddziaływania środków strukturalnych otrzymywanych przez Polskę.

Wykres 8.48. Projekcja wskaźnika zatrudnienia do 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie IBS.

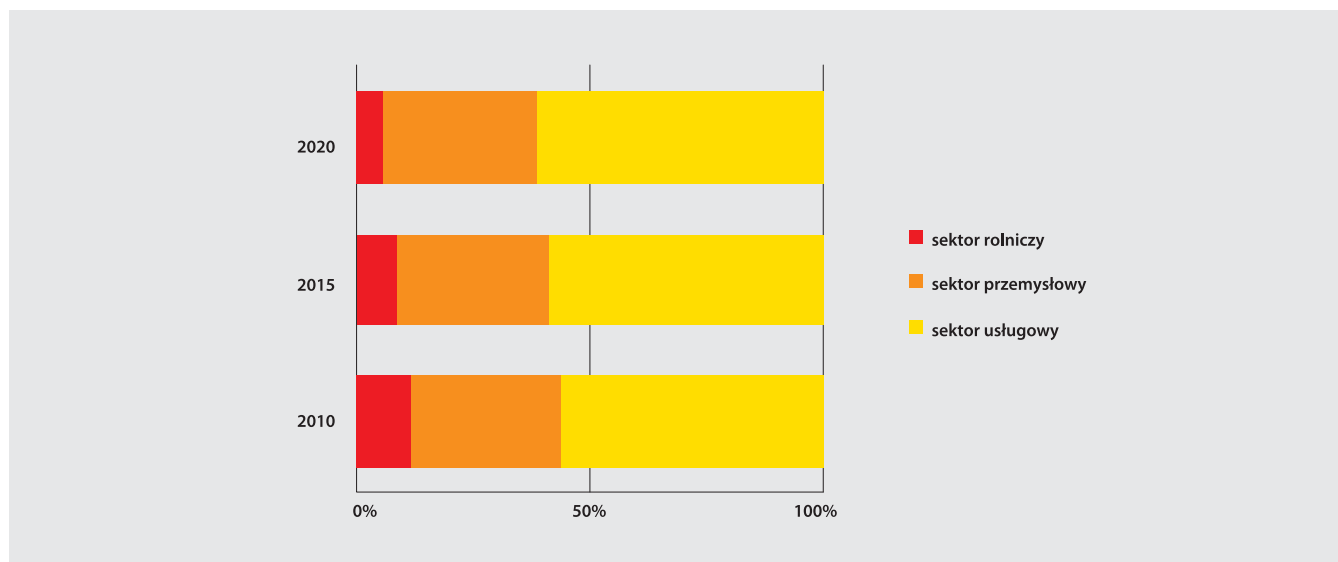
Wykres 8.49. Projekcja liczby nowo utworzonych miejsc pracy do 2020 roku, w tys.



Źródło: opracowanie własne na podstawie IBS.

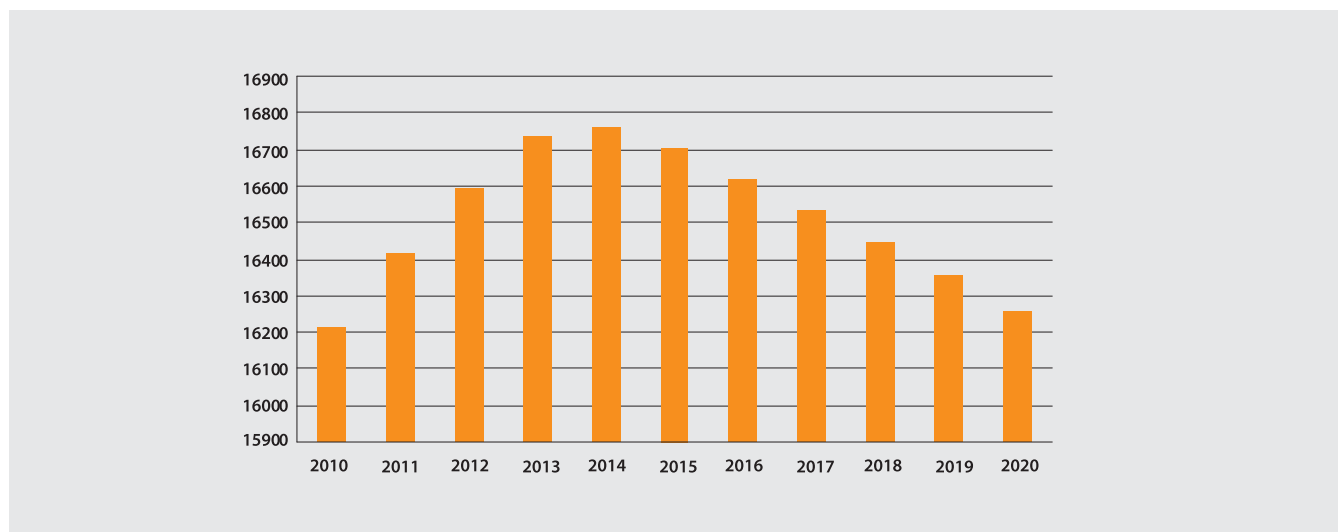
Odpowiednio do liczby nowo utworzonych miejsc pracy rosnąć będzie liczba pracujących, która w roku 2014 osiągnie swój najwyższy poziom – 16,76 mln osób – by w 2020 r. zmniejszyć się o ponad 500 tys. Struktura osób pracujących według sektorów będzie ewoluować w kierunku dominacji sektora usług, który w 2020 roku osiągnie poziom 61%. Ta zmiana zajdzie głównie kosztem sektora rolniczego, którego dotknie redukcja rządu 10 pkt proc. Natomiast sektor przemysłowy będzie charakteryzował się niską dynamiką – do 2020 r. wzrost o niecały 1 pkt proc. – a jego udział w strukturze w ostatnim roku prognozy wyniesie 33%.

Wykres 8.50. Projekcja struktury pracujących wg sektorów ekonomicznych



Źródło: opracowanie własne na podstawie IBS.

Wykres 8.51. Projekcja liczby pracujących do 2020 roku, w tys.



Źródło: opracowanie własne na podstawie IBS.

Ramka 8.5. Prognoza dla Śląska

Instytut Badań Strukturalnych (IBS, 2009) opracował metodologię prognozowania wybranych istotnych parametrów rynku pracy dla województwa śląskiego. Wyniki prognoz dla tego województwa do 2014 roku potwierdzają zmiany strukturalne pracujących – wzrost znaczenia usług, a spadek rolnictwa i przemysłu.

W odniesieniu do konkretnych zawodów największy przyrost popytu (mierzony nowopowstałymi miejscami pracy) prognozowany jest dla pielęgniarek i położnych²⁵, pracowników usług domowych i gastronomicznych oraz sprzedawców. Natomiast zawody schyłkowe (o największej liczbie zlikwidowanych miejsc pracy) to według prognozy przede wszystkim rolnicy, leśnicy, rybacy oraz ogrodnicy. Powyższe wyniki prognoz są konsekwencją wspomnianych przemian struktury osób pracujących – wzrost zapotrzebowania na usługi kosztem rolnictwa i przemysłu.

Źródło: IBS, *Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany*, Warszawa 2009.

²⁵ Warto dodać, że dane dot. pracujących w gospodarce narodowej wskazują na spadek popytu na pracowników ochrony zdrowia.

Wyniki projekcji, połączone z obserwowanymi zmianami popytu na pracę osób według wykształcenia wskazują na potencjalnie rosnący popyt na pracę osób o wyższym poziomie wykształcenia, co również stanowi wyzwanie dla systemu edukacji.

Podsumowanie

Podsumowując rozdział dotyczący sytuacji na rynku pracy trzeba podkreślić, że poziom wykształcenia jest istotnym, ale nie jedynym i być może nie najważniejszym czynnikiem wpływającym na sytuację jednostki. Wielu autorów zauważa, że o tym, czy dana osoba ma wiedzę, kompetencje, umiejętności, jednym słowem wystarczające kwalifikacje, żeby być poszukiwanym i chętnie zatrudnianym pracownikiem, decyduje wiele czynników. Nie tylko poziom i dziedzina wykształcenia, wyuczony zawód, ale też umiejętności ogólne np. znajomość języków obcych czy obsługa programów komputerowych. Coraz silniej podkreśla się rolę kompetencji ogólnych, tj. umiejętności pracy w grupie czy kreatywności. Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy zależy nie tyle od liczby lat poświęconych na edukację, ale od liczby lat połączonych w określony cykl nauczania kończący się uzyskaniem określonego dyplomu, za którym idą też konkretne, premiovane na rynku pracy umiejętności (Marcinkowska i in., 2008; Sztanderska, Wojciechowski, 2008). W niniejszym rozdziale analizowany jest tylko wpływ poziomu wykształcenia na sytuację jednostki na rynku pracy i siłą rzeczy wiele z tych istotnych elementów jest pomijanych. W szczególności rola wyuczonego zawodu i dziedziny kształcenia, które często nieodzwrotnie łączą się z określonym poziomem wykształcenia, a także rola kompetencji ogólnych na rynku pracy wymagają osobnych, szczegółowych analiz.

Co więcej, nie tylko inne niż poziom wykształcenia elementy kapitału ludzkiego należałoby wziąć pod uwagę, ale też coraz większe wątpliwości budzi możliwość porównywania ze sobą szerokich grup wykształcenia, które są tak wewnętrznie niejednorodne. Nabiera to szczególnego znaczenia w przypadku osób z wykształceniem wyższym, gdyż pojawiają się coraz liczniejsze sygnały o dużym wzroście zróżnicowania umiejętności i wiedzy absolwentów różnych typów uczelni. Innymi słowy, to rosnące zróżnicowanie pozwala przypuszczać, iż formalnie wysokiemu poziomowi wykształcenia coraz częściej towarzyszą faktycznie niskie kwalifikacje. Wymaga to uważnego przyjrzenia się sytuacji wewnątrz poszczególnych grup. Zwiększa to również znaczenie wszelkich badań, które opierają się na analizach rzeczywistych umiejętności respondentów.

Nie zmienia to jednak faktu, że najgorsza sytuacja na rynku pracy charakteryzuje osoby nieposiadające wykształcenia zawodowego – osoby, które ukończyły co najwyżej szkołę podstawową, a w dalszej kolejności osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Co więcej, osoby słabiej wyposażone w kapitał ludzki w Polsce radzą sobie wyraźnie gorzej niż mieszkańcy innych krajów OECD, co objawia się w ponadprzeciętnie niskim wskaźniku zatrudnienia, jak i w wysokiej stopie bezrobocia. Z drugiej strony w Polsce relatywnie dobrą sytuacją cieszą się osoby z wykształceniem wyższym. Zwraca uwagę ich dłuższa aktywność ekonomiczna w cyklu życia, bardzo niska stopa bezrobocia oraz wysokie wynagrodzenia.

Analizy pokazują również, że wykształcenie odgrywa istotną rolę w determinowaniu sytuacji na rynku pracy w trakcie recesji, ale im koniunktura gospodarcza jest lepsza, tym sytuacja na rynku pracy jest w mniejszym stopniu zależna od tego czynnika. Osoby z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym narażone są na dużo większe wahania popytu na pracę niż pozostałe grupy. Niestabilność objawia się również poprzez częstsze przerwy w pracy i krótszy staż pracy osób gorzej wykształconych (UNDP, 2007). Należy również pamiętać, że poziom wykształcenia wpływa nie tylko na prawdopodobieństwo trafienia do bezrobocia, ale ma też bardzo duży wpływ na to, jak długo ktoś nie ma pracy.

Wysokość płac jest także silnie zależna od poziomu wykształcenia. Wskutek zachodzących procesów nowocześniejszego gospodarstwa nastąpił ponadprzeciętnie duży wzrost płac osób lepiej wykwalifikowanych, co skutkowało dużym wzrostem zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce. W 2008 roku wynagrodzenia osób z wykształceniem wyższym były ponad dwukrotnie wyższe niż płace osób najslabiej wykształconych. Różnice w wynagradzaniu różnych kwalifikacji w Polsce są jednymi z najwyższych w OECD. Polskę na tle międzynarodowym charakteryzuje też relatywnie niewielkie zróżnicowanie płac między osobami z wykształceniem średnim a osobami, które zakończyły edukację na poziomie szkoły podstawowej.

Poziom wykształcenia wpływa jednak nie tylko na wysokość płac, ale i na możliwości ich wzrostu wraz ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego i rosnącym stażem pracy. W tym sensie ukończenie studiów wyższych jest najbardziej opłacalne, nawet jeżeli wejście na rynek pracy i pierwsze doświadczenia zawodowe wiążą się z uzyskiwaniem relatywnie niskich wynagrodzeń. W przeciwieństwie jednak do osób z niższymi poziomami wykształcenia, wynagrodzenia osób z dyplomem uczelni wyższej charakteryzują się dużą dynamiką, tzn. rosną wraz z kolejnymi latami pracy zawodowej i stabilizują się dopiero w przypadku osób z około 20-letnim stażem pracy. Przeprowadzone analizy sugerują, że w Polsce ma to szczególne znaczenie dla mężczyzn.

Wysokość i struktura płac różni się także wyraźnie między sektorem prywatnym i publicznym. Analizy pokazują, że sektor publiczny „spłaszcza” płace, co wiąże się ze względnie sztywnym schematem wynagradzania pracow-

ników. Sektor publiczny, w przeciwieństwie do prywatnego, mniejszą wagę przywiązuje również do kierunku kształcenia.

Analizy opłacalności edukacji w Polsce pokazują wreszcie wciąż relatywnie wysokie na tle innych państw oszacowania stóp zwrotu z edukacji, zwłaszcza na poziomie wyższym. Biorąc pod uwagę wyjątkowo dobrą względną sytuację osób z dyplomem uczelni wyższej na rynku pracy i wciąż duży popyt na wysokie kwalifikacje, nie dziwi tak duży postęp w zakresie wykształcenia ludności Polski, który dokonał się w ostatnich latach.

Mimo to sytuacja ludzi młodych, w tym absolwentów, na rynku pracy w Polsce jest gorsza w porównaniu do innych grup ludności, choć systematycznie poprawiała się w latach 2000–2009. Niemniej jednak, pozostaje ona gorsza w porównaniu do średniej dla UE 27. Wraz z upływem czasu od zakończenia nauki w systemie formalnym sytuacja absolwentów znacząco się poprawia. Warto odnotować następujące prawidłowości: absolwent studiów wyższych lub osoba z konkretnym wykształceniem zawodowym łatwiej znajdzie pracę i to często w zgodzie z otrzymanym wykształceniem. Natomiast osobom z wykształceniem średnim lub policealnym trudniej jest znaleźć pracę zgodną z wyuczonymi umiejętnościami.

Wśród absolwentów relatywnie gorsza jest pozycja kobiet na rynku pracy niż mężczyzn. Jest to związane z wieloma czynnikami, z których warto podkreślić trudności w łączeniu rozpoczynania zarówno aktywności zawodowej oraz życia rodzinnego (w tym rodzicielstwa), pewne niedopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców (na przykład mniej kobiet kształci się na kierunkach technicznych), jak również defaworyzowanie młodych kobiet na rynku pracy przez pracodawców (w związku ze zwiększonym w ocenie pracodawców ryzykiem utraty pracowników ze względu na realizację planów rodzinnych i rodzicielskich).

Ze względu na niewielkie możliwości podejmowania częściowego zatrudnienia na polskim rynku pracy łączenie nauki z pracą zawodową jest znacznie trudniejsze niż w innych krajach europejskich. Stosunkowo rzadkie łączenie nauki z pracą w Polsce, w porównaniu do krajów UE, oraz wydłużanie okresu nauki powoduje, że młodzi ludzie coraz później wchodzą na rynek pracy.

Polski rynek pracy, mimo pogorszenia warunków ekonomicznych spowodowanego światowym kryzysem gospodarczym, nadal potrzebuje nowych pracowników. Istotne jednak są zmiany strukturalne, które określają popyt na pracę w niektórych sektorach, podczas gdy np. zatrudnienie w rolnictwie będzie systematycznie spadać. Rośnie rola usług w gospodarce, wraz z nią zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym. Istniejące prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje i popytu na pracę wskazują, że to właśnie w tych sektorach, które wymagają kwalifikacji na poziomie wyższym, będą powstawały nowe miejsca pracy.

Bibliografia

- Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, 40, 7–72.
- Baarda, R. (2010). *Occupations and Vocational Education, The Dutch Example*, Colo, prezentacja.
- Bedi, A. S. i Cieślak, A. (2000). Wages and Wage Growth in Poland: The Role of Foreign Direct Investment. *Economics of Transition*, 10 (1), 1–27.
- Boni, M. (red.). (2008). *Raport o kapitale intelektualnym Polski*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Boni, M. (red.). (2009). *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Borjas, G. (2010). *Labor economics*. New York: McGraw-Hill.
- Brown, P., Lauder, H. i Ashton, D. (2008b), Education, globalization and the knowledge economy, komentarz do Teaching and Learning Research Programme. W

- Bukowski, M. (red.). (2008). *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bukowski, M. (red.). (2010). *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bukowski, M. i Pelle, D. (2009). *Raport roczny 2009, Cykliczne badania ewaluacyjne na temat: Wpływ realizacji polityki spójności na kształtowanie się głównych wskaźników dokumentów strategicznych – Narodowego Planu Rozwoju 2004–2006 i Narodowej Strategii Spójności 2007–2013 oraz innych wybranych wskaźników makroekonomicznych na poziomie krajowym i regionalnym*. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Bukowski, M. i Zawistowski, J. (red.). (2008). *Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Cahuc, P. i Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge: The MIT Press.
- Card, D. (1999). The Causal Effect of Education on Earnings. W: O. Ashenfelter i D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, (t.3, s. 1801-1863). Amsterdam: Elsevier.
- CEDEFOP, (2010). *Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- Checchi, D. (2006). *The Economics of Education. Human Capital, Family Background and Inequality*. New York: Cambridge University Press.
- Chłoń-Domińczak, A. (2009). *Retirement Behaviour in Poland and the Potential Impact of Pension System Changes, ENEPRI Research Report*. Bruksela: European Network of European Policy Research Institutes.
- Czapiński, J. i Panek, T. (red.). (2009). *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*. Rada Monitoringu Społecznego. Warszawa: VIZJA PRESS & IT.
- Dąbrowa-Szeffler, M. i Sztabiński, P. (2007). *Modele studiów doktoranckich a potrzeby nauki i rynku pracy pozanaukowej. Raport z badań jakościowych*. Warszawa: Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego.
- Domański, H. (2008). *Zmiany stratyfikacji społecznej w Polsce*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- EACEA, (2009). *Key Data on Education in Europe 2009*. Bruksela: The Education Audiovisual and Culture Executive Agency.
- European Commission, DG EMPL, (2003). *Employment in Europe 2003*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, DG EMPL, (2004). *Employment in Europe 2004*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, DG EMPL, (2005). *Employment in Europe 2005*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, DG EMPL, (2009). *Employment in Europe 2009*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat, (2009). *Youth in Europe. A statistical portrait*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- Fazih, T. (2008). *Linking Education Policy to Labor Market Outcomes*. Washington: World Bank.
- Flabbi, L., Paternostro, S. i Tiongson, E. R. (2007). Returns to Education in the Economic Transition: A Systematic Assessment Using Comparable Data. *Economics of Education Review*, 27 (6), 724–740.
- FRSE, (2008). *The system of education in Poland*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.

- Grotkowska, G. (2008). Wpływ handlu zagranicznego na zatrudnienie i płace w Polsce w okresie transformacji, rozprawa doktorska: Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski.
- Grotkowska, G. i Sztanderska, U. (2006). *Charakterystyka różnic terytorialnych rynku pracy w przekroju powiatów*. Warszawa: Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Grotkowska, G. i Wincenciak, L. (2006). *Powiatowe rynki pracy – charakterystyka na podstawie danych NSP 2002*. Warszawa: Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- GUS, (2009). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2003–2007*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS, (2010). *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym (Stan w dniu 31 grudnia 2009 r.)*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS, (2010). *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Hanushek, E. A. i Zang, L. (2006). Quality-consistent estimates of international returns to skill. *NBER Working Paper, No. 12664*.
- Harmon, C., Oosterbeek, H. i Walker, I. (2000). The Returns to Education. A Review of Evidence, Issues and Deficiencies in the Literature. *CEE Discussion Papers, No. 0005*.
- Hartog, J. i van den Brink H. M. (red.). (2007). *Human Capital. Theory and Evidence*. New York: Cambridge University Press.
- IBS, (2009). *Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany*. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Katz, L. F. i Autor, D. H. (1999). Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. W: O. Ashenfelter i D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, (t. 3, s. 1463-1555). Amsterdam: Elsevier.
- Keane, M. P. i Prasad, E. S. (2006). Changes in the Structure of Earnings During the Polish Transition, *Journal of Development Economics*, 80 (2), 389–427.
- Kotowska, I. E. (red.). (2009). *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2009, Raport tematyczny*. Warszawa : Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Kotowska, I. E., Bober, M., Grabowska, I., Strzelecki, P. i Węziak, D. (2007). Materiał niepublikowany. *Zmiany na rynku pracy w świetle wyników Diagnozy Społecznej 2007*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Kotowska, I. E., Sztanderska, U. i Wóycicka, I. (red.). (2007). *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa: Scholar.
- KPRM (2010). *Wejście osób młodych na rynek pracy (na podstawie danych ZUS)*, Departament Analiz Strategicznych, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Lauer, C. (2005). *Education and Labour Market Outcomes. A French-German Comparison*. *ZEW Economic Studies*, 30.
- Machin, S. i McNally, S. (2007). *Tertiary Education Systems and Labour Markets*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Machin, S. i Vignoles, A. (2005). *What's the Good of Education? The Economics of Education in the UK*. Princeton: Princeton University Press.
- Manpower, (2010). *Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Polska. Raport z badania Manpower (III kwartał 2010 roku)*. Strona internetowa: www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=12937
- Marcinkowska, I., Ruzik, A., Strawiński, P. i Walewski, M. (2008). *Badanie struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000–2006*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

- Martins, P. S. i Pereira, P. T. (2004). Does Education Reduce Wage Inequality? Quantile Regressions Evidence from Sixteen Countries. *Labour Economics*, 11 (3), 355–371.
- Morawski, L., Myck, M. i Nicińska, A. (2009). Count Your Hours: Returns to Education in Poland. *IZA Discussion Paper, No. 4332*.
- MORPIE, (2010). *Nauka zawodu w małopolskich szkołach 2010*. Kraków: Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji.
- MPiPS, (2006). *Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce, raporty powiatowe*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- MPiPS, (2008). *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym, raport z badań*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- MPiPS, (2008). *Sytuacja na rynku pracy w Polsce. Raport kwartalny I/2008*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- MPiPS, (2009). *Rolnictwo i obszary wiejskie w Polsce w latach 1992–2007*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Newell, A. T. (2001). The Distribution of Wages in Transition Countries. *IZA Discussion Paper, No. 267*.
- Newell, A. T. i Socha, M. W. (2005). The Distribution of Wages in Poland 1992–2002. *IZA Discussion Paper, No. 1485*.
- Newell, A. T. i Socha, M. W. (2007). The Polish Wage Inequality Explosion. *IZA Discussion Paper, No. 2644*.
- OECD, (2007). *Understanding the Social Outcomes of Learning*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, (2008a). *Growing Unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, (2008b). *OECD Economic Surveys. Poland*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, (2008c). *OECD Territorial Reviews. Poland*, Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, (2009a). *Education at a Glance 2009. OECD Indicators*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, (2009b). *Jobs for Youth. Poland*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD, (2010). *Helping youth to get a firm foothold on the labour market. Tackling the job crisis. The Labour Market and Social Policy Response*. Paryż: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Quintini, G. i Manfredi, T. (2009). Going Separate Ways? School-to-work Transition in the United States and Europe. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 90*.
- Rogut, A. i Roszkowska, S. (2007). Earnings and Human Capital Distribution in Poland. *Gospodarka Narodowa*, 18 (11–12), 55–84.
- Rutkowski, J. (1996). High Skills Pay-off: The Changing Wage Structure during Economic Transition in Poland. *Economics of Transition*, 4 (1), 89–112.
- Schoon, I. i Silbereisen R. K. (red.). (2009). *Transitions from school to work. Globalization, individualization, and patterns of diversity*. Nowy Jork: Cambridge University Press.

- Strawiński, P. (2005). *Zwrot z inwestycji w wyższe wykształcenie w Polsce*. Zaczepnięto: 8 września 2010. Strona internetowa: <http://coin.wne.uw.edu.pl/pstrawinski/publ/zarobki3hec.pdf>.
- Strawiński, P. (2008). Changes in return to higher education in Poland 1998–2005. *MPRA Paper, No. 9533*.
- Sztanderska, U. (red.). (2007). *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*. Warszawa: The United Nations Development Programme.
- Sztanderska, U. i Wojciechowski, W. (2008). *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*. Warszawa: Forum Obywatelskiego Rozwoju.
- Sztanderska, U., Minkiewicz, B. i Bąba, M. (2004). *Oferta szkolnictwa wyższego a wymagania rynku pracy*. Warszawa: Instytut Społeczeństwa Wiedzy.
- Trostel, P. A. (2005). Nonlinearity in the Return to Education. *Journal of Applied Economics*, 7 (1), 191–202.
- UNDP, (1998). *Raport o rozwoju społecznym Polska 1998 – Dostęp do edukacji*. Warszawa: The United Nations Development Programme.
- UNDP, (2000). *Raport o rozwoju społecznym Polska 2000 – Rozwój obszarów wiejskich*. Warszawa: The United Nations Development Programme.
- UNDP, (2004). *Raport o rozwoju społecznym Polska 2004 – W trosce o pracę*. Warszawa: The United Nations Development Programme.
- Witkowski, J. (red.). (2008). *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza Praca” Raport z badania*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- World Bank, (2004). *Growth, Employment and Living Standards in Pre-Accession Poland*. Waszyngton: World Bank.