

# RYNEK PRACY

numer

2

2019 (169)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT  
NUMERU

## Wykształcenie a podaż pracy w Polsce w okresie transformacji

W artykule autorki identyfikują główne mechanizmy odpowiedzialne za zmiany podaży pracy w Polsce w ciągu ostatnich trzech dekad, dokumentując zmiany struktury podaży pracy w przekroju poziomu wykształcenia.

*Więcej w numerze*

## Wpływ cech szkoły wyższej na sytuację absolwentów na rynku pracy

Autorki badają, w jaki sposób prestiż ukończonej uczelni, jej własność, tryb studiów czy inne charakterystyki edukacji wpływają na wynagrodzenie, fakt posiadania pracy i czas jej poszukiwania – na przykładzie absolwentów studiów ekonomicznych.

*Więcej w numerze*

POLECAMY  
RÓWNIEŻ

## Nadwyżka kwalifikacji w Polsce w świetle danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności

Artykuł identyfikuje skalę tzw. przededukowania w Polsce w 2015 r. na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), wykorzystując metodę zrealizowanych połączeń oraz subiektywne deklaracje pracowników.

*Więcej w numerze*



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

# RYNEK PRACY

numer  
2/ 2019 (169)



---

**Właściciel tytułu:** Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa

**Wydawca:** Instytut Pracy i Spraw Socjalnych  
ul. J. Bellottiego 3b  
01-022 Warszawa  
tel. 22 536 75 24  
fax 22 536 75 43

Redakcja „Rynek Pracy”  
e-mail: [rynek.pracy@ipiss.com.pl](mailto:rynek.pracy@ipiss.com.pl)  
[www.czasopismorynekpracy.pl](http://www.czasopismorynekpracy.pl)

Wytyczne dla Autorów na stronie [www.czasopismorynekpracy.pl](http://www.czasopismorynekpracy.pl)

**Redaktor naukowa numeru:** dr hab. Gabriela Grotkowska

**Projekt graficzny:** Aleksander Acher-Chanda

**Wykresy:** Luiza Daab

**Redaktorzy językowi:** Jolanta Lewińska (język polski),  
Michał Zdancewicz (język angielski)

**Redaktor statystyczna:** dr hab. Agnieszka Ziomek, prof. nadzw. UEP

**Łamanie, druk:** Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS  
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy” jest wersją pierwotną

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody redakcji  
jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych w nadsyłanych  
tekstach

Poglądy wyrażone w artykułach są tylko i wyłącznie poglądami ich autorów,  
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie ponosi odpowiedzialności za ich treść

---

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

# RYNEK PRACY

---

numer  
2 / 2019 (169)

**IPiSS**

---

*Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu.  
Wszystko, co robiłem, to była przyjemność.*

---

Thomas Alva Edison

---



# Spis treści / Table of contents

---

- 5** Słowo wstępne redaktor naukowej numeru dr hab. Gabrieli Grotkowskiej  
Foreword by academic editor dr hab. Gabriela Grotkowska

## TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 6** Wykształcenie a podaż pracy w Polsce w okresie transformacji  
Gabriela Grotkowska, Urszula Sztaunderska  
Education and labour supply in Poland in the transformation period

## ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 20** Stopa zwrotu z edukacji w Polsce w świetle badań empirycznych  
Gabriela Grotkowska, Sylwia Pastuszka  
Rate of return on education in Poland in the light of empirical research
- 31** Wpływ cech szkoły wyższej na sytuację absolwentów na rynku pracy  
Gabriela Grotkowska, Aleksandra Gaik  
Influence of the qualities of higher education institutions on the situation of graduates in the labour market
- 46** Nadwyżka kwalifikacji w Polsce w świetle danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności  
Jan Baran  
Overqualification in Poland in the light of data from the Labour Force Survey
- 55** Czynniki społeczno-demograficzne oraz charakterystyki miejsca zatrudnienia a satysfakcja z pracy  
Sylwia Pastuszka  
Socio-demographic factors and characteristics of the workplace and their relation to job satisfaction

## STATYSTYKA / STATISTICS

- 67** Staż drogą do kariery  
Paulina Łukaszuk  
Internship as a beginning of a career path
- 70** Automatyzacja procesów przyczyni się do powstania nowych miejsc pracy  
Patrycja Miązek  
Automation of processes will contribute to the creation of new jobs

## DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

- 74** „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy”  
– omówienie badań  
Ilona Antoniewicz, Monika Kowalczyk-Gnyp  
„Multidimensional description of the job offer. National job offer application form” – discussion of the study

## AKTUALNOŚCI / NEWS

- 84** Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki  
Applicable rates, amounts and indicators
- 86** Co nowego na rynku pracy  
Redakcja  
What is new in the labour market
- 90** Co nowego w urzędach pracy  
Redakcja  
What is new in the public employment services

## Szanowni Czytelnicy,

„Punktem wyjścia analizowania kapitału ludzkiego jest przyjęcie założenia, że ludzie podejmują decyzje o swojej edukacji (...), ważąc koszty i korzyści z tym związane”<sup>1</sup> – tak Gary S. Becker rozpoczął poświęconą kapitałowi ludzkiego część swojego wykładu noblowskiego, który wygłosił 9 grudnia 1992 r. w Sztokholmie. Przyznanie tego niezwykle prestiżowego wyróżnienia wieloletniemu profesorowi Uniwersytetu w Chicago, powszechnie uważanemu za ojca teorii kapitału ludzkiego, stanowiło ostateczne potwierdzenie roli ekonomicznego podejścia do analizy ludzkich zachowań, w tym tych związanych z edukacją, we współczesnej myśli ekonomicznej.

Pierwsze lata transformacji systemowej były okresem gwałtownych zmian zarówno po stronie kosztów, jak i korzyści z kształcenia. W efekcie doświadczyliśmy spektakularnego wzrostu popularności kształcenia na poziomie wyższym, a także zmian jego struktury. W ostatniej dekadzie stopy skolaryzacji ustabilizowały się, a nawet zaczęły spadać, a fakt posiadania wyższego wykształcenia przestał automatycznie gwarantować sukces na rynku pracy. Jednocześnie kształcenie w szkołach zawodowych po okresie znaczącego spadku popularności na nowo stało się atrakcyjną ścieżką edukacyjną dla wielu młodych ludzi. Przedmiotem zainteresowania artykułów zawartych w prezentowanym numerze kwartalnika „Rynek Pracy” są zmiany w strukturze edukacyjnej zasobów pracy w Polsce, a także związki między systemem edukacji a szeroko rozumianym sukcesem na rynku pracy. Skutkiem i jednocześnie przyczyną wyborów edukacyjnych jest to, jak kształtuje się premia z wykształcenia. Zmiany jej wysokości i zróżnicowanie są przedmiotem zainteresowania G. Grotkowskiej i S. Pastuszki w ich tekście stanowiącym przegląd badań empirycznych nad stopą zwrotu z edukacji w Polsce w ciągu ostatnich 30 lat. Coraz większą rolę w życiu zawodowym absolwentów studiów wyższych odgrywa kierunek kształcenia, ukończona uczelnia czy inne charakterystyki studiów. Zagadnienie to podjęto w artykule A. Gaik i G. Grotkowskiej na przykładzie absolwentów kierunków ekonomicznych.

W ostatnich latach pojawiły się głosy, iż w Polsce zbyt wiele osób podejmuje studia wyższe i w efekcie mamy do czynienia z tzw. przededukowaniem. Temat ten omawia w swoim artykule J. Baran. Ostatni tekst, autorstwa S. Pastuszki, poświęcony jest determinantom zadowolenia z pracy zawodowej oraz roli wykształcenia w jego uzyskiwaniu.

Z pewnością wątki te nie wyczerpują interesujących zagadnień związanych z kształceniem i rynkiem pracy. Stanowią jednak punkt wyjścia dalszych refleksji i dyskusji, a także kolejnych, bardziej zaawansowanych badań.



**Gabriela Grotkowska**

redaktor naukowa „Rynku Pracy”

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest autorką ponad 70 krajowych i zagranicznych publikacji naukowych, kierowała kilkoma projektami badawczymi, a jej zainteresowania naukowe w szczególności dotyczą związków rynku pracy z otwarciem gospodarki, specyfiki sektora publicznego w kwestii zatrudnienia i wynagrodzeń, a także ekonomii edukacji i powiązań decyzji edukacyjnych z karierą zawodową.

Gabriela Grotkowska

<sup>1</sup> Tłumaczenie autorki na podstawie: Becker, G. S., 1996, *The Economic Way of Looking at Behavior*, The Nobel Lecture. Essays in Public Policy, No. 69, Hoover Institution.

# Wysztalcenie a podaż pracy w Polsce w okresie transformacji

**Gabriela Grotkowska**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

**Urszula Sztanderska**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

**W artykule autorki identyfikują główne mechanizmy odpowiedzialne za zmiany podaży pracy w Polsce w ciągu ostatnich trzech dekad, dokumentując zmiany struktury podaży pracy w przekroju poziomu wykształcenia.**

## Wprowadzenie

Szok, jakim była transformacja systemowa w 1989 r. i otwarcie gospodarki, spowodował zasadniczą zmianę struktury popytu na pracę. W konsekwencji zmieniła się struktura zatrudnienia oraz wynagrodzeń, istotnie wpływając na bodźce, którym podlegają zarówno osoby w wieku produkcyjnym, jak i wchodzące na rynek pracy w najbliższej przyszłości – w odniesieniu do samej aktywizacji zawodowej, a przede wszystkim do decyzji edukacyjnych. W efekcie trzy ostatnie dekady w Polsce to okres dynamicznych zmian po stronie podaży rynku pracy. Zasoby kapitału ludzkiego są kluczowym czynnikiem produkcji, decydującym o produktywności pracy, a przez to o produkcie krajowym brutto i dochodzie narodowym. W dużym stopniu kształtują zatem dobrobyt obywateli.

Choć między rokiem 1989 a rokiem bieżącym wielkość zasobów pracy w Polsce nie zmienia się w sposób zasadniczy<sup>1</sup>, to nastąpiła istotna i wielowymiarowa zmiana struktury podaży pracy. Była ona wynikiem m.in. głębokich zmian w decyzjach o kształceniu, zarówno w aspekcie długości trwania edukacji, typu szkół, jak i dziedzin kształcenia czy wyuczonych zawodów. Dodatkowym czynnikiem, szczególnie silnie ujawniającym się po 2004 r. i przystąpieniu

Polski do Unii Europejskiej, były migracje. Z uwagi na swoją specyfikę także wpłynęły na strukturę zasobów siły roboczej w Polsce.

Celem tego artykułu jest scharakteryzowanie zmian w strukturze zasobów pracy oraz aktywności zawodowej Polaków w ostatnich trzech dekadach z punktu widzenia poziomu ich wykształcenia. Z uwagi na ograniczenia związane z dostępem do porównywalnych danych okres analizy zawężono do lat 1995–2017<sup>2</sup>, a w niektórych przypadkach – do krótszych okresów, pozwalających na zachowanie porównywalności danych.

W sekcji drugiej opisano ogólne trendy w aktywności zawodowej w Polsce oraz kluczowe mechanizmy, które w świetle teorii ekonomii i badań empirycznych mogą być za nie odpowiedzialne. Przedmiotem sekcji trzeciej jest

<sup>1</sup> BAEL prowadzone jest od roku 1992, stąd nie ma możliwości porównania danych z lat późniejszych z informacjami o zasobach pracy z pierwszych lat transformacji. Z danych GUS wiemy jednak, iż w 1990 r. liczba pracujących szacowana była na 16,145 mln (stan na 31 grudnia), liczba bezrobotnych rejestrowanych zaś wynosiła 1,126 mln osób (stan na koniec IV kwartału 1990 r.), co daje łączne zasoby pracy wynoszące 17,271 mln osób. Według najnowszych publikowanych danych z BAEL, w III kwartale 2018 r. zasoby pracy w Polsce wyniosły 17,279 mln osób. Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

<sup>2</sup> Dane z BAEL sprzed 1995 r. nie są w pełni porównywalne z kolejnymi latami, natomiast dane za rok 2018 nie są jeszcze dostępne za cały rok.



aktywność w przekroju poziomym wykształcenia. Następnie zaprezentowano także oszacowania parametrów regresji wyjaśniającej aktywność ekonomiczną, wskazując na rolę poziomu wykształcenia w jej formowaniu, a także zróżnicowanie roli wykształcenia w przekroju płci i wieku. Artykuł kończy podsumowanie i wnioski.

### Aktywność zawodowa Polaków po 1995 r. i jej uwarunkowania

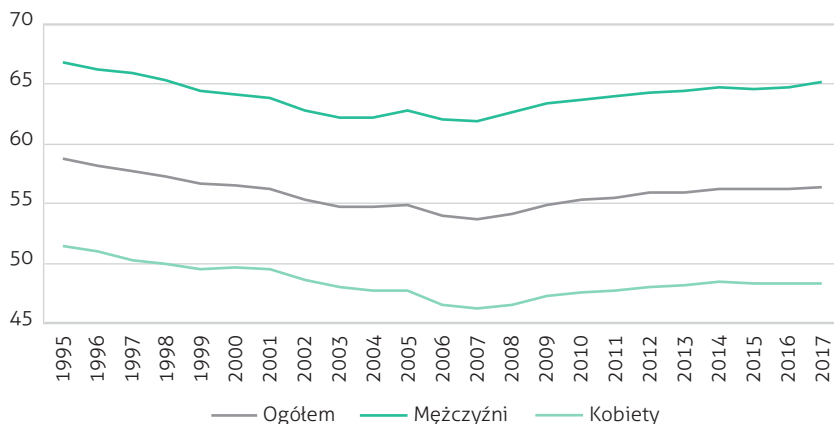
Z perspektywy ekonomicznej podstawą decyzji o aktywizacji ekonomicznej jest porównanie kosztów i korzyści związanych z rezygnacją z czasu wolnego i podjęciem pracy zawodowej. W dużej mierze mają one wymiar osobisty, ale istotną rolę ogrywają tu też czynniki związane z otoczeniem danej osoby, a zwłaszcza z jej pozycją w gospodarstwie domowym. W ujęciu ekonomicznym podjęcie pracy oznacza poniesienie kosztu alternatywnego związanego z utratą czasu wolnego, ale także wydatki na zakup usług czy dóbr, które przy braku aktywności zawodowej są wytwarzane w obrębie gospodarstwa domowego (np. opieka nad dziećmi czy dorosłymi członkami rodziny wymagającymi opieki, utrzymywanie porządku w domu, przygotowywanie posiłków). Korzyści z zatrudnienia wiążą się z jego wynagrodzeniem, a ściślej mówiąc – z możliwością realizacji potrzeb poprzez zakupy dóbr i usług, finan-

sowane z dochodu uzyskanego za wykonywanie pracy. Dla samej aktywizacji zawodowej kluczowy jest dochód oczekiwany, który zależy od wynagrodzenia oferowanego przez rynek osobom o danych cechach oraz od prawdopodobieństwa uzyskania zatrudnienia. Kluczową cechą wpływającą zarówno na szanse na pracę, jak i na spodziewane wynagrodzenie, jest zasób kapitału ludzkiego, którego ważnym składnikiem jest wykształcenie. Zależności te od strony teoretycznej opisuje teoria kapitału ludzkiego (Becker 1962, Mincer 1974).

Z punktu widzenia aktywności zawodowej Polaków przebieg transformacji dość wyraźnie dzieli się na dwie części – okres do około 2008 r., kiedy obserwowano spadek aktywności zawodowej Polaków (zarówno mężczyzn, jak i kobiet), i lata późniejsze, kiedy współczynniki aktywności systematycznie wzrastały (wykres 1). Połowa pierwszej dekady XXI wieku to czas wahań, jeśli chodzi o trend kształtowania się aktywności ekonomicznej ludności. W ostatnich latach obserwujemy wyhamowanie trendu wzrostowego, zwłaszcza w przypadku kobiet.

Zmiany w aktywności zawodowej Polaków są skutkiem wielu czynników. Po pierwsze, z pewnością dużą rolę odegrała perspektywa uzyskania pracy. Bezskuteczne poszukiwanie pracy oznacza utratę czasu, z którą nie wiąże się kompensacja dochodowa. W warunkach wysokiego

Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku produkcyjnym



Objaśnienie: Wiek produkcyjny to wiek zdolności do pracy; obejmuje mężczyzn w wieku 18–64 lata i kobiety w wieku 18–59 lat.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

bezrobocia ludzie zniechęcają się do poszukiwań. Był to zapewne ważny czynnik sprzyjający dezaktywacji zawodowej w pierwszych latach po 1990 r., a następnie w latach 1998–2004, kiedy faktyczna liczba ofert pracy była niska. Efekt zniechęcenia dotyczył głównie długookresowo bezrobotnych i nisko kwalifikowanych (Jurowska 2006). Szczególnie silnie wystąpił w Polsce efekt wycofania się z rynku pracy zamiast zmiany kwalifikacji. Wydaje się, że zjawisko to było wzmacniane przez rozwiązania instytucjonalne (Cazes i Nesporova 2003, Grotkowska, Socha i Sztanderska 2005). Z drugiej strony spadek bezrobocia w późniejszych latach, zwłaszcza w ostatnim czasie, sprzyjał aktywizacji zawodowej Polaków.

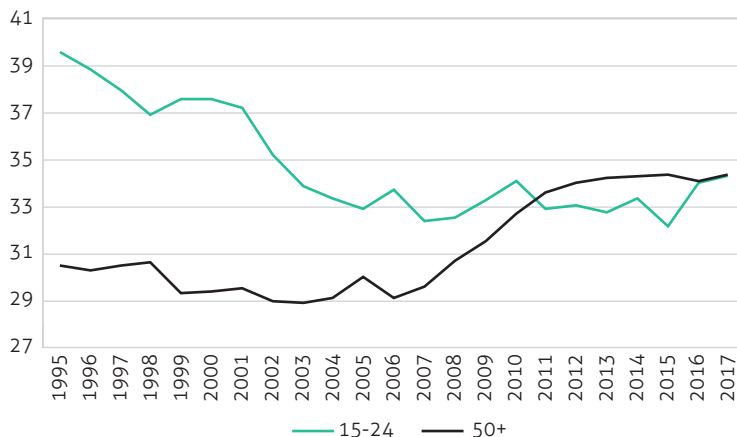
Po drugie, na zmiany aktywności zawodowej oddziałuje z pewnością system zabezpieczenia społecznego, a zwłaszcza zmiany w systemie emerytalnym i rentowym. W pierwszych latach systemy te były wykorzystywane przez państwo do zmniejszenia presji podażowej na rynku pracy (program wcześniejszych emerytur, świadczeń przedemerytalnych, relatywnie łatwy dostęp do rent z tytułu niezdolności do pracy). W późniejszych latach widoczny był trend przeciwny (likwidacja wcześniejszych emerytur w 2009 r., zaostrzenie warunków przyznawania uprawnień rentowych, wreszcie stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego do 67 lat z początkiem 2013 r., ale zaniechane w 2017, co może rzutować na trendy w aktyw-

ności zawodowej w kolejnych latach). Zmiany te wpłynęły na zwiększenie aktywności zawodowej zwłaszcza osób w tzw. niemobilnym wieku produkcyjnym (wykres 2).

Po trzecie, istotną rolę w decyzjach o aktywizacji zawodowej mogą odgrywać świadczenia społeczne, zwłaszcza gdy dostęp do nich obwarowany jest kryterium dochodowym. Historycznie większość świadczeń w Polsce po 1990 r. miała taki charakter (wyjątkiem jest świadczenie 500+ dla posiadających przynajmniej dwoje dzieci – bez zastosowania kryterium dochodowego). Świadczenia tego typu podnoszą wymagania co do minimalnego akceptowanego poziomu wynagrodzenia (tzw. płaca progowa), przy którym potencjalny pracownik jest gotowy podjąć pracę. Mechanizm ten może działać szczególnie silnie w przypadku osób, którym rynek oferuje względnie niskie wynagrodzenia (osoby z niskim wykształceniem czy niektóre osoby starsze, których kwalifikacje uległy dekapitalizacji).

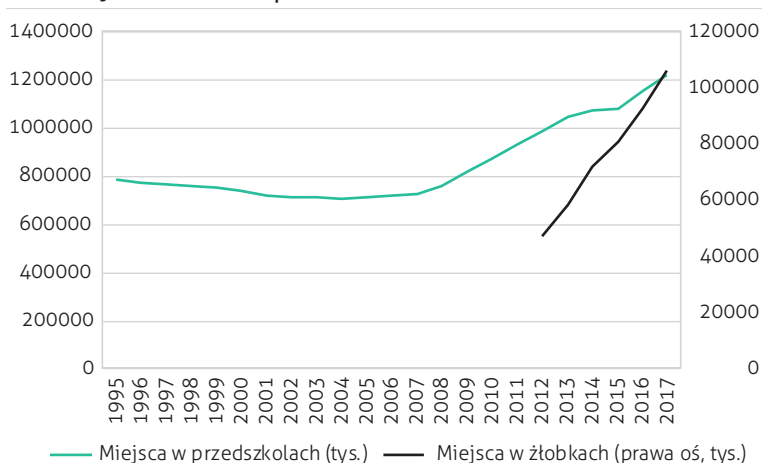
Po czwarte wreszcie, ważnym mechanizmem kształtującym decyzję o aktywizacji zawodowej są potencjalne korzyści z niepracowania. Wiążą się one głównie z alternatywnym wykorzystaniem czasu, przy czym warto tu zwrócić uwagę na dwa aspekty. Jednym są koszty prac domowych i opiekuńczych, drugim zaś dostęp do usług opiekuńczych, co szczególnie wpływa na zachowania kobiet mających dzieci wymagające opieki. Koszty opieki mogą być istotne,

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 15–24 oraz 50–59/64 lata



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

Wykres 3. Liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

właścucha w odniesieniu do poziomu usług oczekiwanych przez rodziny. Jak dokumentują badania odnoszące się do pierwszej dekady transformacji (Giza 2005), wymagania dotyczące poziomu opieki nad dziećmi istotnie wzrosły, państwo zaś w pierwszych latach transformacji nie zwiększało nakładów na ten cel. Co więcej, domniemywać można, iż w późniejszych latach, wraz ze wzrostem poziomu życia, oczekiwania względem standardów opieki rosną. Z drugiej strony zwiększyły się znacząco nakłady państwa w związku z opieką instytucjonalną (wykres 3). Między rokiem 2012 a 2017 liczba miejsc w żłobkach (razem z oddziałami i klubami dziecięcymi) wzrosła z ok. 47 tys. do ponad 106 tys.<sup>3</sup> Podobny trend zarysował się w ostatnich latach, jeśli chodzi o miejsca w przedszkolach: po tym jak do 2004 r. ich liczba systematycznie spadała (między 1995 a 2004 r. spadła o ponad 10%), w kolejnych latach nastąpił jednak jej dynamiczny wzrost. W roku 2017 miejsc w przedszkolach jest o prawie 60% więcej niż w 1995 (to jest ponad 1,2 mln). Zmiany te z pewnością ułatwiają aktywizację zawodową, w szczególności kobiet, choć dostęp do opieki instytucjonalnej nad dziećmi pozostaje znacząco zróżnicowany terytorialnie pod względem jakości i dostępności (miejsca w publicznych żłobkach i przedszkolach, cena opieki prywatnej).

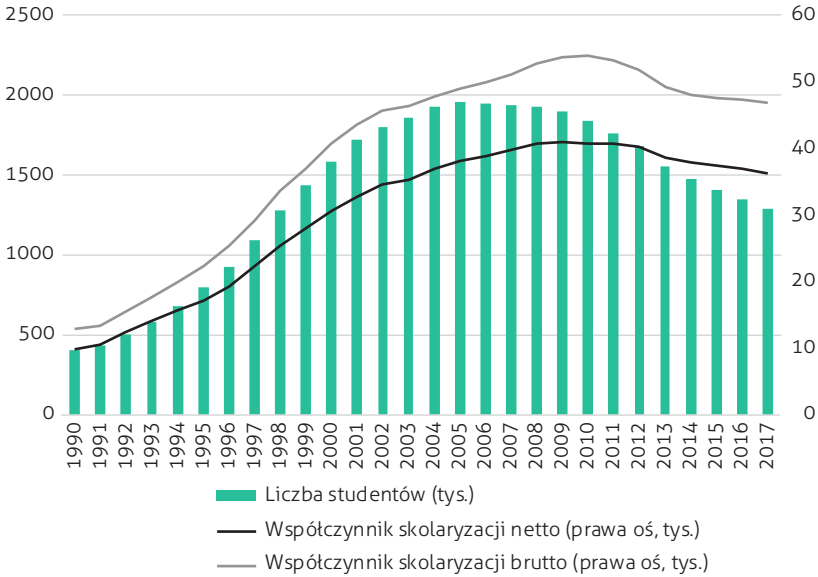
Innym – kluczowym z punktu widzenia tematu artykułu – mechanizmem związanym z podej-

mowaniem lub rezygnacją z aktywności zawodowej jest kontynuacja nauki. Gdy stopa zwrotu z kształcenia jest relatywnie wysoka, racjonalnym zachowaniem może być odsunięcie w czasie decyzji o podjęciu pracy i kontynuowanie kształcenia w oczekiwaniu przyszłych wyższych szans na uzyskanie zatrudnienia i osiągnięcie w nim wyższego wynagrodzenia. Udokumentowana w wielu badaniach relatywnie wysoka stopa zwrotu z edukacji zachęcała do zdobywania dalszych poziomów wykształcenia. W szczególności wzrosła popularność kształcenia na poziomie wyższym (wykres 4). Sprzyjały temu także stosunkowo wysokie płace względne osób z wyższym wykształceniem i niska stopa bezrobocia w tej grupie osób. Z drugiej strony rozwój sektora prywatnego oraz studiów bezpłatnych i płatnych na uczelniach publicznych pozwalał relatywnie łatwo realizować aspiracje edukacyjne młodych Polaków.

Wszystkie wymienione powyżej czynniki mogą wpływać na zróżnicowanie aktywności zawodowej w zależności od poziomu wykształcenia. Większy zasób kapitału ludzkiego sprzyja decyzji o aktywizacji zawodowej, gdyż wiąże się z wyższym niż w przypadku osób o niskim poziomie wykształcenia dochodzie oczekiwany.

<sup>3</sup> Nie zmienia to faktu, iż liczba dzieci korzystających z tego rodzaju opieki jest nadal względnie niska. W 2012 r. na 1000 dzieci w wieku do lat 3 z opieki w żłobkach i klubach dziecięcych korzystało 38. Do roku 2017 wskaźnik ten wzrósł do 86. Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Wykres 4. Współczynnik skolaryzacji dla osób w wieku 19–24 lata oraz liczba studentów w Polsce



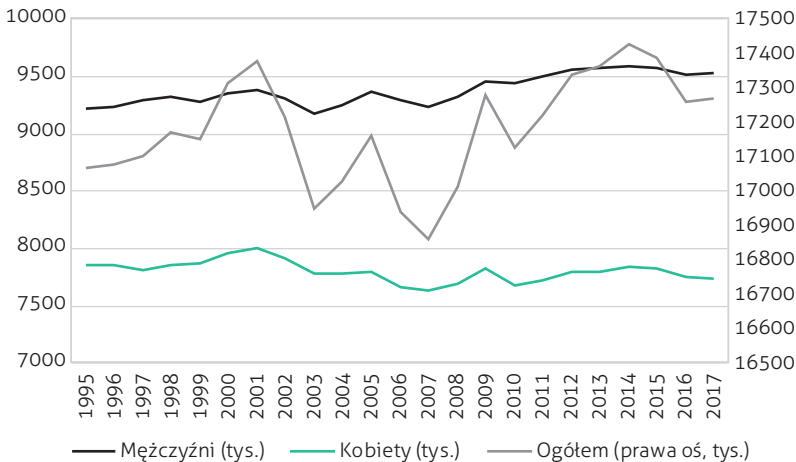
Objaśnienie: Współczynnik skolaryzacji brutto jest to (wyrażony procentowo) stosunek wszystkich osób studiujących do całej populacji (według stanu w dniu 31 grudnia) osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (19–24 lata). Współczynnik skolaryzacji netto to stosunek (procentowy) liczby studentów w nominalnym wieku kształcenia na danym poziomie (19–24 lata) do liczby ludności zdefiniowanej jak przy współczynniku skolaryzacji brutto, czyli do całej populacji osób w wieku 19–24 lata.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

Wynika to zarówno z mniejszego prawdopodobieństwa bezrobocia, jak i wyższych płac. Czynniki te sprzyja także późniejszej dezaktywacji zawodowej, której służy także przeciętnie lepszy stan zdrowia osób wyżej wykształconych (Sowa 2011). Kobiety z wyższym po-

ziomem wykształcenia przeciętnie mają mniejszą liczbę dzieci (Osiewalska 2017), a jeśli je mają – częściej korzystają z publicznego przedszkola bądź żłobka lub z opieki prywatnej (przy wyższym dochodzie z pracy mogą sobie na to pozwolić).

Wykres 5. Aktywni zawodowo w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

Wielkość zasobów pracy zależy od decyzji aktywizacyjnych (które w sposób statystyczny odzwierciedlają współczynniki aktywności zawodowej), ale także od zasobów ludności w wieku produkcyjnym. Polska doświadcza systematycznego starzenia się ludności i zmniejszania się populacji (Stańczak i Szatys 2017). Jak do tej pory, były one w znacznym stopniu rekompensowane wzrostem współczynnika aktywności. W najbliższych latach spodziewać się można spadku podaży pracy, gdyż nasilać się będą procesy starzenia: najmłodsze roczniki czekające na wejście na rynek pracy są wyraźnie mniej liczne od roczników, które rynek pracy opuszczają. Będzie to także wpływać na strukturę wykształcenia zasobów siły roboczej (wykres 5).

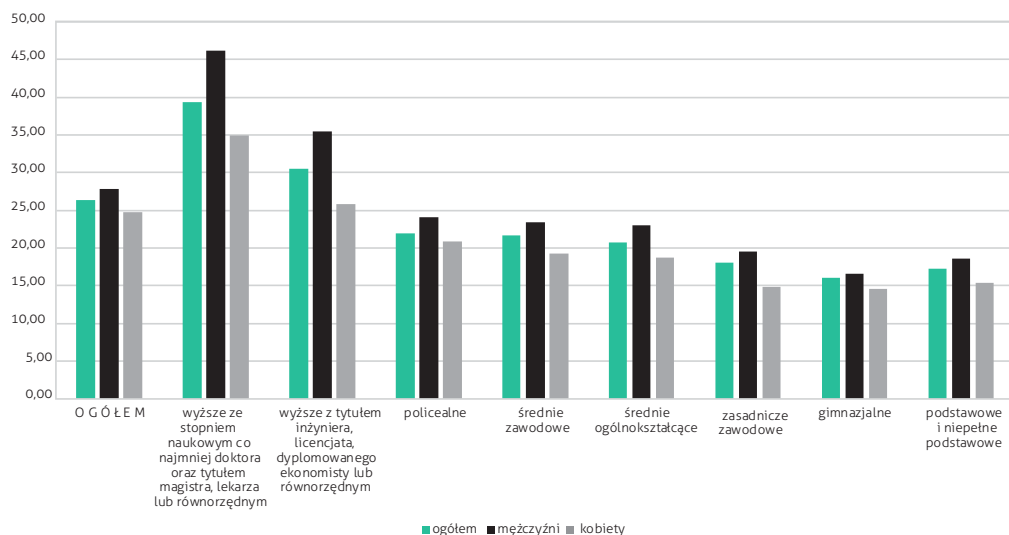
### Aktywność zawodowa w przekroju poziomów wykształcenia

Poziom wykształcenia jest czynnikiem wyraźnie różnicującym zarówno korzyści, jak i koszty z aktywizacji zawodowej. Po stronie korzyści kluczową rolę odgrywa potencjalne wynagrodzenie. Im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe przeciętne wynagrodzenie, a zatem większa zachęta do wykonywania lub poszukiwania pracy. Według ostatnich dostęp-

nych danych z Badania Struktury Wynagrodzeń (przeprowadzanego co 2 lata przez GUS reprezentatywnego badania wynagrodzeń, obejmującego podmioty zatrudniające przynajmniej 10 osób) przeciętna godzinowa stawka wynagrodzenia pracowników z przynajmniej wykształceniem wyższym magisterskim była o 49% wyższa niż przeciętnie, a w przypadku osób z dyplomem licencjata premia ta sięgała prawie 16% (wykres 6). Różnica ta była większa dla mężczyzn. Występuje jednokierunkowa zależność między średnią godzinową stawką wynagrodzenia a poziomem wykształcenia, z tym że niemal się wyrównało – wcześniej bardziej zróżnicowane – wynagrodzenie osób z wykształceniem średnim ogólnym i średnim zawodowym. Różnice płac z pewnością silniej wypychają do aktywności zawodowej osoby z najwyższym poziomem wykształcenia.

Aktywności zawodowej sprzyja też wysoka szansa sukcesu w poszukiwaniu pracy, a ponieważ wykształcenie istotnie wpływa na zróżnicowanie prawdopodobieństwa uzyskania zatrudnienia, osoby wyżej wykształcone stosunkowo rzadko znajdują się w sytuacji zniechęcenia i powodowanego tym wyjścia poza rynek pracy. Szanse posiadania pracy mierzy stopa

Wykres 6. Przeciętne godzinowe wynagrodzenia brutto pracowników najemnych według poziomu wykształcenia, październik 2016 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS 2018a.

Wykres 7. Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia, na podstawie BAEL



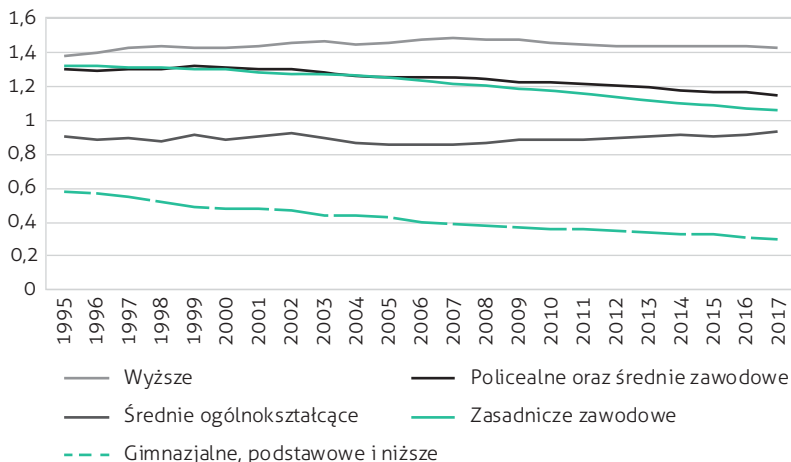
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

bezrobocia (wykres 7). Również ona wskazuje na dobrą sytuację osób z wykształceniem wyższym, najstabszą – osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, jak i na stopniowe wyrównywanie się sytuacji osób z wykształceniem średnim ogólnym oraz średnim zawodowym.

Wykształcenie wyższe jest jedynym poziomem wykształcenia, w przypadku którego współczynnik aktywności trwale kształtuje się wyraźnie powyżej średniej i nie ulega znaczącym wahaniom w czasie (wykres 8). Odsetek osób

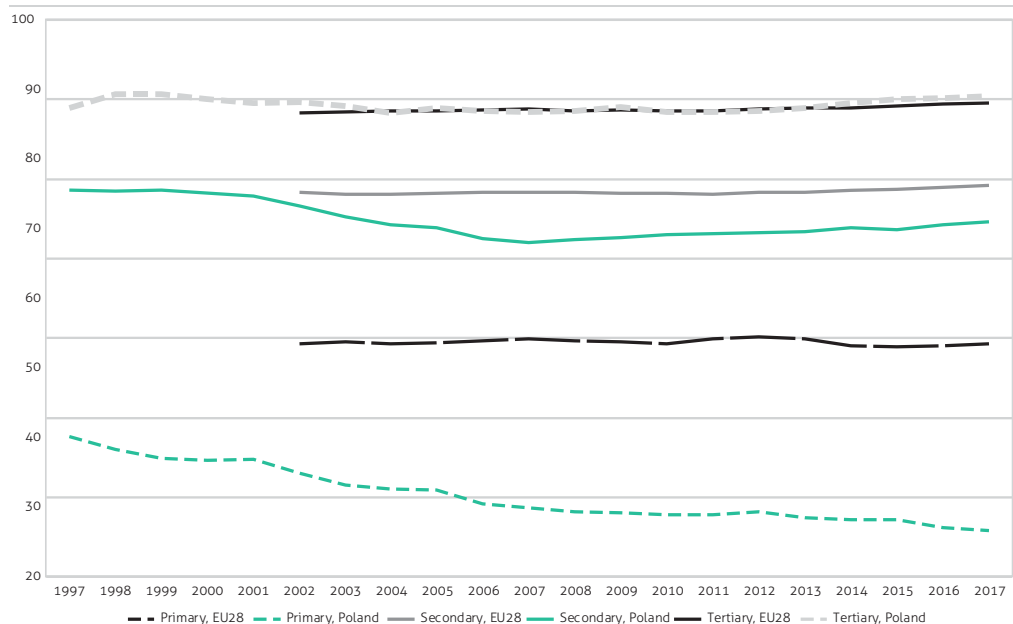
aktywnych w populacji w wieku 15 lat i więcej dysponujących wyższym wykształceniem wahał się między 79% a 82% i był o około 40% wyższy niż przeciętnie w gospodarce. Powyżej średniej krajowej kształtowała się też aktywność osób z wykształceniem zawodowym, zarówno średnim, jak i zasadniczym. Jednocześnie od początku lat 2000. aktywność tych grup wykształcenia względem średniego poziomu aktywności zmniejszała się, co raczej nie wynika z niemożności uzyskania pracy, gdyż bezrobocie w pierwszej dekadzie wieku było wyraźnie wyższe

Wykres 8. Relacja współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia do współczynnika aktywności ogółem



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS.

Wykres 9. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 15–64 według poziomu wykształcenia: Polska a średnia dla UE28



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

niż w końcowym roku analizy. Można domniemywać, że inne czynniki (np. relatywna wysokość płac, w tym w porównaniu do alternatywnych kosztów wykonywania pracy, a zwłaszcza do świadczeń socjalnych, zmalała lub pogorszyły się względnie pozostałe warunki wykonywania pracy zawodowej). Zarazem osoby z wykształceniem średnim ogólnym przeciętnie zwiększały swoją aktywność zawodową, natomiast osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stawały się coraz mniej aktywne zawodowo. Tradycyjnym miejscem pracy dla znacznej części osób z niskimi i najniższymi poziomami wykształcenia było rolnictwo indywidualne. Przeszło jednak ono znaczną transformację: zmniejszyło udział w zatrudnieniu, a młodszy członkowie rodzin posiadających gospodarstwa rolne zyskali wyższe poziomy wykształcenia. W efekcie mało jest miejsc pracy dla osób z niskimi poziomami wykształcenia, na co wskazuje także ich stosunkowo wysokie bezrobocie (wykres 7).

Różnice w aktywności Polaków posiadających wyższe wykształcenie w porównaniu do obywateli innych krajów członkowskich UE o tym samym poziomie wykształcenia były znikome (wykres 9). Sytuacja taka utrzymuje się od wie-

lu lat, a od 2014 r. aktywność Polaków w tej grupie wykształcenia jest nawet wyższa o około 1 p.p. od średniej UE. Tymczasem osoby posiadające wykształcenie średnie, a zwłaszcza poniżej średniego, cechują się wyraźnie niższą aktywnością od osób z analogicznym wykształceniem w pozostałych państwach UE. To sugeruje, że w Polsce występują dość trwałe strukturalne cechy gospodarki i zarazem dość trwałe instytucjonalne rozwiązania, ograniczające aktywność wymienionych grup.

### Analiza regresji

Udokumentowana powyżej korelacja aktywności zawodowej i poziomu wykształcenia, choć zgodna z oczekiwaniami wynikających z modeli teoretycznych, może być efektem współzależności wykształcenia z innymi cechami pracowników. Stąd dodatkowe światło na związek poziomu wykształcenia i aktywności może rzucić analiza regresji, pozwalająca na stwierdzenie statystycznej zależności wykształcenia i aktywności, przy jednoczesnej kontroli innych zmiennych potencjalnie oddziałujących na chęć aktywizacji zawodowej (takich jak: wiek, płeć, liczba dzieci w gospodarstwie domowym, charakterystyki miejsca zamieszkania).

Tabela 1. Struktura próby w badaniu determinant aktywności ekonomicznej: zmienne dyskretne

Zmienna	Kategorie	Osób	W procentach próby
Zmienna zależna: aktywność	aktywni ekonomicznie	129 988	66,74
	nieaktywni ekonomicznie	64 794	33,26
Płeć	mężczyźni	93 416	47,96
	kobiety	101 366	52,04
Poziom wykształcenia	przynajmniej magisterskie	34 524	17,72
	licencjat, inżynier	11 463	5,89
	policealne	6 142	3,15
	średnie zawodowe	40 935	21,02
	średnie ogólne	19 497	10,01
	zasadnicze zawodowe	50 688	26,02
	gimnazjalne i poniżej	31 533	16,19
Klasa miejscowości zamieszkania	wieś	82 294	42,25
	Miasta do 20 tys.	24 595	12,63
	miasta od 20 tys. do 100 tys.	33 440	17,17
	miasta 100 tys. +	54 453	27,96
Stan cywilny	kawaler, panna	59 044	30,31
	żonaty, zamężna	11 9735	61,47
	wdowiec, wdowa	6 647	3,41
	rozwidziony, rozwiedziona	9 356	4,80
N	liczba obserwacji	19 4782	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych jednostkowych z BAEL 2016.

Tabela 2. Podstawowe statystyki opisowe zmiennych ciągłych stanowiących zmienne niezależne w badaniu aktywności

Zmienna	Średnia	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum
Wiek	41,72	14,36	15	64
Liczba dzieci*	0,725	1,005	0	10

\* Dotyczy liczby dzieci w gospodarstwie domowym.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych jednostkowych z BAEL 2016.

Poniżej zaprezentowano analizę tego typu dla danych dla Polski pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z 2016 r.<sup>4</sup> Populacją poddaną analizie była grupa w wieku 15–64 lata. Ogółem w próbie znalazły się 194 782 osoby. Zmienną objaśnianą była aktywność ekonomiczna zdefiniowana na podstawie odpowiedzi pozwalających ustalić, czy dana osoba jest pracująca, bezrobotna czy bierna zawodowo. Za aktywne ekonomicznie uznano wszystkie osoby pracujące i bezrobotne, za nieaktywne zaś – te, które zaklasyfikowane zostały jako bierne. Podstawowe statystyki opisowe badanej próby przedstawiono

w tabelach 1 i 2. W badaniu uwzględniono też województwo zamieszkania respondenta, choć wyniki oszacowań parametrów regresji w tym zakresie nie są prezentowane. Zmienna ta miała wyłącznie kontrolny charakter.

Modelem ekonometrycznym adekwatnym do badania determinant aktywności ekonomicznej jest model logitowy lub probitowy (np. Verbeek 2008). Poniżej zaproponowano oszacowania efektów krańcowych dla modelu probitowego (wnioski z modelu logitowego są zgodne).

<sup>4</sup> Uwagi metodologiczne: GUS 2017.



Model probitowy można zdefiniować w następujący sposób:  $y_i^* = \beta X_i + \varepsilon_i$  gdzie  $y_i^*$  to nieobserwowalna zmienna zależna dla jednostek  $i = 1, 2, \dots, N$ ,  $\beta$  to wektor parametrów opisujących zależność między zmiennymi objaśniającymi a zmienną zależną  $X_i$ , to wektor zmiennych niezależnych dla obserwacji  $i$ ,  $\varepsilon_i$  to błąd losowy dla obserwacji  $i$ , pochodzący z rozkładu normalnego o średniej równej 0 i odchyleniu standardowym wynoszącym 1. Zmienna  $y_i^*$  może być rozumiana jako nieobserwowana bezpośrednio użyteczność z aktywizacji zawodowej przez osobę  $i$ . To, co faktycznie obserwujemy,

to decyzję o aktywizacji ekonomicznej, a więc zmienną  $y_i$ , którą można opisać następująco:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{jeżeli } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{jeżeli } y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Ponieważ wartości parametrów, oszacowane w modelach dla zmiennych binarnych, są trudne do bezpośredniej interpretacji (interpretowane są tylko ich znaki) i jednocześnie nieporównywalne z innymi modelami, oblicza się tzw. efekty krańcowe, które można bezpośrednio porównywać między modelami. Wyniki oszacowań analizy probitowej przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Efekty krańcowe obliczone dla modelu probitowego aktywności (dla średnich wartości zmiennych objaśniających)

	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	Oszacowanie	Błąd standardowy	Oszacowanie	Błąd standardowy	Oszacowanie	Błąd standardowy
Poziom wykształcenia (kategoria bazowa = przynajmniej wyższe magisterskie)						
Licencjat, inżynier	-0,139***	0,007	-0,130***	0,012	-0,138***	0,009
Policealne	-0,153***	0,008	-0,134***	0,018	-0,163***	0,009
Średnie zawodowe	-0,186***	0,005	-0,139***	0,008	-0,202***	0,006
Średnie ogólne	-0,315***	0,006	-0,307***	0,011	-0,310***	0,006
Zasadnicze zawodowe	-0,298***	0,005	-0,216***	0,007	-0,341***	0,006
Gimnazjalne i poniżej	-0,520***	0,005	-0,497***	0,009	-0,494***	0,006
Płeć (kategoria bazowa = mężczyźni)						
Kobiety	-0,208***	0,002				
Wiek	0,103***	0,001	0,074***	0,001	0,134***	0,001
Wiek do kwadratu	-0,001***	0,000	-0,001***	0,000	-0,002***	0,000
Klasa miejscowości zamieszkania (kategoria bazowa = wieś)						
Miasta do 20 tys.	-0,040***	0,004	-0,052***	0,005	-0,030***	0,006
Miasta od 20 tys. do 100 tys.	-0,031***	0,004	-0,047***	0,005	-0,019***	0,005
Miasta 100 tys. +	-0,003	0,003	-0,022***	0,004	0,007	0,005
Stan cywilny (kategoria bazowa = panna, kawaler)						
Żonaty, zamężna	0,087***	0,004	0,158***	0,005	-0,019***	0,006
Wdowiec, wdowa	0,034***	0,007	0,060***	0,010	-0,058***	0,010
Rozwiedziony/a	0,065***	0,006	0,037***	0,007	0,039***	0,009
Liczba dzieci	-0,032***	0,002	0,012***	0,002	-0,072***	0,002
N	194782		93416		101366	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,311		0,339		0,291	

\*\*\* istotność statystyczna na poziomie 1%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych jednostkowych z BAEL 2016.

W przypadku zmiennych kontrolnych stwierdzono wartości oszacowań zgodne z teorią i innymi badaniami. I tak, kobiety charakteryzują się aktywnością zawodową, *ceteris paribus*, o około 21 p.p. niższą niż mężczyźni; w małych miastach aktywność jest niższa niż w największych miastach i na wsi, gdzie nadal rolnictwo indywidualne stanowi ochronę przed nieposiadaniem zajęcia zarobkowego, zwłaszcza dla mężczyzn. Pozostawanie w związku małżeńskim (obecnie lub w przeszłości) zmienia aktywność zawodową w stosunku do osób niemających takiego doświadczenia. Zależność ta jednak jest odmienna w przypadku mężczyzn i kobiet: żonaci mężczyźni charakteryzują się o 15,8 p.p. wyższą aktywnością niż kawalerowie, natomiast zamężne kobiety charakteryzują się o prawie 2 p.p. niższą aktywnością niż panny. I to niezależnie od faktu posiadania dzieci, co było osobno kontrolowane. Posiadanie dzieci dodatkowo pozytywnie wpływa na aktywność zawodową mężczyzn i negatywnie na aktywność zawodową kobiet. Im większa liczba dzieci, tym wpływ ten jest silniejszy.

Efekty krańcowe obliczone na podstawie oszacowań parametrów regresji probitowej wskazują, iż poziom wykształcenia jest jedną z kluczowych zmiennych oddziałujących na poziom aktywności ekonomicznej. W grupie osób w wieku 15–64 lata zaobserwowano wyraźną tendencję, zgodnie z którą im niższy jest poziom wykształcenia, tym niższa aktywność ekonomiczna. W porównaniu z osobami z wykształceniem co najmniej magisterskim osoby z wykształceniem licencjackim lub tytułem inżyniera charakteryzują się prawdopodobieństwem aktywności niższej o 13,9 p.p. (przy kontroli: płci, wieku, wielkości miejscowości zamieszkania, stanu cywilnego, liczby dzieci oraz województwa zamieszkania). W przypadku wykształcenia policealnego różnica sięga 15,3 p.p., a w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym (łącznie z maturą i bez) – 18,6 p.p. Charakterystyczne, iż osoby z wykształceniem średnim ogólnym cechują się niższym prawdopodobieństwem aktywności niż te z wykształceniem zasadniczym zawodowym, choć zapewne jest to wynikiem częstszego podejmowania studiów

przez osoby po liceach ogólnokształcących. Podobnie tłumaczyć możemy relatywnie niską aktywność osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Wyraźnie większa jest różnica aktywności kobiet z wyższym wykształceniem i zawodowym (podstawowym i średnim) niż mężczyzn.

Wykształcenie, wśród zmiennych wziętych pod uwagę w regresji, najsilniej oddziałuje na decyzje o aktywności zawodowej. Inne cechy, jak: środowisko zamieszkania, stan cywilny, a nawet liczba dzieci, w mniejszym stopniu rzutują na to, czy jest, czy też nie jest się aktywnym zawodowo. Oczywiście decyzje te mogą być współzależne w inny sposób – dysponując wyższym wykształceniem, częściej mężczyźni i kobiety decydują się na pracę zawodową, łatwiej ją znajdują (wpływ niskiego bezrobocia) i starają się dopasować swoje plany prokreacyjne m.in. do realizacji celów zawodowych. Dysponujący tylko niskim wykształceniem na tyle niżej oceniają walory pracy zarobkowej – w relacji do swojej osobistej sytuacji – że dużo częściej pozostają poza rynkiem pracy.

Oddziaływanie poziomu wykształcenia na aktywność zawodową zależy także od wieku respondentów (tabela 4). W grupie osób młodszych (wiek 25–44 lata) aktywność jest generalnie wysoka i poza wykształceniem gimnazjalnym, które wiąże się z niższą niemal o połowę aktywnością ekonomiczną niż osoby z wykształceniem wyższym II stopnia, pozostałe poziomy wykształcenia charakteryzują się wyraźnie mniejszym zróżnicowaniem aktywności niż w populacji ogółem. I tak np. osoby z wykształceniem średnim zawodowym mają aktywność jedynie o 12 p.p. niższą niż magistrowie, a osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym o 22 p.p. Inaczej jest w grupie osób w wieku tzw. niemobilnym (45–64 lata), gdzie niższe poziomy wykształcenia oznaczają wyraźnie niższą aktywność. Może wiązać się to ze stanem zdrowia, który zwłaszcza w przypadku zawodów związanych z fizycznym obciążeniem organizmu (jak ma to miejsce w wieku zawodach robotniczych) może prowadzić do przedwczesnej dezaktywacji zawodowej.

Tabela 4. Efekty krańcowe obliczone dla modelu probitowego aktywności (dla średnich wartości zmiennych objaśniających): grupa *prime-age* i osoby w wieku niemobilnym

	Prime-age (25–44 lata)		Wiek niemobilny (45–64 lata)	
	Oszacowanie	Błąd standardowy	Oszacowanie	Błąd standardowy
Poziom wykształcenia (kategoria bazowa = przynajmniej wyższe magisterskie)				
Licencjat, inżynier	-0,095***	0,007	-0,079***	0,014
Policealne	-0,147***	0,010	-0,138***	0,012
Średnie zawodowe	-0,120***	0,005	-0,224***	0,007
Średnie ogólne	-0,202***	0,007	-0,292***	0,009
Zasadnicze zawodowe	-0,223***	0,006	-0,319***	0,006
Gimnazjalne i poniżej	-0,472***	0,009	-0,451***	0,007
Płeć (kategoria bazowa = mężczyźni)				
Kobiety	-0,160***	0,003	-0,195***	0,004
Wiek	0,004	0,003	0,251***	0,007
Wiek do kwadratu	0,000	0,000	-0,003***	0,000
Klasa miejscowości zamieszkania (kategoria bazowa = wieś)				
Miasta do 20 tys.	-0,005	0,004	-0,041***	0,006
Miasta 20 tys. – 100 tys.	0,001	0,003	-0,027***	0,005
Miasta 100 tys. +	0,011***	0,003	0,028***	0,005
Stan cywilny (kategoria bazowa = panna, kawaler)				
Żonaty, zamężna	0,059***	0,004	0,155***	0,007
Wdowiec, wdowa	0,026**	0,013	0,074***	0,008
Rozwiedziony/a	0,054***	0,004	0,113***	0,008
Liczba dzieci	-0,023	0,001	0,017***	0,002
<i>N</i>	76707		87714	
<i>Pseudo R</i> <sup>2</sup>	0,1469		0,229	

\*\*\* istotność statystyczna na poziomie 1%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych jednostkowych z BAEL 2016.

## Podsumowanie

Aktywność zawodowa w Polsce wciąż – pomimo dodatniego trendu zmian – pozostaje niska w porównaniu do innych państw europejskich. Wyjątek stanowią osoby z wyższym wykształceniem, zwłaszcza magisterskim, które cechuje bardzo wysoka aktywność zawodowa. Kluczowym czynnikiem wpływającym na aktywność jest wykształcenie. Można przypuszczać, że bodźce do pracy w grupie wysoko wykształconych są najsilniejsze, zarówno te związane z wysokością wynagrodzeń i w związku z tym

z relatywną nieatrakcyjnością świadczeń sprzyjających dezaktywacji oraz stosunkowo niskimi, w relacji do płac, kosztami towarzyszącymi pracy zawodowej (szczególnie chodzi o koszty opieki nad dziećmi), jak i te związane z możliwością uzyskania pracy ze względu na niskie zagrożenie bezrobociem.

Szczególne zaniepokojenie może budzić stosunkowo niska aktywność na rynku pracy osób z wykształceniem zawodowym średnim i zasadniczym. Osoby te mają, przynajmniej formalnie, przygotowanie do pracy zawodowej,

badania popytu na pracę (GUS 2018b) wskazują na ich znaczny niedobór na rynku pracy. Zarazem ich aktywność znacząco odbiega od aktywności osób, które ukończyły studia, i niewiele się różni od aktywności osób z wykształceniem średnim ogólnym. Można przypuszczać, że koszty alternatywne aktywności zawodowej, przy ich poziomie wynagrodzeń, okazują się na tyle wysokie, że zniechęcają znaczną część osób z tym wykształceniem (a zwłaszcza kobiety) do podejmowania pracy zawodowej.

Na aktywność zawodową tradycyjnie wpływają też takie czynniki, jak: płeć, wiek, pozostawanie w związku małżeńskim, posiadanie dzieci; jednak w jednolitych pod względem tych cech grupach również uwidacznia się znaczenie wykształcenia dla aktywności zawodowej.

## Bibliografia

Becker, G.S., 1962, *Investment in human capital: A theoretical analysis*, Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5.

Cazes, S., Nesporova, A., 2004, *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, ILO, Geneva.

Giza-Poleszczuk, A., 2005, *Rodzina a system społeczny: reprodukcja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Grotkowska, G., Socha, M. W., Sztanderska, U., 2005, *Flexibility and security in the labour market: Poland's experience*, International Labour Organization.

GUS, 2017, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

GUS, 2018a, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

GUS, 2018b, *Popyt na pracę w 2017 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Jurkowska, J., 2006, *Zjawisko zniechęcenia do poszukiwania pracy w Polsce. Zniechęcenie pracownicy – bierni czy bezrobotni*, maszynopis, WNE UW, Warszawa.

Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, Human Behavior & Social Institutions, No. 2.

Osiewalska, B., 2017, *Wykształcenie par a (bez)dzietność w Polsce*, Studia Demograficzne, nr 2 (172).

Sowa, A., 2011, *Społeczne uwarunkowania stanu zdrowia w Polsce*, Zdrowie Publiczne i Zarządzanie – Zeszyty Naukowe Ochrony Zdrowia, nr 9 (2).

Stańczak, J., Szaltys, D., 2017, *Regionalne zróżnicowanie procesu starzenia się ludności Polski w latach 1990–2015 oraz w perspektywie do 2040 roku*, b.w., Zielona Góra.

Verbeek, M., 2008, *A guide to modern econometrics*, John Wiley & Sons.

## Summary

The article discusses the evolution of economic activity in Poland in the period from the mid-1990s to 2017, with particular emphasis on the level of education. The main mechanisms responsible for fluctuations in activity and the way in which their role depends on education are described. Such factors as wage level, unemployment, access to social benefits, fertility and continuation of education are taken into account. We also present a probit regression analysis that identifies the impact of individual factors determining activity, including the level of education and their diversity depending on the gender and age of the respondents. The analysis uses data from the Polish Labour Force Survey for 2016.

## Key words

economic activity, activity rate, labour force, probit regression, Poland

## Więcej o autorze

### Gabriela Grotkowska

Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest autorką ponad 70 krajowych i zagranicznych publikacji naukowych, kierowała kilkoma projektami badawczymi, a jej zainteresowania naukowe w szczególności dotyczą związków rynku pracy z otwarciem gospodarki, specyfiki sektora publicznego w kwestii zatrudnienia i wynagrodzeń, a także ekonomii edukacji i powiązań decyzji edukacyjnych z karierą zawodową.

**Urszula Sztanderska**

Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego od roku 2002, autorka i współautorka ponad 140 publikacji naukowych, głównie na temat funkcjonowania rynku pracy i jego związków z procesami makroekonomicznymi. Obszarem jej zainteresowań są m.in.: bezrobocie, w tym zwłaszcza strukturalne, współzależność edukacji i rynku pracy, instytucjonalne uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy, a od niedawna również ekonomia edukacji.

# Stopa zwrotu z edukacji w Polsce w świetle badań empirycznych

**Gabriela Grotkowska**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

**Sylwia Pastuszka**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

Artykuł omawia trudności metodologiczne związane z badaniem stopy zwrotu z edukacji, a także prezentuje przegląd badań tego zjawiska w Polsce w okresie transformacji systemowej.

## Wprowadzenie

Ostatnie trzy dekady przyniosły w Polsce zasadniczą zmianę struktury wyborów edukacyjnych. Znacznie większa część absolwentów szkół średnich decyduje się na kontynuację kształcenia na poziomie wyższym. Jednocześnie na poziomie średnim spadła liczba uczniów wybierających szkoły zawodowe, przy wzroście częstości kształcenia ogólnego. Zmiany te były efektem wielu procesów, z których najważniejszymi wydają się te zachodzące na rynku pracy, gdzie coraz lepsza niż przeciętnie stawała się sytuacja osób z wyższym wykształceniem. Podobne zjawisko wystąpiło w większości krajów postsocjalistycznych (Kogan i in. 2008). Przemiany te doprowadziły do wzrostu zainteresowania ekonomistów tematem związku między długością kształcenia a uzyskiwanym wynagrodzeniem. Choć zagadnienie to pojawiało się w literaturze przedmiotu już w czasach ekonomii klasycznej, szerzej podjęto je w latach 60. i 70. XX wieku (Schultz 1961; Becker 1962; Mincer 1974). W Polsce pierwsze badania wykorzystujące nowoczesne metody ekonometryczne i duże zbiory danych jednostkowych pojawiły się w połowie lat 90.

W perspektywie ekonomicznej edukacja traktowana jest zwykle jako decyzja inwestycyjna,

w której racjonalny konsument i jego gospodarstwo domowe są gotowi ponieść różnego rodzaju nakłady w oczekiwaniu na uzyskanie rozłożonych w czasie korzyści. Koszty te mogą mieć charakter finansowy i rzeczowy. Można je także podzielić na bezpośrednie i pośrednie (koszt alternatywny). Szczególnym rodzajem nakładu jest czas poświęcany nauce, a także utracony dochód w związku z odroczeniem podjęcia pracy zawodowej. Korzyści z kolei mogą mieć charakter materialny i niematerialny. Te pierwsze związane są przede wszystkim ze strumieniem dochodu, generowanym poprzez pracę zawodową, drugie zaś – z osiągnięciem prestiżu dzięki wykształceniu lub wykonywanemu zawodowi, realizacji powołania czy misji życiowej<sup>1</sup>.

Po stronie indywidualnych korzyści ze zdobywania wykształcenia strumień wyższych dochodów osiągniętych w ciągu życia wydaje się kluczowy. Postulat ten wynika z założenia przyjmowanego przez teorię kapitału ludzkiego, że inwestycja w kształcenie powoduje przyrost produktywności danej osoby, co

<sup>1</sup> Edukację, zwłaszcza na wyższych poziomach, postrzegać można także w kategoriach konsumpcyjnych. Może ona bowiem pozwolić na realizację zainteresowań, przynosić korzyści poznawcze, pozwalać na nawiązanie kontaktów towarzyskich itp. Perspektywa ta jest w zasadzie pomijana w badaniach empirycznych, przynajmniej w Polsce.

z kolei znajduje odzwierciedlenie w wyższym wynagrodzeniu. Z rezultatów wielu prac empirycznych (m.in. Ben-Porath 1967; Mincer 1994; Card 2001; Card i Lemieux 2001) wynika, że profile płac w cyklu życia istotnie różnią się u osób z odmiennym poziomem wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem osiągają przewagę płacową nad pozostałymi już na wczesnych etapach kariery zawodowej. Utrzymuje się ona przez cały okres kariery zawodowej. Wyjaśnienie kształtu wklęsłych względem wieku krzywych płac wskazać można na podstawie modelu kształcenia w cyklu życia (Ben-Porath, 1967). Istotnym czynnikiem jest również większa zatrudnialność osób z wyższymi poziomami wykształcenia, co dodatkowo podnosi wartość oczekiwaną potencjalnego strumienia dochodów. Mniejsze ryzyko bezrobocia oznacza również mniejszą możliwość deprecjacji posiadanego kapitału ludzkiego w trakcie trwania kariery zawodowej<sup>2</sup>.

Celem tego artykułu jest przegląd badań empirycznych dotyczących stopy zwrotu z edukacji w Polsce oraz porównanie stosowanych podejść metodologicznych i uzyskanych wyników. Artykuł nie zawiera własnych, oryginalnych analiz, ale podejmuje próbę zestawienia dotychczasowych dość licznych prób oszacowania atrakcyjności inwestycji w edukację. W artykule odniesiono się wyłącznie do prywatnych korzyści z wykształcenia w Polsce. Kwestie związane ze społecznymi efektami zewnętrznymi edukacji są w zasadzie pomijane, m.in. dlatego iż nie były one przedmiotem licznych analiz, przynajmniej w odniesieniu do Polski.

W pierwszej części tekstu omówiono ogólne problemy metodologiczne związane z pomiarem korzyści z edukacji, wskazując na znaczące wyzwania stojące przed ekonomistami zajmującymi się tym tematem. Następnie zaprezentowano przegląd dotychczasowych badań stopy zwrotu z edukacji w Polsce. W końcowej części podsumowano analizę, podejmując próbę sformułowania wniosków zarówno w odniesieniu do uzyskanych wyników, jak i problemów metodologicznych związanych z badaniem korzyści z edukacji.

### Wyzwania metodologiczne związane z badaniem zwrotu z edukacji

W literaturze przedmiotu wyróżnić można dwa generalne podejścia do badania korzyści z edukacji. Jedno to estymacja tzw. premii z wykształcenia, oparta na równaniu J. Mincer (1974), a drugie to szacowanie stopy zwrotu z edukacji<sup>3</sup>. Metoda druga, przede wszystkim z uwagi na nietatwo dostępne informacje konieczne do jej zastosowania (informacja o strumieniach dochodu w cyklu życia oraz wartości poniesionych nakładów – bezpośrednich i pośrednich), używana jest dość rzadko lub stosowana w formie uproszczonej (przy wielu mniej lub bardziej arbitralnych założeniach). Wewnętrzna stopa zwrotu z wykształcenia oznacza stopę dyskontową, przy której koszty są równe oczekiwanym korzyściom z inwestycji w kształcenie. Alternatywnie, przyjmując założenie o stopie dyskontowej, wyznaczyć można NPV (*net present value*), czyli wartość bieżącą netto inwestycji w kształcenie. Z zastosowaniem tej metody wiąże się konieczność znajomości lub przyjęcia założeń co do kształtowania się wynagrodzeń w okresie od zakończenia edukacji do zakończenia aktywności ekonomicznej (wraz z prawdopodobieństwem zatrudnienia) oraz co do poniesionych kosztów. Nakłady obejmują przede wszystkim koszty czesnego, pomocy naukowych, dojazdów do szkoły etc., ale także koszt utraconych zarobków w związku z odroczeniem wejścia na rynek pracy oraz wartość samego czasu poświęconego na naukę.

Jeśli chodzi o premię z wykształcenia, najprostszą, „naiwną”, metodą jej oszacowania jest

<sup>2</sup> Na poziomie makroekonomicznym można wskazać dodatkowe korzyści związane z wykształceniem, w szczególności na poziomie wyższym. Odnoszą się one do społecznych efektów zewnętrznych kształcenia. Należy do nich przede wszystkim wzrost przychodów budżetowych z tytułu podatków (w związku z wyższymi wynagrodzeniami). Inne korzyści ogólnogospodarcze to wzrost średniej produktywności siły roboczej, który wpływa na przyspieszenie długookresowego wzrostu gospodarczego, poprawę stanu zdrowia i wydłużenie trwania życia obywateli, jak również zmniejszenie skali przestępczości.

<sup>3</sup> Warto zauważyć, że także w odniesieniu do szacunków należących do pierwszej klasy badań często używane jest określenie „stopa zwrotu z wykształcenia”, choć bardziej poprawne wydaje się być „premia z wykształcenia”.

porównanie płac osób z różnym poziomem wykształcenia. I tak korzyści z wykształcenia wyższego oszacować można na podstawie relatywnej płacy osób z tym poziomem wykształcenia względem osób z wykształceniem średnim. Miary takie, choć intuicyjnie łatwe w interpretacji, nie uwzględniają faktu, iż porównywane populacje mogą różnić się pod względem wielu innych cech (poza poziomem wykształcenia), a zatem nie pozwalają na stwierdzenie, czy obserwowane dysproporcje w wynagrodzeniach wynikają z różnic w długości kształcenia, czy może z innych cech (np. wrodzonych zdolności, miejsca zamieszkania, wykształcenia rodziców etc.). Rozwiązanie tego problemu nie jest trywialne. W pewnym stopniu oferuje je podejście ekonometryczne, w którym porównujemy wynagrodzenia osób z różnym poziomem wykształcenia, kontrolując także inne cechy pracujących. Trzeba jednak przyznać, iż nawet zastosowanie wyrafinowanej ekonometrii nie pozwala rozwiązać wszystkich wyzwań związanych z tym problemem badawczym.

Głównym wnioskiem wynikającym z teorii kapitału ludzkiego jest konstatacja, że wykształcenie służy akumulacji kompetencji, które wpływają na produktywność, a poprzez nią na wynagrodzenie. J. Mincer (1974) zaproponował estymowanie pewnej formy funkcyjnej zarobków wyprowadzonej bezpośrednio z modelu kapitału ludzkiego. Wartość oszacowań parametrów jego równania zależy od uwzględnienia innych cech wpływających na produktywność (poza wykształceniem).

Stwierdzenie istotnej korelacji między czasem kształcenia a poziomem dochodów (nawet przy kontroli innych zmiennych) nie wystarcza do tego, żeby twierdzić, iż między tymi zmiennymi istnieje związek natury przyczynowo-skutkowej. Ze wspomnianego wyżej modelu kapitału ludzkiego w cyklu życia (Ben-Porath 1967) wynika, że większe zdolności wpływają dodatnio zarówno na długość kształcenia, jak i na wynagrodzenia. Z teorii signalingu (Spence 1973) wynika ponadto, że edukacja pełni rolę sygnału pozwalającego na selekcjonowanie bardziej zdolnych jednostek, które poprzez uzyskanie kolejnych stopni edukacji syg-

nalizują pracodawcom swoje nieobserwowalne bezpośrednio kompetencje. Korelacja długości kształcenia i poziomu dochodów może zatem wynikać z faktu, że bardziej zdolne jednostki osiągają wyższe dochody i jednocześnie kształcą się dłużej. Brak kontroli indywidualnych zdolności prowadzi do przeszacowania stopy zwrotu z liczby lat kształcenia. Jego skala jest pytaniem natury empirycznej.

Jedną z metod poradzenia sobie z obciążeniami jest system zmiennych instrumentalnych. Polega on na znalezieniu takiej zmiennej, która byłaby skorelowana z długością kształcenia, ale zupełnie niezależna od indywidualnych zdolności jednostek. Nie jest to zadanie trywialne. Podejmowane próby (m.in. Angrist i Krueger 1991; Card 1999) wskazują, iż obciążenia wynikające z efektu selekcji do dłuższego kształcenia oraz nieobserwowalności uzdolnień nie są znaczące. Innym sposobem poradzenia sobie z obciążeniami było badanie osób, o których można sądzić, że posiadają niemal identyczne zdolności wrodzone. Naturalnym pomysłem było zatem wykorzystanie danych o bliźniętach czy rodzeństwie. Również tego typu badania wykazały, iż efekt selekcji do dłuższej edukacji nie jest tak duży, jak się tego obawiano (Ashenfelter i Rouse 1998).

Innym problemem jest selekcja do zatrudnienia. Dane o płacach są obserwowane jedynie dla populacji pracujących. Jeśli selekcja do grupy pracujących nie jest losowa, wówczas otrzymane oszacowania w równaniu płac będą obciążone (Heckman 1979). Stąd dziś standardem jest szacowanie równań płac (a przy tym premii płacowej z wykształcenia) z wykorzystaniem dwustopniowej procedury J. Heckmana (1979). Dzięki zastosowaniu procedury z równaniem selekcji jest możliwe wyizolowanie determinant znalezienia się w grupie pracujących, a w drugim kroku – wpływu zmiennych objaśniających (w tym poziomu wykształcenia) na zmienną zależną.

W badaniach premii z wykształcenia są różnie definiowane przyrosty edukacji (dodatkowy rok kształcenia lub osiągnięcie kolejnego poziomu wykształcenia). Badania różnią się także pod względem zastosowanych metod ekonometrycznych, typów wykorzystywanych danych



czy okresów objętych badaniem. Powoduje to, iż ich bezpośrednie porównanie jest dość trudne. Odnosząc do siebie różne badania, należy zawsze zwrócić uwagę, jak zdefiniowano przyrost edukacji; jakie dane były wykorzystane (czy dane o wynagrodzeniach miały charakter netto czy brutto; czy były to wynagrodzenia za godzinę pracy czy miesiąc); czy kontrolowana była selekcja do kształcenia czy zatrudnienia; czy kontrolowano cechy miejsca zatrudnienia pracownika (wielkość firmy, sektor własności, sekcja PKD), wykonywany przez niego zawód czy miejsce zamieszkania (np. wielkość miejscowości czy województwo). Wszystkie te cechy badania mogą istotnie wpłynąć na uzyskane wyniki.

### **Przegląd badań dotyczących stopy zwrotu z edukacji w Polsce**

Jednym z pierwszych badaczy zajmujących się premią z edukacji w Polsce był J. Rutkowski (1996), który poza nierównościami w dochodzie zbadał również premię płacową z edukacji przed i po okresie transformacji gospodarczej. W tym celu autor na podstawie danych z Badania Budżetu Gospodarstw Domowych (BBGD) z lat 1985, 1988, 1992 oraz Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) z 1993 r. obliczył różnice w średnich zarobkach osób z poszczególnymi poziomami wykształcenia. Następnie wykorzystując funkcję J. Mincera i metodę najmniejszych kwadratów, oszacował premię z dodatkowego roku nauki. W równaniu płac objaśniano miesięczne zarobki netto liczbą lat nauki, a także potencjalnym doświadczeniem, płcią oraz interakcjami tych zmiennych z prywatnym sektorem własności przedsiębiorstwa zatrudnienia. W badaniu nie wykorzystano równania selekcji. Badanie pokazało, że w 1988 r. osoby z wykształceniem wyższym zarabiały średnio o 37% więcej niż osoby z wykształceniem podstawowym i o 19% więcej od osób, które ukończyły szkołę zasadniczą zawodową (przy kontroli innych cech). W 1992 r. premia płacowa z wykształcenia wyższego (względem wykształcenia zasadniczego zawodowego) zwiększyła się do 46%, a w 1993 – do 52%. Była ona jednak silnie zależna od sektora zatrudnienia. Pod-

czas gdy w sektorze publicznym premia ta wyniosła 44%, w sektorze prywatnym była dwukrotnie wyższa (89,7%). Wykazano również, że zatrudnienie w sektorze prywatnym przynosi korzyści przede wszystkim osobom z wykształceniem wyższym (pensje wyższe o ok. 30% w porównaniu do osób zatrudnionych w sektorze publicznym). Ponadto z badania wynika, że w 1987 r. kolejny rok kształcenia prowadził średnio do premii płacowej w wysokości 5%, a w 1990 r. – do już 7,5%. Wzrost premii z edukacji po transformacji gospodarczej potwierdza analogiczne badanie J. Rutkowskiego z 1997 r., gdzie wykorzystano dodatkowo dane z lat 1995 i 1996.

Podobnie jak J. Rutkowski (1996, 1997), M. Keane i E. S. Prasad (2006) przeanalizowali nierówności dochodowe oraz ich źródła (m.in. różnice w wykształceniu) w okresie przed i po transformacji gospodarczej. W badaniu wykorzystali dane z BBGD z lat 1985–1992 i 1992–1996, ograniczając jednak próbę do osób w wieku od 18 lat do 60 lat, dla których wynagrodzenie za pracę było głównym źródłem dochodu. Dochody (miesięczne dla lat 1994–1996 lub kwartalne dla lat 1985–1992) zostały urealnione przy wykorzystaniu wskaźnika cen konsumpcyjnych. Z analizy opartej na równaniu J. Mincera (1974), przeprowadzonej przy użyciu metody najmniejszych kwadratów, przy kontroli doświadczenia zawodowego, płci, miejsca zamieszkania (obszar miejski/wiejski), sektora własności (prywatny/publiczny) oraz wielkości firmy (tylko dla danych od 1994), wynika, że premia płacowa z edukacji wzrosła znacząco po transformacji gospodarczej. Premia z wykształcenia wyższego w porównaniu do wykształcenia podstawowego wzrosła z 47% w 1987 do 69% w 1992 i 98% w 1996 r., a z wykształcenia średniego z 23% do odpowiednio 30% i 41% w 1987 i 1992 r. Autorzy badali również, jak na premię z wykształcenia wpływa sektor zatrudnienia oraz płeć pracownika. Wyniki wskazują, że premia z wykształcenia wzrosła wyżej wśród osób zatrudnionych w sektorze prywatnym aniżeli publicznym. Przed zmianą systemową premia płacowa z wykształcenia była wyższa dla kobiet niż mężczyzn (premia z wykształcenia wyższego

w porównaniu do podstawowego wynosiła odpowiednio dla kobiet i mężczyzn 58% i 38%), a po przetłumaczeniu premia płacowa dla obydwu płci wzrosła do ok. 95%, co oznacza relatywnie większy przyrost dla mężczyzn. M. Keane i E. S. Prasad (2006) badali również, czy kompetencje uzyskane w okresie gospodarki centralnie planowanej mają takie samo znaczenie, jak te nabyte w późniejszym okresie. Nie dostrzeżono istotnych dowodów na to, że zdobycie tytułu w późniejszym okresie prowadzi do większej premii niż uzyskanie tytułu wcześniej. W analizie nie uwzględniono żadnego równania selekcji. Podobną analizę przeprowadzono, wykorzystując regresję kwantylową. O ile zmiany premii z wykształcenia średniego były podobne we wszystkich punktach rozkładu dochodów, o tyle wzrost premii z wykształcenia wyższego był wyższy na ostatnich kwantylach rozkładu dochodów.

Premię z tytułu dodatkowego roku nauki dla 8 krajów (w tym Polski) szacowali także L. Flabbi i współpracownicy (2008) na podstawie danych pochodzących z „Międzynarodowego programu sondaży społecznych” (International Social Survey Programme) z lat 1986–2002 (dla Polski 1991–2002). Próba obejmowała osoby w wieku 18–65 lat (poza studentami, osobami samozatrudniającymi się i emerytami), a regresja oparta była na równaniu J. Mincer (1974). W pierwszej specyfikacji autorzy badali, jak na miesięczne wynagrodzenie wpływa liczba lat nauki i potencjalnego doświadczenia przy kontroli płci. W drugiej uwzględniono dodatkowo zmienne opisujące wykonywaną pracę, czyli: zawód (według klasyfikacji ISCO), sektor własności firmy, wymiar czasu pracy, członkostwo pracownika w związku zawodowym, oraz zmienne dotyczące rodziny, czyli: liczba członków rodziny, wymiar pracy współmałżonka oraz zmienne zero-jedynkowe dotyczące życia na obszarze miejskim i stanu cywilnego. Dla oszacowania parametrów regresji wykorzystano metodę najmniejszych kwadratów. Analiza pokazała, że w Polsce dodatkowy rok nauki pozwalał w 2001 r. uzyskać wyższą premię płacową niż w 1991 r. W 2001 r. premia wynosiła od 7,1% (przy uwzględnieniu II specyfikacji modelu) do 9,2% (I specyfikacja modelu).

W 1991 r. premie te wynosiły odpowiednio 5,5% i 6%. Poza badaniem wpływu liczby lat nauki na wynagrodzenie analizowano także wpływ poziomu edukacji (nieukończona szkoła średnia, ukończona szkoła średnia, przynajmniej kilka ukończonych lat szkoły wyższej), a także – różnice w zwrocie z wykształcenia w zależności od sektora własności. Ze wszystkich specyfikacji modelu wynika, że o ile zwrot z edukacji w sektorze prywatnym wzrósł w analizowanym okresie, o tyle w sektorze publicznym – nieznacznie zmalał. Ze względu na sygnalizowany wcześniej problem endogeniczności autorzy wykorzystali również metodę zmiennych instrumentalnych, przyjmując wykształcenie rodziców (liczbę lat nauki ojca). W analizie tej uzyskano wyższe parametry niż te, które otrzymano metodą najmniejszych kwadratów. Badanie to uzmysławia, że uzyskiwane przez badaczy wyniki są wrażliwe na specyfikację i przyjętą metodę szacowania parametrów.

Oszacowanie prywatnej stopy zwrotu z wykształcenia wyższego w różnych krajach oraz analizę jej zmian w czasie postawili sobie za cel także A. Newell i B. Reilly (1999). Dla każdego z 9 analizowanych krajów autorzy wykorzystali inną bazę danych i różny okres. Analizę dla Polski oparli na danych uzyskanych na podstawie BAEL z lat 1992–1996 oraz Social Stratification Survey in Eastern Europe (SSS) z 1992 r. Badano miesięczne zarobki netto z głównej pracy z wyłączeniem premii i innych świadczeń. Aby kontrolować zatrudnienie w pełnym/niepełnym wymiarze godzin pracy dla niektórych krajów (w tym Polski), wykorzystano także dane dotyczące liczby przepracowanych godzin. Przeprowadzone w badaniu oszacowanie parametrów regresji metodą najmniejszych kwadratów opiera się na równaniu J. Mincer (1974), gdzie objaśniano wysokość miesięcznych zarobków netto wykształceniem, płcią, wiekiem, regionem zamieszkania, wykonywanym zawodem, rodzajem działalności gospodarczej pracodawcy (według PKD), liczbą godzin pracy, statusem własności firmy oraz niepełnosprawnością. Nie wykorzystano mechanizmu pozwalającego kontrolować nie-losową selekcję obserwacji. Wyniki dla Polski

wskazują, że największy zwrot z edukacji (wykształcenia wyższego względem wykształcenia średniego) odnotowano w 1992 r. (8,4% dla danych na podstawie BAEL i 8,6% dla danych z SSS). W kolejnych latach premia ta zmniejszyła się. Według autorów występuje jedynie znikoma różnica w zwrocie z edukacji między kobietami a mężczyznami.

W odróżnieniu od większości badaczy M. Myck, A. Nicińska i L. Morawski (2009) w swoim badaniu podjęli się próby oszacowania premii z edukacji na podstawie godzinowej stawki brutto otrzymywanej przez respondentów za wykonywaną pracę. Analizę oparto na danych pochodzących z BBGD oraz BAEL z 2005 r. dla kobiet w wieku 18–54 lat i mężczyzn w wieku 18–59 lat. Nowym podejściem w badaniu jest wykorzystanie modelu mikrosymulacyjnego rynku pracy (SIMPL), który z jednej strony umożliwia wygenerowanie płacy brutto z wartości netto, a z drugiej pozwala na korektę selekcji (przez użycie wyestymowanego dochodu spoza pracy jako instrumentu do równania selekcji). Wyniki badania pokazały, że oszacowania stopy zwrotu z wykształcenia wyższego przy uwzględnieniu miesięcznego dochodu netto bez kontroli selekcji (6,7% dla mężczyzn i 8% dla kobiet) różnią się znacząco od obliczeń dla godzinowej płacy brutto z uwzględnieniem selekcji (9,7% dla mężczyzn i 13,4% dla kobiet). Uzyskano również wyższe oszacowania premii z wykształcenia średniego, analizując godzinowe stawki zamiast miesięcznych (9% dla mężczyzn i 9,7% dla kobiet wobec 8,2% i 8,1% przy miesięcznych stawkach netto). Ponadto w badaniu wykorzystano inne specyfikacje modeli między innymi ze względu na chęć porównania otrzymywanych oszacowań. Zastosowano zarówno metodę najmniejszych kwadratów, jak i MNW z niepełną informacją (*Limited-Information Maximum Likelihood*, LIML), przyjmując jako zmienną objaśnianą, w zależności od specyfikacji, wynagrodzenie netto lub brutto, miesięczne lub godzinowe, a jako zmienne kontrolne: wiek, płeć, region, wielkość miejscowości zamieszkania, oraz zmienne dotyczące składu rodziny i niepełnosprawności. Analiza pokazuje, że szacowana premia z edukacji jest uzależniona od

zastosowanej zmiennej zależnej i potwierdza bardzo ważną rolę selekcji do zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku kobiet.

Niektórzy badacze zwracają uwagę na to, że posiadane wykształcenie i liczba lat nauki mogą nie być wystarczające do wyjaśnienia wysokości otrzymywanego wynagrodzenia między innymi ze względu na różnice w umiejętnościach jednostki, na które wpływają również pozaszkolne czynniki, a także jakość edukacji. W związku z powyższym E. A. Hanushek i L. Zhang (2009) przeprowadzili analizę stopy zwrotu z dodatkowego roku kształcenia w 13 krajach (w tym w Polsce), kontrolując jakość edukacji i umiejętności kognitywne respondentów. W badaniu oparto się na danych z Międzynarodowego Badania Kompetencji Dorosłych (IALS) z 1994, 1996 lub 1998 r. (w zależności od kraju) dla osób w wieku 16–65 lat, zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. W badaniu wykorzystano równanie J. Mincer (1974) z uwzględnieniem zmian w jakości nauczania, a także miar umiejętności kognitywnych. Roczne zarobki z zatrudnienia objaśniano liczbą lat nauki (w zależności od specyfikacji – bezpośrednio lub po korekcie o jakość edukacji), a także płcią, potencjalnym doświadczeniem oraz miejscem zamieszkania (wieś, miasto). W jednym z modeli uwzględniono dodatkowo miary zdolności kohort (*cohort ability measure*), wskaźnik umieralności noworodków w kraju oraz wykształcenie matki. Wykazano, że w zależności od kraju i specyfikacji modelu dodatkowy rok kształcenia powoduje wzrost wynagrodzeń od 2,8% do 11,3% (w Polsce około 8%). Pokazano, że w odróżnieniu od większości innych krajów wzięcie pod uwagę jakości edukacji w Polsce przekłada się na niższe szacunki stopy zwrotu z edukacji.

Na zależność między faktycznymi umiejętnościami a wysokością zarobków zwracali również uwagę E. A. Hanushek i współpracownicy (2015). W artykule z 2015 r. podjęli próbę zbadania, jak na wysokość zarobków wpływają umiejętności kognitywne (które są bezsprzecznie związane z edukacją formalną) oraz liczba lat nauki. W analizie wykorzystano dane pochodzące z Międzynarodowego

Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC) z 2013 r. dla 23 krajów (w tym Polski), przy czym uwzględniono jedynie osoby w wieku najwyższej aktywności zawodowej (*prime-age*), czyli pomiędzy 35. a 54. rokiem życia, pracujące przynajmniej 30 godzin tygodniowo, z wykluczeniem osób samozatrudnionych. Podobnie jak w innych badaniach regresja była oparta na równaniu J. Mincera. Do oszacowania parametrów wykorzystano metodę najmniejszych kwadratów. Autorzy pokazali, że w Polsce dodatkowy rok nauki przy kontroli umiejętności matematycznych, potencjalnego doświadczenia na rynku pracy i płci przekłada się na 9% wzrost wynagrodzenia. Procent ten był najwyższą wartością spośród uzyskanych dla wszystkich analizowanych krajów, przy czym średnia dla wszystkich krajów wynosiła 5,9%. Pominięcie kontroli poziomu umiejętności numerycznych w modelu spowodowało wzrost premii z kolejnego roku nauki do 10,1%. W analizie premii z wykształcenia, w przeciwieństwie do analizy premii z umiejętności, nie uwzględniono równania selekcji.

Nieco inne podejście do zwrotu z edukacji zaproponował P. Strawiński (2008), który oszacował premię płacową z wykształcenia poprzez porównanie kosztów i korzyści z kształcenia. Do badania wykorzystano dane pochodzące z BBGD z lat 1998–2005 dla kobiet w wieku 16–60 lat i mężczyzn w wieku 16–65 lat. W badaniu najpierw oszacowano równanie płac, następnie – na podstawie wyników estymacji – w celu wyliczenia dochodów z całego okresu życia skonstruowano hipotetyczne profile płac dla osób zatrudnionych i uczących się, aby ostatecznie przejść do porównania kosztów i korzyści z edukacji. W równaniu płac J. Mincera objaśniano miesięczny poziom płac wielkością miejscowości zamieszkania, regionem, sektorem zatrudnienia, statusem prawnym stosunku pracy (samozatrudnienie, etat), a także płcią i doświadczeniem. Ponadto model został rozszerzony przez włączenie mechanizmu pozwalającego kontrolować nielosową selekcję obserwacji. Równanie płac zostało oszacowane dla każdego roku osobno. Stopa zwrotu została obliczona poprzez podzielenie hipotetycznego zysku netto przez

sumę zarobków absolwentów szkół średnich. Zysk netto obliczono jako sumę zarobków osób z wykształceniem wyższym pomniejszoną o koszty studiowania bezpośrednie (czesne i koszty utrzymania, określone na podstawie danych GUS) i alternatywne (określone na podstawie hipotetycznych profili płacowych). Stopę zwrotu z wykształcenia wyższego (roczną) oszacowano w zależności od badanego roku – od 5,86% (w 2001 r.) do 9,27% (w 2003 r.). P. Strawiński zauważa wyraźną korelację między stopą zwrotu z wykształcenia wyższego a stanem koniunktury gospodarczej. W czasie spowolnienia gospodarczego (1999–2001) stopy zwrotu z edukacji spadły, ale w 2002 r. ponownie wzrosły i utrzymywały się na stabilnym poziomie do 2005.

Opłacalność inwestycji w kształcenie wyższe przez porównanie kosztów i korzyści weryfikował także L. Wincenciak (2015), wykorzystując dane pochodzące z BAEL z lat 1995–2013 dla osób urodzonych w 1977 r., a także z badania metodą wyboru warunkowego (DCE), mającego na celu wycenę czasu poświęconego na studiowanie. Autor obliczył wartość bieżącą netto oraz wewnętrzną stopę zwrotu z edukacji wyższej dla kobiet i mężczyzn. Informacja o bezpośrednich kosztach studiowania została zaczerpnięta z badania „Społeczne i ekonomiczne uwarunkowania wyborów osób w wieku 19–30 lat dotyczących studiowania”, przeprowadzonego przez zespół z Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych. Przepływy dochodów z okresu całej kariery zawodowej zostały obliczone na podstawie danych o dochodach podanych przez respondentów oraz hipotetycznych profili płacowych dla całej kariery zawodowej, stworzonych na podstawie modelu płac. Model płac skonstruowano, używając równania J. Mincera, które zostało skorygowane o nielosową selekcję do zatrudnienia (w równaniu selekcji uwzględniono interakcję płci z poziomem edukacji, stan cywilny, klasę miejscowości zamieszkania i województwo). W regresji objaśniano roczny dochód netto z głównej pracy interakcją płci z poziomem wykształcenia, sektorem własności i rozmiarem firmy, typem umowy

i klasą miejscowości zamieszkania. Wyniki wskazały, że stopa zwrotu z edukacji wyższej dla osób urodzonych w 1977 r. wynosi 9,3%, przy statystycznie istotnej różnicy między kobietami (10,3%) a mężczyznami (9%). Autor wskazuje, że główną przyczyną tej różnicy jest niższa wartość utraconych zarobków przez kobiety.

L. Wincenciak (2017) oszacował również stopę zwrotu z dodatkowego roku kształcenia na poziomie wyższym – według grup kierunków studiów. Analizę oparł na danych z BAEL, a także Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych – PIAAC z 2012 r. W badaniu wykorzystano podstawowe i rozszerzone równanie płac J. Mincer z uwzględnieniem poprawki ze względu na nielosową selekcję zatrudnionych. Autor szacował, jak na godzinową stawkę płacy netto wpływa liczba lat kształcenia przy kontroli płci, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności matematycznych i rozumienia tekstu (tylko w modelu dla danych PIAAC). W równaniu selekcji wykorzystano takie zmienne, jak: płeć, wiek, liczbę lat kształcenia, liczbę dzieci (dla modelu wykorzystującego dane zarówno PIAAC, jak i BAEL), subiektywną ocenę stanu zdrowia, zamieszkiwanie z partnerem (dla modelu wykorzystującego dane PIAAC) oraz stan cywilny i niepełnosprawność (dla modelu wykorzystującego dane na podstawie BAEL). W modelu rozszerzonym płac dla danych uzyskanych w BAEL i PIAAC uwzględniono również: wielkość firmy, sektor oraz województwo, a w BAEL także klasę miejscowości zamieszkania. Każdy z tych modeli był szacowany z wykorzystaniem dwustopniowej procedury J. Heckmana dla 9 grup kierunków według klasyfikacji ISCED-97. Autor konkluduje, że średnia stopa zwrotu z dodatkowego roku kształcenia wynosi 9,2–10,4% w przypadku nieuwzględnienia w modelu danych o umiejętnościach (model na podstawie BAEL). Kontrola umiejętności badanych osób wpływa na obniżenie oszacowań stóp zwrotu w zależności od modelu od 6,9% do 7,3%. W odniesieniu do kierunków studiów największą premię płacową zapewnia ukończenie kierunku studiów z grup: **technika, przemysł, budownictwo oraz zdrowie i opieka**

**społeczna, ale także nauki społeczne, gospodarka i prawo.**

Premię płacową z tytułu wykształcenia wyższego w podziale na grupy zawodów oraz sektory własności badali także T. Gajderowicz, G. Grotkowska i L. Wincenciak (2012) na podstawie danych na podstawie BAEL z lat 1995–2009. W celu jej oszacowania wykorzystali dwustopniową metodę J. Heckmana. W równaniu selekcji uwzględniono: płeć, wiek, klasę miejscowości zamieszkania, stan cywilny i poziom wykształcenia, natomiast w równaniu płac (objaśniającym godzinową stawkę wynagrodzenia netto): płeć, wiek, wykształcenie, staż u danego pracodawcy, sektor własności, klasę miejscowości zamieszkania, województwo, sekcję PKD pracodawcy, wielkość firmy oraz zawód. Autorzy pokazali, że premia płacowa z wykształcenia wyższego znacząco zmalała najpierw w latach 2000–2002 z blisko 22% do 17%, a następnie z 26% w 2005 r. do poniżej 18% w 2008 i 2009. Nowatorskim elementem badania było porównanie premii płacowej w poszczególnych grupach zawodów. Z analizy wynika, że w latach 1995–2009 premia z wykształcenia wyższego wśród techników, pracowników biurowych, usług osobistych i sprzedawców uległa znacznemu spadkowi z poziomu 27–34% do 14–15%. Autorzy wyjaśniają to nadwyżką podaży osób z wykształceniem wyższym oraz inflacją kwalifikacji.

P. Strawiński (2014) zwraca uwagę, że edukacja nie tylko przyczynia się do wzrostu prywatnej stopy zwrotu, szacowanej zazwyczaj w badaniach empirycznych, ale także oddziałuje na korzyści z kształcenia odnoszone przez całe społeczeństwo, np. na poprawę standardów zdrowia i bezpieczeństwa. Innymi słowy, wskazuje, że wykształcenie populacji wpływa na dochód narodowy w sposób, którego zmierzenie nie jest możliwe poprzez wynagrodzenie. A zatem wartość całkowita zwrotu z edukacji jest sumą prywatnej stopy zwrotu z kapitału ludzkiego oraz zwrotu zewnętrznego, którego oszacowanie ze względu na brak danych i problemy metodologiczne jest trudniejsze. P. Strawiński wykorzystał w badaniu dane BBGD z lat 1998–2005 dla kobiet w wieku 16–60 lat

i mężczyzn w wieku 16–65 lat. Aby zapewnić odporność wyników, analiza została przeprowadzona przy użyciu różnych metod estymacji, czyli dwustopniowej metody najmniejszych kwadratów dla zmiennych instrumentalnych, uogólnionej metody momentów (GMM) dla zmiennych instrumentalnych i dwustopniowego modelu uwzględniającego selekcję. Jako instrumenty w modelu zmiennych instrumentalnych zostały przyjęte takie parametry, jak: płeć, doświadczenie zawodowe, liczba lat nauki, typ rodziny, region oraz wielkość miejscowości, a w modelu selekcji dodatkowo uwzględniono dochód pozapłacowy. Wyniki wskazują, że zewnętrzna stopa zwrotu z wykształcenia średniego i wyższego wzrosła odpowiednio z 0,7% i 1,6% w 1998 r. do 1,3% i 2,8% w 2005 r., przy jednoczesnym wzroście społecznej (całkowitej) stopy zwrotu z wykształcenia wyższego z 9,1% w 1998 r. do 9,2% w 2005 r. i obniżeniu się społecznej stopy zwrotu z wykształcenia średniego z 8,2% w 1998 r. do 7,4% w 2005 r. Świadczy to o spadku zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki na poziomie średnim.

### Podsumowanie

Podsumowując ponad dwie dekady badań nad premią z edukacji w Polsce po 1989 r., widoczna jest wyraźna różnorodność podejść i strategii badawczych. W zasadzie uniemożliwia to bezpośrednie porównywanie uzyskanych wyników. W większości prac szacowana była premia z wykształcenia (często wyższego), a nie stopa zwrotu z edukacji. Wyjątkiem są tu badania P. Strawieńskiego (2008) i L. Wincenciaka (2015). Szczególnie imponujące wydaje się badanie drugiego z wymienionych, gdzie podjęto wysiłek precyzyjnego oszacowania kosztów pośrednich i alternatywnych kształcenia (w tym wyceny czasu wolnego). W innych pracach stosowano metody oparte na równaniu J. Mincer (1974), które rozszerzano o liczne zmienne społeczne i demograficzne, zmienne opisujące doświadczenie zawodowe i charakterystyki miejsca pracy.

Większość analiz odnoszących się do polskiej gospodarki korzystała z danych uzyskanych z BAEL lub BBGD. Oba te źródła mają bardzo

istotne wady, jeśli chodzi o wykorzystywanie ich jako źródła informacji o płacach. W BAEL podawane są deklaratywne wynagrodzenia w ujęciu netto. Oznacza to, iż informacja jest bardzo nieprecyzyjna (część respondentów się myli lub świadomie mija z prawdą). Co więcej, w badaniu istnieje możliwość odmówienia odpowiedzi na to pytanie. Z roku na rok odsetek braków odpowiedzi wzrastał (w 2013 r. sięgał prawie 1/4). Co więcej braki odpowiedzi nie mają charakteru losowego (częściej odpowiedzi na pytanie o płacę odmawiają osoby więcej zarabiające), co wpływa na rozkład płac w badanej populacji. Z drugiej strony BAEL zawiera inne unikalne informacje dotyczące kontekstu społecznego sytuacji respondenta (w tym takie, które pozwalają modelować selekcję do zatrudnienia czy uwzględniać czas pracy). Informacje o ścieżce edukacyjnej są dość zwięzłe, zwłaszcza w odniesieniu do kierunku kształcenia. Z kolei BBGD, choć ma długą tradycję, nie zawiera informacji o wynagrodzeniu, a o dochodzie. Traktowanie tej informacji jako przybliżenie płacy wymaga przyjęcia restrykcyjnych założeń i ograniczenia próby np. do populacji pracowników najemnych pracujących w pełnym wymiarze w jednym miejscu pracy.

Wszystkie te różnice przekładają się na znaczące dysproporcje między otrzymanymi wynikami. Większość badań wskazuje jednak na premię z dodatkowego roku kształcenia w granicach 5–10%. Ponadto w większości badań dowiedziono, że premia w sektorze prywatnym są dużo wyższe niż w sektorze publicznym. Badania odnoszące się do danych z lat 90. wskazują także, iż premia ta istotnie wzrosła po przełomie 1989 r. Istnieją jedynie pojedyncze badania, w których porównywano premie płacowe według kierunku kształcenia lub grup zawodowych.

Zagadnienia, które obecnie wydają się być wyzwaniem w badaniach premii z edukacji w Polsce, to zmiany stopy zwrotu z wykształcenia w ostatniej dekadzie (większość opublikowanych badań dotyczy pierwszych lat transformacji systemowej), a w szczególności weryfikacja hipotezy o jej spadku w ostatnich latach wraz z wyraźnym wzrostem podaży

pracowników z wysokimi kwalifikacjami, co jest następstwem boomu na kształcenie na poziomie wyższym. Zagadnienie to wiąże się z hipotezą o tzw. przededukowaniu w Polsce. Zgodnie z tą teorią doszło w naszym kraju do nadmiernego zwiększenia zasobów wysoko kwalifikowanej siły roboczej (w stosunku do wielkości popytu). Innym ciekawym zagadnieniem jest to, czy premia z edukacji jest powiązana z fazą cyklu koniunkturalnego, w jakiej znajduje się gospodarka. W poprzednich latach badania tego typu były mało wiarygodne z uwagi na relatywnie krótkie szeregi danych o gospodarce. Obecnie możliwe jest przeprowadzenie analiz bardziej zaawansowanych metodologicznie.

## Bibliografia

- Angrist, J., Krueger, D., 1991, *Does compulsory school attendance affect schooling and earnings?*, Quarterly Journal of Economics, No. 106.
- Ashenfelter, O., Rouse, C., 1998, *Income, Schooling, and Ability: Evidence from a New Sample of Identical Twins*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 113, No. 1.
- Ben-Porath, Y., 1967, *The Production of Human Capital and the Life Cycle Model of Labor Supply*, Journal of Political Economy, No. 75.
- Becker, G. S., 1962, *Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis*, Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5.
- Card, D., 1999, *The Causal Effect of Education on Earnings*, Handbook of Labour Economics, Vol. 3.
- Card, D., 2001, *Estimating the return to schooling: Progress on some persistent econometric problems*, Econometrica, Vol. 69, No. 5.
- Card, D., Lemieux, T., 2001, *Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohort-based analysis*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 116, No. 2.
- Flabbi, L., Paternostro, S., Tiongson, E. R., 2008, *Returns to Education in the Economic Transition: A Systematic Assessment Using Comparable Data*, Economics of Education Review, Vol. 27, No. 6.
- Gajderowicz, T., Grotkowska, G., Wincenciak, L., 2012, *Premia płacowa z wykształcenia wyższego według grup zawodów*, Ekonomista, nr 5.
- Hanushek, E. A., Zhang, L., 2009, *Quality-Consistent Estimates of International Schooling and Skill Gradients*, Journal of Human Capital, Vol. 3, No. 2.
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Wiederhold, S., Woessmann, L., 2015, *Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC*, European Economic Review, Vol. 73.
- Heckman, J., 1979, *Sample Selection Bias as a Specification Error*, Econometrica, Vol. 47, No. 1.
- Keane, M., Prasad, E. S., 2006, *Changes in the Structure of Earnings During the Polish Transition*, Journal of Development Economics, Vol. 80.
- Kogan, I., Gebel, M., Noelke, C., red., 2008, *Europe Enlarged. A Handbook of Education, Labour and Welfare regimes in Central and Eastern Europe*, The Policy Press, Bristol.
- Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Myck, M., Nicińska, A., Morawski, L., 2009, *Count Your Hours: Returns to Education in Poland*, IZA Discussion Paper, No. 4332.
- Newell, A., Reilly, B., 1999, *Rates of Return to Educational Qualifications in the Transitional Economies*, Education Economics, No. 1.
- Rutkowski, J., 1996, *High Skills Pay-off: The Changing Wage Structure during Economic Transition in Poland*, Economics of Transition, Vol. 4, No. 1.
- Rutkowski, J., 1997, *Low Wage Employment in Transitional Economies of Central and Eastern Europe*, Economic Policy in Transitional Economics, Vol. 7, No. 1.
- Schultz, T. W., 1961, *Investment Human Capital*, American Economic Review, No. 51.
- Spence, M., 1973, *Job Market Signaling*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3.
- Strawiński, P., 2008, *Changes in return to higher education in Poland 1998–2005*, MPRA Paper, No. 9533.
- Strawiński, P., 2014, *External Return to Education in Poland*, Edukacja, nr 6 (131).
- Wincenciak, L., 2015, *Was It All Worth It? On the Value of Tertiary Education for Generation '77 in Poland*, Ekonomia, nr 42.
- Wincenciak, L., 2017, *Stopa zwrotu z wykształcenia wyższego w Polsce według grup kierunków studiów*, Edukacja, nr 4 (143).

## Summary

The article focuses on the rate of return on education in Poland in the post-1989 period. In the first part, the authors discuss the methodological challenges associated with empirical research regarding the benefits of education, paying particular attention to the problem of selection in the case of longer education, which may cause biased estimates of the wage premium. In the second part, they discuss empirical research that focuses the return on education in Poland, carried out both by Polish and foreign researchers. In case of each study, a concise description of the methodology, the data used and the results is given. In the summary, the authors elaborate on the main problems that prevent a direct comparison of the obtained results. However, they attempt to synthesize conclusions from research and indicate the main challenges in this area of economic research.

## Key words

---

rate of return of education, education wage premium, wages, Poland

## Więcej o autorze

---

### **Gabriela Grotkowska**

Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest autorką ponad 70 krajowych i zagranicznych publikacji naukowych, kierowała kilkoma projektami badawczymi, a jej zainteresowania naukowe w szczególności dotyczą związków rynku pracy z otwarciem gospodarki, specyfiki sektora publicznego w kwestii zatrudnienia i wynagrodzeń, a także ekonomii edukacji i powiązań decyzji edukacyjnych z karierą zawodową.

### **Sylwia Pastuszka**

Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych

Studentka studiów II stopnia na kierunku finanse, inwestycje i rachunkowość na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Wcześniej ukończyła z wyróżnieniem studia I stopnia na kierunku ekonomia na tym samym wydziale. Brała udział w kilku projektach badawczych jako asystentka badawcza, współautorka kilku publikacji.



# Wpływ cech szkoły wyższej na sytuację absolwentów na rynku pracy

## Gabriela Grotkowska

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

## Aleksandra Gaik

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

**Autorki badają, w jaki sposób prestiż ukończonej uczelni, jej własność, tryb studiów czy inne charakterystyki edukacji wpływają na wynagrodzenie, fakt posiadania pracy i czas jej poszukiwania – na przykładzie absolwentów studiów ekonomicznych.**

### Wprowadzenie

Jedną z motywacji, dla których młodzi ludzie po ukończeniu szkoły średniej chcą kontynuować naukę, jest oczekiwanie, iż decyzja ta zwiększy ich szanse na sukces na rynku pracy. Spodziewają się, iż w czasie studiów pozyskają przydatną wiedzę i stosowne umiejętności, co podniesie ich atrakcyjność w oczach pracodawców, a tym samym zapewni wyższe wynagrodzenie. Z drugiej strony sam dyplom ukończonej uczelni wyższej ma ich wyróżnić na rynku pracy wśród innych kandydatów. Mechanizmy stojące za tymi oczekiwaniami są zidentyfikowane przez teorię kapitału ludzkiego (Schultz 1961; Becker 1962; Mincer 1974) i signaling (Spence 1973).

Wyższe wykształcenie nie jest jednak homogeniczne. Na rynku są dostępne setki programów studiów, różniących się dziedziną, kierunkiem czy trybem. Z kolei uczelnie różnią się między sobą pod względem wielu cech, takich jak m.in. prestiż czy jakość kształcenia. Coraz częściej okazuje się, że fakt posiadania dyplomu nie musi gwarantować uzyskania atrakcyjnej pracy i satysfakcjonującego dochodu. W obliczu zróżnicowania występującego w polskim sektorze szkolnictwa wyższego

pojawia się pytanie o to, jak cechy uczelni wpływają na sytuację na rynku pracy jej absolwentów. W świetle signalingu i teorii kapitału ludzkiego można się spodziewać, iż ci, którzy ukończyli renomowane szkoły, doceniane w rankingach i posiadające wieloletnie tradycje, będą mieli większe szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy.

Celem tego artykułu jest zatem odpowiedź na pytania badawcze dotyczące zależności między cechami uczelni a sukcesem zawodowym ich absolwentów. Pytania te w szczególności dotyczą roli sektora własności uczelni (publiczna/niepubliczna), trybu studiowania (stacjonarnie/ niestacjonarnie), faktu ukończenia uczelni specjalizującej się w edukacji w danym kierunku, a także lokalizacji szkoły wyższej. W badaniu przeanalizowano sytuację absolwentów kierunków ekonomicznych. Wybór jednej dziedziny kształcenia podyktowany był znaczącym zróżnicowaniem warunków kształcenia i zatrudnienia dla absolwentów rozmaitych grup kierunków. W efekcie można mieć wątpliwości co do możliwości bezpośredniego porównywania sytuacji edukacyjnej i zawodowej inżynierów, lekarzy czy filologów klasycznych. Zdecydowano się na wybór kierunków ekonomicznych ze względu na m.in. popularność

tej grupy kierunków oraz różnorodność oferowanych programów studiów, co zapewni znaczące zróżnicowanie próby obserwacji pozwalających na zastosowanie ilościowych metod analizy.

Odpowiedzi na pytania badawcze poszukiwano, opierając się na danych zebranych w ramach Ogólnopolskiego Systemu Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, opracowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW). Jak do tej pory nie istnieje wiele opracowań wykorzystujących to nowe źródło danych o charakterze administracyjnym. Na jego podstawie skonstruowano własną bazę danych zawierającą informacje o zarobkach, stopie bezrobocia oraz długości średniego czasu poszukiwania pracy absolwentów poszczególnych programów studiów. Bazę uzupełniono danymi na temat charakterystyk uczelni oraz programów studiów poszczególnych kierunków ekonomicznych. Następnie oszacowano parametry modeli regresji, pozwalające wyjaśnić zmienność określonych mierników sukcesu absolwentów na rynku pracy.

### **Przemiany w sektorze szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie transformacji – wybrane aspekty**

Wzrost popularności edukacji na poziomie wyższym spowodował, iż w Polsce od początku lat 1990. aż do roku akademickiego 2005/2006 odnotowywano systematyczny wzrost liczby studentów<sup>1</sup>. W kolejnych latach ich liczba spadła, aż do 1 mln 290 tys. w roku akademickim 2017/2018. Spadek ten był wynikiem dwóch procesów, zmian demograficznych i spadku liczebności populacji w wieku typowym dla edukacji wyższej<sup>2</sup> oraz niewielkiego spadku zainteresowania studiowaniem.

Zjawiska te były efektem wielu mechanizmów. Część z nich działała na poziomie indywidualnym i wiązała się z obserwacją sytuacji na rynku pracy. W pierwszych latach transformacji systemowej rosnące bezrobocie zniechęcało do wchodzenia na rynek pracy, natomiast wysokie relatywne płace osób z wykształceniem wyższym zachęcały do podejmowania studiów. Należała się na to polityka

edukacyjna państwa, w której jednym z celów było zwiększenie liczby osób wysoko wykształconych, mających stanowić kapitał ludzki dla Polski (Leja 2003). Nie bez znaczenia było też dążenie państwa do odroczenia wejścia na rynek pracy osób kończących szkoły średnie w celu złagodzenia gwałtownej nierównowagi, jaka ujawniła się na rynku pracy na początku transformacji gospodarczej (gwałtowny wzrost bezrobocia). Nie byłoby to możliwe bez zasadniczych zmian na rynku edukacji wyższej po stronie podażowej. Najważniejsza z nich to rozwój prywatnego sektora szkół wyższych oraz płatnych studiów na uczelniach publicznych. Zmiany te miały wyraźne odzwierciedlenie w strukturze populacji studentów: pod koniec lat 1990. zaczęła dynamicznie rosnąć liczba studentów uczelni prywatnych, zwłaszcza uczących się w trybie niestacjonarnym (wieczorowym i zaocznym). Nie zmienia to jednak faktu, iż przeważająca część studentów to osoby pobierające naukę na uczelniach publicznych (wykres 1). W roku 2017 stanowili oni 59,2% liczby studentów ogółem.

Według danych GUS (2018) w roku akademickim 2017/2018 w Polsce można było studiować na 397 uczelniach, z czego ponad 67% to uczelnie niepubliczne. Spośród wyszczególnionych typów uczelni największą grupę stanowiły wyższe szkoły ekonomiczne (56 szkół). Jednocześnie jest to grupa, gdzie zaobserwowano największy spadek pod względem liczby instytucji w ostatnich latach (wykres 2)<sup>3</sup>.

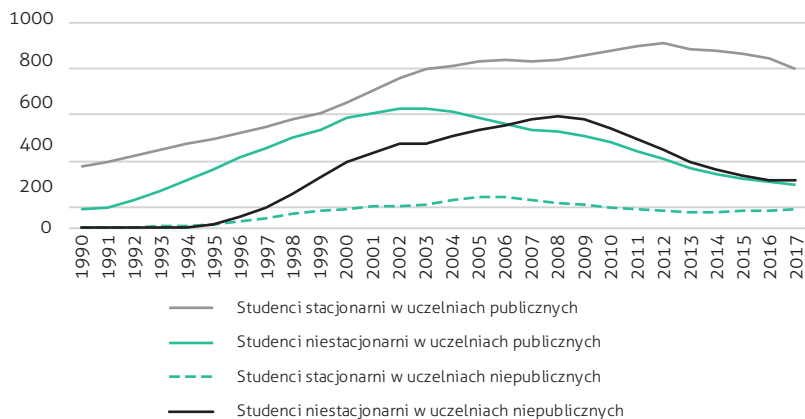
Ważną przeszkodą w analizie zmian w strukturze kierunkowej kształcenia na poziomie wyższym są zmiany klasyfikacji kierunków. Poniżej odniesiono się osobno do lat 1990–2000 oraz

<sup>1</sup> Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w roku akademickim 1990/1991 liczba osób studiujących w Polsce wynosiła nieco ponad 403 tys. Piętnaście lat później studentów było ponad 1 mln 953 tys.

<sup>2</sup> Według danych GUS, w 2005 r. liczba osób w wieku 20–24 lata wynosiła około 3,3 mln, natomiast w roku 2017 liczebność tej grupy spadła do nieco ponad 2,2 mln, co oznacza spadek o ponad 1/3. Źródło: BDL, GUS.

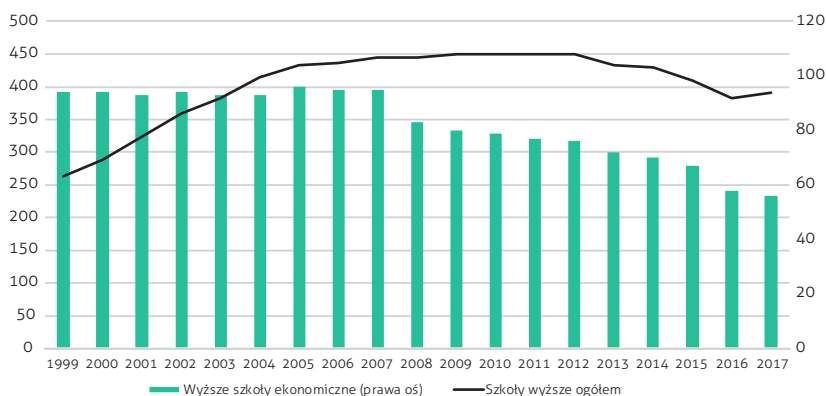
<sup>3</sup> W roku 1999 było 94 tego typu uczelni i stanowiły one ponad 1/3 wszystkich uczelni wyższych w Polsce. Edukacja wyższa w dziedzinie ekonomii i dziedzinach pokrewnych odbywa się nie tylko na uczelniach ekonomicznych, ale także na uniwersytetach, uczelniach technicznych etc.

Wykres 1. Populacja studentów w Polsce w latach 1990–2017 – według własności uczelni i trybu studiowania (w tysiącach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Wykres 2. Liczba uczelni wyższych ogółem i uczelni ekonomicznych, 1999–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

2002–2017, dla których dostępne są porównywalne dane o strukturze kierunkowej studiów.

Między rokiem 1990 a 2000 wzrosła liczba studentów każdej grupy kierunków wyróżnianych w statystykach, z wyjątkiem medycyny. W okresie tym, a zwłaszcza w jego drugiej połowie, nastąpił gwałtowny wzrost liczby studentów: biznesu i zarządzania, nauk społecznych, technicznych i pedagogicznych. W 2000 r. na tych czterech grupach kierunków studioowało 66,9% ogólnej liczby studentów. Są to kierunki studiów o relatywnie niskich kosztach prowadzenia (z wyjątkiem technicznych), zwykle niewymagające specjalistycznej aparatury (w przeciwieństwie np. do kierunków

przyrodniczych czy medycznych) ani prowadzenia zajęć w małych grupach (jak w przypadku kierunków artystycznych). Przy relatywnie niskich barierach podejmowania studiów (związanych z wiedzą i umiejętnościami wyniesionymi ze szkoły średniej, koniecznymi do podjęcia studiowania) oferta uczelni spotkała się dużym zainteresowaniem absolwentów szkół średnich.

Sytuacja zmieniła się wyraźnie po roku 2000. Istotnie zwiększył się udział dziedzin mających do tej pory znaczenie niewielkie lub nawet marginalne, takich jak: kierunki medyczne, architektoniczne, informatyczne etc. W efekcie w roku akademickim 2017/2018 około połowa studentów pobierała wykształcenie

na kierunkach: biznes i administracja (17,7%), inżynierijno-techniczne (10,3%), medyczne (10,2%) i społeczne (10,1%). Jednocześnie następowały wyraźne zmiany idące w kierunku heterogenizacji struktury kierunkowej kształcenia. Tezę tę potwierdza także zjawisko udokumentowane w literaturze, polegające na intensywnych zmianach programowych w ramach oferowanych studiów, otwieraniu unikalnych kierunków i specjalizacji świadczących o wyraźnej chęci wyróżnienia ofert na tle konkurencyjnych uczelni, a w szczególności zaprezentowania ich jako studiów oferujących bezpośrednie przygotowanie do wejścia na rynek pracy (Sztanderska i Grotkowska 2017).

### **Wyzwania związane z jakością kształcenia na poziomie wyższym**

Umasowienie szkolnictwa wyższego w Polsce doprowadziło do dużego zróżnicowania w jakości oferowanych przez uczelnie usług edukacyjnych. Wśród studentów znajdują się nie tylko ci, którzy kształcą się w prestiżowych placówkach, ale również tacy, którzy uzyskują dyplom mniej renomowanych uczelni, czasem o dyskusyjnym poziomie kształcenia. Urynkowanie szkolnictwa wyższego doprowadziło także do zmian w procesie selekcji kandydatów. Minęły czasy, kiedy to przyjmowano na studia wyższe wyłącznie uczniów mogących się pochwalić wysokim poziomem wiedzy. Obecnie dzięki szerokiej ofercie prywatnych szkół wyższych możliwość uzyskania wyższego wykształcenia jest dostępna dla każdego, niezależnie od wyników w nauce czy predyspozycji (Piróg 2013). W wielu uczelniach prywatnych wręcz nie ma wymagań wstępnych – poza zdaną maturą oraz uiszczeniem opłaty.

W świetle postępującego rozwoju sektora szkolnictwa wyższego w związku z niestąbnącymi aspiracjami co do zdobycia wyższego wykształcenia przez znaczącą część młodych ludzi oraz asymetrii informacji dotyczącej jakości kształcenia, wprowadzenie systemu oceny tejże jakości było ewidentną potrzebą. Wynikało ono również ze zwiększonej konkurencji na rynku szkolnictwa wyższego, gdzie same uczelnie (zwłaszcza te bardziej prestiżowe)

były zainteresowane uzyskaniem poświadczenia jakości swoich usług.

System oceny jakości polskich uczelni odzwierciedla założenia, jakie w tej kwestii prezentuje podpisana w 1999 r. przez 29 ministrów ds. szkolnictwa z krajów europejskich deklaracja bolońska, której ideą było stworzenie Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Podpisanie dokumentu miało na celu prezentację propozycji wspólnych zasad i rozwiązań wobec powszechnych problemów, z jakimi boryka się szkolnictwo wyższe w krajach Europy. Dzięki procesowi bolońskiemu wprowadzono m.in.: porównywalność dyplomów, studia dwustopniowe, punktowy system ECTS, wsparcie mobilności studentów, rozwój kształcenia europejskiego czy w końcu współdziałanie krajów w kwestii zagwarantowania jakości oferowanej przez uczelnie (Kraśniewski 2006). Podczas konferencji w Berlinie w 2003 r. podkreślono, że jakość kształcenia to jeden z priorytetów funkcjonowania Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, a ówczesni ministrowie zobowiązali się do stworzenia systemu jej zapewnienia. Zadanie to powierzono Europejskiej Sieci Współpracy na rzecz Zapewniania Jakości Kształcenia w Szkolnictwie Wyższym (European Association for Quality Assurance in Higher Education – ENQA). Przyjęty podczas konferencji w Bergen w 2005 r. raport ENQA określa europejskie standardy dotyczące wewnętrznego i zewnętrznego zapewniania jakości, jak i te związane z funkcjonowaniem agencji zewnętrznych (akredytacyjnych) działających w tym zakresie (Kraśniewski 2006).

W Polsce nad spełnieniem postulatu dotyczącego zapewniania jakości czuwa m.in. Polska Komisja Akredytacyjna (PKA). PKA powstała 1 stycznia 2002 r., choć do roku 2011 funkcjonowała pod nazwą Państwowa Komisja Akredytacyjna<sup>4</sup>. Do czynników branych pod uwagę przy ocenie jakości kształcenia należą programy kształcenia, kwalifikacje nauczycieli akademickich, umiędzynarodowienie procesu

<sup>4</sup> W związku z wejściem w życie od 1 października 2018 r. *Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668, z późn. zm.), Polska Komisja Akredytacyjna na posiedzeniu plenarnym 13 grudnia 2018 r. uchwaliła nowy statut.

kształcenia czy wykorzystywana infrastruktura. Zgodnie z nową ustawą ocena programowa jest binarna – albo pozytywna, albo negatywna. To zasadnicza zmiana w stosunku do dotychczasowej praktyki.

W Polsce funkcjonują również środowiskowe komisje akredytacyjne, obejmujące poszczególne dziedziny kształcenia. Poddanie się ocenie takiej komisji nie jest przymusowe, jak w przypadku PKA, i nie niesie za sobą aż tak poważnych potencjalnych konsekwencji. Przykładami takich komisji są: Komisja Akredytacyjna Akademickich Uczelni Medycznych (KAAUM), Komisja Akredytacyjna Uczelni Technicznych (KAUT), Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych (FPAKE) czy Komisja Akredytacyjna Stowarzyszenia Edukacji Menedżerskiej „Forum”.

W ramach zewnętrznego systemu oceny jakości uczelni tworzone są również rankingi uczelni wyższych. W przeciwieństwie do PKA są to inicjatywy prywatnych podmiotów – najczęściej publikowane w czasopiśmie lub dziennikach. Pozycja danej uczelni w takim prasowym rankingu odzwierciedla jakość jej kształcenia na podstawie wybranych przez twórców rankingu kryteriów. Głównymi odbiorcami takich publikacji są potencjalni studenci – kandydaci stojący przed wyborem przyszłej uczelni. Publikacje te mają za zadanie zaprezentować szkoły wyższe w Polsce, tak aby ułatwić młodym ludziom wybór. Dla uczelni natomiast stanowią wskazówkę, jaki obszar działalności należy usprawnić, a także pokazują, jak postrzega się na rynku daną placówkę. Przykładem takiej formy prezentacji danych o uczelniach jest „Ranking szkół wyższych” opracowywany od 2000 r. przez Fundację Edukacyjną Perspektywy, a publikowany na łamach miesięcznika „Perspektywy” oraz „Dziennika Gazeta Prawna”. W kapitule rankingu zasiadają przedstawiciele środowisk akademickich, w tym także byli rektorzy, którzy opracowują zasady jego tworzenia i kryteria. Kryteria budowy rankingu zmieniały się w czasie. Najnowszy „Ranking kierunków studiów Perspektywy 2018” w zależności od specyfiki danego kierunku opierał się na 11–13 wskaźnikach pogrupowanych w sześć kryteriów. Różne są

również wskaźniki wag poszczególnych kryteriów w zależności od specyfiki kierunku. Kryteria obejmowały:

- prestiż (na podstawie oceny przez kadre akademicką);
- sytuację absolwentów na rynku pracy (mierzoną wskaźnikami z ogólnopolskiego badania „Ekonomiczne Losy Absolwentów” przeprowadzonego przez MNiSW z wykorzystaniem danych ZUS);
- potencjał akademicki (mierzony wynikami oceny parametrycznej przyznanej jednostce uczelni przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych, powołany przez MNiSW, uprawnieniami do nadawania stopni naukowych oraz liczbą nadanych stopni naukowych);
- efektywność naukową (mierzoną liczbą publikacji i cytowań);
- potencjał dydaktyczny (mierzony dostępnością dla studentów kadr wysoko kwalifikowanych oraz wynikiem akredytacji PKA);
- innowacyjność (mierzoną liczbą udzielonych patentów i praw ochronnych).

W przypadku niektórych kierunków uwzględniono także wyniki egzaminów zawodowych lub jakość kandydatów przyjętych na studia. Jeśli chodzi o kierunki ekonomiczne, poszczególnym kryteriom przypisano następujące wagi: prestiż – 18%, losy absolwentów – 20%, potencjał akademicki – 24%, efektywność naukowa – 28%, potencjał dydaktyczny – 10% (Perspektywy 2018).

### **Cechy ukończonego programu studiów a sukces na rynku pracy: pytania badawcze**

W świetle teorii kapitału ludzkiego (Becker 1962) i teorii signalingu (Spence 1973) oczekiwać można, że na sukces absolwentów pozytywnie oddziałuje przede wszystkim prestiż uczelni. Często jest on utożsamiany zarówno z jakością kształcenia oferowaną przez daną placówkę, jak i z postrzeganiem danej uczelni przez np. pracodawców. Zależności tego typu stwierdzono w badaniach empirycznych dla innych krajach. Na przykład I. Husain i współpracownicy (2009) wykazali wpływ jakości szkoły wyższej na zarobki absolwentów w Wielkiej Brytanii. Jedną ze zmienionych wybranych przez autorów badania była ocena Research Assessment Exercise (RAE), brytyjskiego systemu oceny jakości badań

prowadzonych na uczelniach. Zgodnie z wynikami estymacji studenci szkół najwyższej ocenionych przez RAE zarabiali od 10% do 16% więcej niż studujący na uczelni z najniższym wynikiem oceny.

W prezentowanym badaniu autorki artykułu próbowały odpowiedzieć na następujące pytania:

■ Czy istnieje zależność między sektorem własności uczelni (publiczna/niepubliczna) oraz trybem studiowania (stacjonarnie/niestacjonarnie) a sukcesem na rynku pracy? Za oczekiwaniem takiej zależności przemawia przede wszystkim proces selekcji kandydatów, który najsilniej działa w przypadku studentów uczelni publicznych studiujących w trybie stacjonarnym.

■ Czy ukończenie uczelni specjalizującej się w edukacji w danym kierunku jest powiązane z późniejszym sukcesem zawodowym? Można oczekiwać, iż ukończenie uczelni, która kształci studentów wyłącznie kierunków ekonomicznych, będzie miało dodatni wpływ na ich sukces na rynku pracy ze względu na wyspecjalizowanie nauczania.

■ Czy istnieje związek między lokalizacją uczelni a losami zawodowymi absolwentów? Można oczekiwać, iż uczelnie zlokalizowane w największych ośrodkach dają największe szanse na sukces. Może być to związane z jakością samej edukacji, ale także, a może nawet przede wszystkim, z lokalnymi warunkami rynku pracy, które w większych aglomeracjach oferują zwykle lepsze warunki zatrudnienia.

## Opis danych

Badanie zostało przeprowadzone przy użyciu danych pochodzących z raportów opracowanych w ramach Ogólnopolskiego Systemu Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych (ELA) przez MNiSW z wykorzystaniem danych pochodzących z uczelni (system POL-on) oraz baz ubezpieczonych prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). System ELA pozwala potoczyć informacje o absolwencie uczelni wyższej (o tym, jaki program studiów i na jakiej uczelni ukończył) z informacją o jego historii ubezpieczenia społecznego, w szczególności o tytule podlegania pod ubezpieczenie (co pozwala wnioskować m.in. o zatrudnieniu) oraz o podstawie oskładkowania (co pozwala wnioskować o uzyskiwanym wynagrodzeniu). ELA nie daje dostępu do informacji o pojedynczych absolwentach, a wyniki prezentowane są w for-

mie raportów zbiorczych. Raporty te dotyczą poszczególnych uczelni i programów (kierunków) studiów oraz prezentują sytuację na rynku pracy grupy absolwentów z 2014 r. z uwzględnieniem podziału na stacjonarny i niestacjonarny tryb studiów. Zaletą korzystania z owych danych jest niewątpliwie ich duża wiarygodność. Dobór roku 2014 wynika z ograniczeń systemu ELA. W momencie prowadzenia analiz na potrzeby artykułu dostępne były jedynie dane o sytuacji zawodowej absolwentów z roku 2014 rok oraz dwa lata po ukończeniu studiów<sup>5</sup>. Im dalej odsunięty w czasie jest moment obserwacji sytuacji absolwenta na rynku pracy od momentu uzyskania dyplomu, tym więcej nieobserwowalnych czynników może wpływać na jego sytuację zawodową. Stąd obserwowano absolwentów rok po studiach. Rok 2014, podobnie jak każdy inny, charakteryzował się pewnym stanem koniunktury<sup>6</sup>. Ponieważ jednak wszyscy objęci badaniem absolwenci wchodzili na rynku pracy w podobnych warunkach, fakt ten miał względnie niewielkie znaczenie dla ich relatywnego sukcesu zawodowego.

Nie są to dane obarczone ryzykiem podania nieprawdziwej informacji przez respondentów, co może mieć miejsce w przypadku bezpośrednich badań ankietowych. Należy jednak być świadomym pewnych ograniczeń, które musiały zostać narzucone przy tworzeniu raportów. Przede wszystkim w rejestrze ZUS-u nie są uwzględniane wszystkie umowy o dzieło, umowy-zlecenia, umowy podpisywane poza terenem Polski czy też praca bez umowy. Nie widnieją tam również osoby ubezpieczone w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a zarobki osób samozatrudnionych są niemożliwe do ustalenia. Ponadto ze względu na ochronę danych osobowych raporty nie mogły być wygenerowane dla programów z liczbą absolwentów poniżej 10 osób.

<sup>5</sup> Obecnie (kwiecień 2019) w systemie są dostępne informacje dotyczące rocznika 2014 rok, dwa i trzy po ukończeniu studiów, rocznika 2015 r. i dwa lata po studiach oraz rocznika 2016 – rok po studiach.

<sup>6</sup> W Polsce był to pierwszy rok ożywienia koniunktury po spowolnieniu lat 2012–2013. W 2014 r. stopa wzrostu PKB wyniosła 3,3% wobec 1,4% (w roku 2013) i 1,6% (w roku 2012).

Każda pozycja w wykorzystanej w badaniu własnym bazie danych to: program studiów, uczelnia, kierunek oraz tryb. Znajdują się w niej również takie informacje, jak: liczba absolwentów, ich średni czas poszukiwania pierwszej pracy w miesiącach, odsetek bezrobotnych absolwentów (nie mylić ze stopą bezrobocia), średnia i mediana wynagrodzenia w pierwszym roku po ukończeniu studiów. Informacje te uzupełniono danymi z innych źródeł. Obejmują one m.in. rok powstania uczelni, jej rodzaj (publiczna/prywatna), wielkość miasta i nazwę województwa, gdzie znajduje się dana uczelnia. Należy mieć na uwadze, że raporty nie uwzględniają wyników w nauce badanych absolwentów ze względu na brak informacji o ich ocenach w systemie POL-on.

Miernikami sukcesu w zaprezentowanym poniżej badaniu własnym były przeciętne zarobki absolwentów danego programu studiów rok po uzyskaniu dyplomu, a także odsetek bezrobotnych absolwentów oraz czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach). Prestiż mierzony był z kolei poprzez pozycję w rankingu szkół wyższych, ocenę Polskiej Komisji Akredytacyjnej czy rok powstania szkoły. W badaniu wykorzystano ranking uczelni, przygotowywany przez Fundację Edukacyjną „Perspektywy”. Jest to jeden z dostępnych rankingów uczelni, ale – jak pokazały bada-

nia mechanizmów wyboru studiów wyższych – jest on najbardziej znany wśród potencjalnych kandydatów na studia (Sztanderska i Grotkowska 2018).

Dla zapewnienia większej homogeniczności próby, zwłaszcza z punktu widzenia analizy wejścia na rynek pracy, zdecydowano, aby ograniczyć próbę do programów studiów drugiego stopnia kierunków ekonomicznych. Wybrano raporty dotyczące następujących kierunków studiów: ekonomia, finanse i rachunkowość (oraz pokrewne, jak np. finanse, inwestycje i rachunkowość), ekonometria i informatyka (oraz pokrewne, jak np. metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne) i międzynarodowe stosunki gospodarcze. Dane dotyczą wszystkich, którzy uzyskali dyplom w 2014 r., i obejmują teren całego kraju, w tym także absolwentów filii i ośrodków zamiejscowych poszczególnych uczelni. W ten sposób udało się otrzymać specyficzną bazę danych zawierającą 196 pozycji (programów), które dotyczą 52 szkół wyższych znajdujących się na terenie Polski, prowadzących studia drugiego stopnia na wyżej wymienionych kierunkach.

#### Zastosowana metoda

W badaniu zastosowano klasyczny model regresji liniowej, którego parametry zostały wyestymowane metodą najmniejszych kwadratów.

**Tabela 1.** Zmienne objaśniające w regresjach wyjaśniających sukces absolwentów kierunków ekonomicznych rok po ukończeniu studiów

Nazwa zmiennej	Wartości zmiennej
Ocena Polskiej Komisji Akredytacyjnej	pozytywna (poziom bazowy)
	wyróżniająca
	warunkowa
Miejsce w rankingu Perspektyw z 2014 r.	uczelnia, która zajmuje miejsce z przedziału od pierwszego do dziesiątego
	uczelnia, która zajmuje miejsce powyżej dziesiątego lub nie widnieje w rankingu (poziom bazowy)
Kierunek studiów	ekonomia (poziom bazowy)
	finanse i rachunkowość oraz pokrewne
	informatyka i ekonometria oraz pokrewne
	międzynarodowe stosunki gospodarcze
Wielkość miasta, w którym znajduje się uczelnia	powyżej 1 mln mieszkańców – wyłącznie Warszawa (poziom bazowy)
	od 200 tys. mieszkańców do 1 mln
	poniżej 200 tys. mieszkańców

Tabela 1. Zmienne objaśniające w regresjach wyjaśniających sukces absolwentów kierunków ekonomicznych rok po ukończeniu studiów (cd.)

Nazwa zmiennej	Wartości zmiennej
Tryb studiów	stacjonarny (poziom bazowy)
	niestacjonarny
	stacjonarny/niestacjonarny (poziom ten odnosi się do studentów, którzy rozpoczęli naukę przed wprowadzeniem w Polsce Krajowych Ram Kwalifikacji)
Województwo, w którym znajduje się uczelnia*	województwo mazowieckie, pomorskie lub dolnośląskie
	pozostałe (poziom bazowy)
Czy uczelnia jest uczelnią kształcącą wyłącznie na kierunkach ekonomicznych i pokrewnych?	nie (poziom bazowy)
	tak
Rodzaj uczelni	publiczna
	prywatna (poziom bazowy)

\* Użyte w badaniu dane obejmowały programy studiów oferowane na uczelniach zlokalizowanych we wszystkich województwach. W pierwszej wersji regresji uwzględniono zestaw 15 zmiennych zero-jedynkowych kodujących zmienną „województwo”. Niezależnie od szczegółowej specyfikacji okazywało się, iż jedynie lokalizacja uczelni w trzech województwach (mazowieckie, pomorskie lub dolnośląskie) wiąże się z, *ceteris paribus*, statystycznie inną wartością estymatora parametru przy zmiennej kodującej województwo. Wydaje się, iż efekt ten wiązać się może z relatywnie dużą częstością lokalizacji na terenie tych województw firm i korporacji związanych z szeroko pojętymi finansami, jak i branżą IT. Ponieważ liczba obserwacji wynosiła 196, a więc nie gwarantowała wielkiej nadwyżki stopni swobody nad liczbą estymowanych parametrów, zdecydowano się, aby 15 zmiennych zero-jedynkowych kodujących województwo zastąpić jedną zmienną zero-jedynkową, która przyjmowała wartość 1 w przypadku, gdy uczelnia zlokalizowana była w województwie mazowieckim, pomorskim lub dolnośląskim oraz 0 – w pozostałych województwach.

Źródło: opracowanie własne.

Głównym obszarem badania było zróżnicowanie w dochodach absolwentów poszczególnych uczelni. Posłużono się tu zmienną określającą medianę wynagrodzenia<sup>7</sup>. Dla lepszego zobrazowania sytuacji osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy postanowiono również zaprezentować wyniki estymacji dla zmiennych opisujących procent bezrobotnych absolwentów oraz czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach). Owe trzy zmienne zależne odnoszą się do poszczególnych grup absolwentów i dotyczą ich sytuacji w pierwszym roku po uzyskaniu dyplomu. Zmiennymi niezależnymi są cechy ukończonej uczelni oraz danego programu studiów. Tabela 1 opisuje zmienne niezależne i ich wartości.

Ponadto wśród zmiennych niezależnych znajduje się jedna zmienna ciągła, opisująca rok powstania danej uczelni.

### Wyniki analizy ekonometrycznej

Przed przystąpieniem do właściwej estymacji modeli warto przyjrzeć się statystykom opi-

sowym zmiennych objaśnianych i objaśniających. Tabela 2 zawiera podstawowe informacje na temat zmiennych zależnych ciągłych. Z kolei statystyki dokumentujące struktury zmiennych zależnych (dyskretnych) zawiera tabela 3.

Warto też zwrócić uwagę na jedną ciągłą zmienną objaśniającą, jaką jest rok powstania uczelni. Przyjmuje ona wartości z przedziału od 1364 r. (rok powstania najstarszej uczelni) do 2011 (rok powstania najnowszej uczelni).

W celu odpowiedzi na pytania badawcze dotyczące czynników wpływających na zarobki absolwentów dokonano estymacji parametrów trzech modeli regresji liniowej, którego zmienną zależną jest zlogarytmowana wartość mediany wynagrodzenia. Modele różnią się między sobą zmiennymi mającymi stanowić przybliżenie miary jakości i prestiżu kształcenia

<sup>7</sup> Przeprowadzono również badanie dla średniego dochodu, jednak ze względu na pokrywające się wyniki w artykule opisano wyłącznie wnioski z estymacji jego mediany.



Tabela 2. Statystyki opisowe odnoszące się do zmiennych zależnych

Zmienna	Liczba obserwacji	Średnia wartość	Odchylenie standardowe	Wartość minimalna	Wartość maksymalna
Mediana wynagrodzenia (PLN)	196	2691,02	944,12	1023,70	7028,37
Odsetek bezrobotnych (%)	196	20,5%	14,9%	0,0%	72,7%
Czas poszukiwania pierwszej pracy (w miesiącach)	196	1,493214	1,104368	0,05	4,84

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Statystyki opisowe odnoszące się do dyskretnych zmiennych niezależnych

Zmienna/poziom	Częstość występowania	Częstość występowania w %
Ocena PKA:		
Pozytywna	168	85,71
Wyróżniająca	27	13,78
Warunkowa	1	0,51
Miejsce w rankingu:		
1–10	20	10,20
Powyżej 10	176	89,80
Kierunek studiów:		
Ekonomia	97	49,49
FIR	60	30,61
IE	22	11,22
MSG	17	8,67
Wielkość miasta:		
Powyżej 1mln mieszkańców	41	20,92
200 tys. – 1 mln mieszkańców	117	59,69
Poniżej 200 tys. mieszkańców	38	19,39
Województwo:		
Mazowieckie, pomorskie lub dolnośląskie	84	42,86
Pozostałe	112	57,14
Tryb studiów:		
Stacjonarny	67	34,18
Niestacjonarny	80	40,82
Osoby rozpoczynające studia przed wprowadzeniem KRRK	49	25,00
Rodzaj uczelni:		
Uczelnia ekonomiczna	95	48,47
Uczelnia nieekonomiczna	101	51,53
Własność uczelni:		
Uczelnia publiczna	146	74,49
Uczelnia prywatna	50	25,51

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Wyniki oszacowań parametrów regresji w modelu ekonometrycznym wyjaśniającym logarytm mediany wynagrodzenia

Zmienne	Model 1	Model 2	Model 3
Ocena PKA – wyróżniająca		0,107** (0,0479)	
Ocena PKA – warunkowa		0,151 (0,221)	
Kierunek – FIR	0,110*** (0,0380)	0,105*** (0,0391)	0,122*** (0,0383)
Kierunek – IE	0,335*** (0,0546)	0,320*** (0,0556)	0,327*** (0,0549)
Kierunek – MSG	0,232*** (0,0613)	0,197*** (0,0626)	0,225*** (0,0616)
Miasto (200 tys. – 1 mln)	-0,291*** (0,0486)	-0,294*** (0,0497)	-0,273*** (0,0505)
Miasto (<200 tys.)	-0,398*** (0,0611)	-0,422*** (0,0618)	-0,380*** (0,0641)
Województwo (mazowieckie, dolnośląskie, pomorskie)	0,0932** (0,0394)	0,102** (0,0405)	0,103** (0,0400)
Tryb – niestacjonarny	0,219*** (0,0368)	0,213*** (0,0374)	0,214*** (0,0370)
Tryb – osoby rozpoczynające studia przed wprowadzeniem KRK	0,264*** (0,0407)	0,270*** (0,0413)	0,267*** (0,0409)
Uczelnia ekonomiczna	0,191*** (0,0362)	0,147*** (0,0356)	0,161*** (0,0350)
Uczelnia publiczna	0,0834** (0,0408)	0,0866** (0,0418)	0,0635 (0,0428)
Miejsce 1–10 w rankingu Perspektyw	0,187*** (0,0562)		
Rok powstania uczelni			-0,000562*** (0,000197)
Stała	7,628*** (0,0675)	7,660*** (0,0674)	8,749*** (0,381)
Liczba obserwacji	196	196	196
R <sup>2</sup>	0,660	0,650	0,655

Źródło: opracowanie własne.

Wyjaśnienie: Poziomy istotności: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ . Liczby w nawiasach to błąd standardowy.

w danej jednostce. Odpowiednio były nimi: miejsce w rankingu Perspektyw, ocena PKA i rok powstania uczelni. Wyniki estymacji zawiera tabela 4.

Wszystkie zmienne użyte w powyższych modelach ekonometrycznych są istotne na poziomie 1%, jedynie zmienna określająca województwo i wyróżniająca ocena PKA jest istotna na poziomie 5%. Nieistotnymi okazały się być ocena warunkowa PKA i rodzaj uczelni

w przypadku modelu uwzględniającego rok. Wynika to z faktu, iż wszystkie uczelnie prywatne powstały stosunkowo niedawno, co powoduje korelację tych zmiennych. Współczynnik determinacji  $R^2$  wynosi ok. 65%, co wskazuje na relatywnie wysokie wyjaśnienie zmienności mediany wynagrodzenia przez modele. Wyniki oszacowań pozwalają sformułować następujące wnioski:

■ Osoby kończące uczelnię zajmującą miejsce w pierwszej dziesiątce rankingu Perspektyw za-

Tabela 5. Wyniki oszacowań parametrów regresji w modelu ekonometrycznym wyjaśniającym odsetek bezrobotnych wśród absolwentów

Zmienne	Model 1	Model 2	Model 3
Ocena PKA – wyróżniająca		-0,0401*	
		(0,0232)	
Ocena PKA – warunkowa		-0,0112	
		(0,107)	
Kierunek – FiR	-0,0401**	-0,0380**	-0,0460**
	(0,0184)	(0,0190)	(0,0183)
Kierunek – IE	-0,132***	-0,125***	-0,128***
	(0,0264)	(0,0270)	(0,0262)
Kierunek – MSG	-0,0816***	-0,0670**	-0,0797***
	(0,0297)	(0,0304)	(0,0294)
Miasto (200 tys. – 1 mln)	0,0730***	0,0757***	0,0597**
	(0,0235)	(0,0241)	(0,0241)
Miasto (<200 tys.)	0,109***	0,120***	0,0928***
	(0,0296)	(0,0300)	(0,0306)
Województwo (mazowieckie, dolnośląskie, pomorskie)	-0,0442**	-0,0469**	-0,0503***
	(0,0191)	(0,0196)	(0,0191)
Tryb – niestacjonarny	-0,130***	-0,128***	-0,128***
	(0,0178)	(0,0182)	(0,0177)
Tryb – osoby rozpoczynające studia przed wprowadzeniem KRK	-0,114***	-0,117***	-0,115***
	(0,0197)	(0,0200)	(0,0196)
Uczelnia ekonomiczna	-0,0886***	-0,0703***	-0,0760***
	(0,0176)	(0,0173)	(0,0167)
Uczelnia publiczna	-0,0121	-0,0141	0,00139
	(0,0198)	(0,0203)	(0,0204)
Miejsce 1–10 w rankingu Perspektyw	-0,0831***		
	(0,0272)		
Rok powstania uczelni			0,000321***
			(9,39e-05)
Stała	0,336***	0,320***	-0,297
	(0,0327)	(0,0327)	(0,182)
Liczba obserwacji	196	196	196
R <sup>2</sup>	0,553	0,538	0,558

Źródło: opracowanie własne.

Wyjaśnienie: Poziomy istotności: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ . Liczby w nawiasach to błęd standardowy.

rabiają o ok. 18,7% więcej niż absolwenci uczelni z niższymi notowaniami.

■ Mniejsze różnice w zarobkach wystąpią, gdy wyróżnimy uczelnie pod względem oceny wydanej przez Polską Komisję Akredytacyjną. Mediana zarobków absolwentów uczelni mogących poszczycić się oceną wyróżniającą jest o ok. 10,7% wyższa niż w przypadku oceny pozytywnej.

■ Obserwowany jest także ujemny wpływ wzrostu roku powstania uczelni na dochody, choć nie jest on znaczący. Można jednak stwierdzić, iż osoby kończące uczelnie powstałe niedawno

zarabiają mniej w porównaniu do osób posiadających dyplom z uczelni o wieloletnich tradycjach.

Interpretacja oszacowań parametrów przy zmiennych występujących we wszystkich trzech modelach jest następująca:

■ Osoby kończące kierunki inne niż ekonomia zarabiają więcej o ok. 11–33%. Największe różnice obserwowane są pomiędzy absolwentami ekonomii a kierunków związanych z informatyką i ekonometrią.

Tabela 6. Wyniki oszacowań parametrów regresji w modelu ekonometrycznym wyjaśniającym czas poszukiwania pracy

Zmienne	Model 1	Model 2	Model 3
Ocena PKA – wyróżniająca		-0,114 (0,147)	
Ocena PKA – warunkowa		0,561 (0,677)	
Kierunek – FiR	-0,418*** (0,118)	-0,403*** (0,120)	-0,428*** (0,118)
Kierunek – IE	-0,702*** (0,170)	-0,689*** (0,170)	-0,697*** (0,170)
Kierunek – MSG	-0,0660 (0,191)	-0,0347 (0,192)	-0,0686 (0,190)
Miasto (200 tys. – 1 mln)	0,371** (0,151)	0,365** (0,152)	0,335** (0,156)
Miasto (<200 tys.)	0,440** (0,191)	0,428** (0,189)	0,389* (0,198)
Województwo (mazowieckie, dolnośląskie, pomorskie)	0,0312 (0,123)	0,0219 (0,124)	0,0166 (0,123)
Tryb – niestacjonarny	-1,931*** (0,115)	-1,932*** (0,115)	-1,929*** (0,114)
Tryb – osoby rozpoczynające studia przed wprowadzeniem KRK	-1,324*** (0,127)	-1,325*** (0,127)	-1,322*** (0,126)
Uczelnia ekonomiczna	-0,196* (0,113)	-0,177 (0,109)	-0,183* (0,108)
Uczelnia publiczna	-0,0865 (0,127)	-0,0738 (0,128)	-0,0520 (0,132)
Miejsce 1–10 w rankingu Perspektyw	-0,103 (0,175)		
Rok powstania uczelni			0,000669 (0,000607)
Stała	2,675*** (0,210)	2,660*** (0,207)	1,372 (1,176)
Liczba obserwacji	196	196	196
R <sup>2</sup>	0,662	0,664	0,663

Źródło: opracowanie własne.

Wyjaśnienie: Poziomy istotności: \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ . Liczby w nawiasach to błęd standardowy.

■ Ujemny wpływ na dochód absolwentów ma lokalizacja uczelni w mniejszych miastach. Osoby studiuje w mieście o liczbie mieszkańców z przedziału od 200 tys. do 1 mln mogą liczyć na zarobki mniejsze o ok. 30% niż absolwenci warszawskich uczelni. W przypadku miast poniżej 200 tys. mieszkańców różnica ta jest jeszcze większa i dochodzi do nawet 42%. W kwestii umiejscowienia uczelni warto również zwrócić uwagę na zmienną określającą województwo, na którego terenie znajduje się szkoła wyższa. Ob-

serwujemy dodatni wpływ na medianę wynagrodzenia faktu kształcenia w wyróżnionych województwach (mazowieckie, dolnośląskie, pomorskie) w porównaniu z pozostałymi.

■ Jeśli chodzi o tryb studiów, absolwenci studiów niestacjonarnych zarabiają więcej o ok. 21% niż kończący studia w trybie stacjonarnym. Podobnie jak osoby, których tryb studiów nie został określony ze względu na rozpoczęcie nauki przed wprowadzeniem Krajowych Ram Kwalifikacji.

■ Dodatkowo z dochodem jest również skorelowane posiadanie dyplomu uczelni o profilu ekonomicznym – ich absolwenci zarabiają o kilkanaście procent więcej niż w przypadku uczelni kształcących na różnorodnych kierunkach. Również o ok. 8% wyższe wynagrodzenie obserwowane jest wśród absolwentów szkół publicznych w porównaniu z prywatnymi.

W kolejnym kroku badania analizowano inne miary sukcesu absolwentów na rynku pracy, to jest odsetek bezrobotnych absolwentów i czas poszukiwania pierwszej pracy. Wykorzystano te same zmienne niezależne co w przypadku mediany wynagrodzenia, łącznie z podziałem na trzy modele w zależności od czynnika mierzącego jakość i prestiż uczelni. Rezultaty oszacowań parametrów regresji przedstawiono w tabeli 5 i 6.

Zgodnie z przewidywaniami znaki przy oszacowaniach parametrów są przeciwne niż w przypadku analogicznych oszacowań w modelach dla mediany wynagrodzenia. Zarówno wyższa ocena wydana przez PKA, jak i wyższe miejsce w rankingu Perspektyw skorelowane są z niższym odsetkiem bezrobotnych absolwentów (spadek odpowiednio o 4,0 p.p. i 8,3 p.p.). Mniejsze bezrobocie obserwowane jest również wśród osób posiadających dyplom ukończenia innego kierunku niż ekonomia oraz osób studiujących w innych województwach niż tych wyróżnionych w badaniu. Większe problemy ze znalezieniem pracy mają zaś absolwenci uczelni znajdujących się w mniejszych miastach – w porównaniu z Warszawą odsetek absolwentów jest większy o ok. 7 p.p. dla miast z liczbą mieszkańców ponad 200 tys. i o ok. 10 p.p. większy dla jeszcze mniejszych miejscowości. Mniejsze ryzyko bezrobocia mają zaś osoby kończące studia w trybie niestacjonarnym (o ok. 12 p.p.) oraz ci, którzy rozpoczęli studia przed wprowadzeniem Krajowych Ram Kwalifikacji (o ok. 11 p.p.), a także absolwenci szkół ekonomicznych (o ok. 7 p.p.).

W przypadku estymacji modelu, w którym zmienną zależną był czas poszukiwania pracy w pierwszym roku po uzyskaniu dyplomu, okazało się, że żadna ze zmiennych opisujących jakość i prestiż nie jest istotna. Jedynie dwa poziomy zmiennej opisującej kierunek studiów, wielkość miasta oraz tryb studiów są

zmiennymi istotnymi we wszystkich trzech modelach. Osoby, które studiują finanse i rachunkowość, znajdują pracę o ok. 0,4 miesiąca szybciej niż absolwenci ekonomii. Jeszcze krótszy czas poświęcony poszukiwaniom jest obserwowany wśród absolwentów kierunków związanych z ekonometrią i informatyką – w tym przypadku różnica wynosi ok. 0,6 miesiąca. Szybciej pracę znajdują również osoby, które studiowały niestacjonarnie (prawie 2 miesiące). Proces ten wydłuża się jednak w przypadku absolwentów szkół wyższych spoza Warszawy.

Uzyskane wyniki wskazują, iż wraz z obniżaniem się stopy bezrobocia coraz mniejszym problemem jest samo znalezienie pracy. Inną kwestią jest jednak jakość tej pracy, jej zgodność z kierunkiem wykształcenia, a także wynagrodzenie. Badanie potwierdza znaczące zróżnicowanie wynagrodzeń absolwentów kierunków ekonomicznych w zależności od cech ukończonego programu studiów, w szczególności jego jakości i prestiżu uczelni. Potwierdziła się także hipoteza odnośnie do wpływu lokalizacji uczelni. Absolwenci szkół wyższych znajdujących się w Warszawie, *ceteris paribus*, znajdują pracę szybciej i zarabiają więcej niż ci kształcący się w mniejszych ośrodkach. Studenci kierunków związanych z ekonomią są w lepszej sytuacji na tych rynkach pracy, gdzie znajdują się liczne siedziby dużych firm finansowych czy innych korporacji (województwo mazowieckie, dolnośląskie i pomorskie<sup>8</sup>). W porównaniu z ekonomią studiowanie na każdym z pozostałych kierunków związanych z finansami i rachunkowością, informatyką i ekonometrią czy międzynarodowymi stosunkami gospodarczymi stanowi atut na rynku pracy<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Chodzi tu o odniesienie się do użytej w modelu zmiennej opisującej położenie uczelni oferującej dany program. W badaniu użyto informacji o programach oferowanych przez uczelnie zlokalizowane we WSZYSTKICH województwach w Polsce. Jedynie te trzy okazały się istotnie statystycznie różnić od innych regionów (*ceteris paribus*). Stąd zostały wyróżnione – stworzono zmienną przyjmującą dwie wartości: 1 – dla tych 3 województw i 0 dla pozostałych.

<sup>9</sup> Ten wniosek został wyprowadzony na podstawie interpretacji oszacowań parametrów przy zmiennej opisującej kierunek studiów (użytej w regresji). Wartością bazową jest tam ekonomia. Oszacowania parametrów opisane w tabeli 4, 5 i 6 wskazują, iż w porównaniu do absolwentów ekonomii, absolwenci wymienionych kierunków mają wyższą medianę płac, krótszy czas poszukiwania pracy i mniejszy ich odsetek jest bezrobotny.

Istotne są korzyści płynące z posiadania dyplomu uczelni publicznej. Może to mieć związek z procesem rekrutacji kandydatów. Takie placówki mogą poszczycić się również większą renomą – uczelnie państwowe są postrzegane jako wymagające większego wysiłku w procesie studiowania.

Co jednak ciekawe, w toku analiz odrzucono hipotezę, że jakoby studiowanie w trybie stacjonarnym było powiązane z wyższymi wynagrodzeniami czy niższym bezrobociem. Należy tu jednak pamiętać, iż próbę w tym badaniu stanowili absolwenci studiów drugiego stopnia, dla których tryb studiowania może być mniej ważny niż w trakcie studiów pierwszego stopnia. Może to być związane ze zdobywaniem doświadczenia, z którym osoby kształcące się w trybie stacjonarnym mogą mieć większy problem, lub odroczeniem decyzji o podjęciu studiów.

### Podsumowanie i wnioski

Pytania o to, jaką uczelnię i jaki program wybrać, są kluczowe dla podjęcia decyzji o kontynuowaniu nauki na poziomie studiów wyższych. Wybór uczelni może mieć znaczący wpływ na karierę zawodową i poziom przyszłego życia. W prezentowanym artykule – na podstawie istniejących w ekonomii teorii i analizy faktów stylizowanych – sformułowano pytania badawcze dotyczące poszczególnych cech uczelni i ich oddziaływania na sytuację absolwentów na rynku pracy. We własnym badaniu empirycznym posłużono się tu danymi pochodzącymi z Ogólnopolskiego Systemu Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych opracowanego MNiSW, dotyczącymi osób, które posiadają dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia na kierunkach ekonomicznych. Sytuację na rynku pracy określono za pomocą trzech miar. Były nimi mediana wynagrodzenia, odsetek bezrobotnych absolwentów i średni czas poświęcony na poszukiwanie pierwszej pracy. Estymacja parametrów modeli regresji liniowej pozwoliła na sformułowanie kilku ciekawych wniosków.

W kwestii samego czasu przeznaczanego na znalezienie pracy (bez kontroli jej charakterystyk) większość cech różnicujących poszczególne uczelnie nie ma istotnego znaczenia. Nabie-

rają one go jednak, kiedy analizie poddane zostaną determinanty wynagrodzeń. Szczególne znaczenie mają charakterystyki utożsamiane z prestiżem i jakością kształcenia. Absolwenci uczelni sklasyfikowanych w pierwszej dziesiątce rankingu Perspektyw oraz ocenionych przez Polską Komisję Akredytacyjną na ocenę wyróżniającą mogą liczyć na zarobki wyższe o odpowiednio 18,7% i 10,7% niż pozostali, *ceteris paribus*. Ponadto z badania wynika, iż lepiej jest studiować na uczelniach publicznych, a jeżeli osoba decyduje się studiować kierunki związane z ekonomią, warto wybierać uczelnie specjalizujące się wyłącznie w tej dziedzinie kształcenia. Zaskakującym wynikiem badań był pozytywny wpływ studiowania w trybie niestacjonarnym. Absolwenci studiów w tym trybie zarabiają o ok. 21% więcej i zmniejszają procent bezrobotnych absolwentów o ok. 13 p.p. *ceteris paribus*. Wiązać to można zapewne z tym, iż mają oni już zapewne doświadczenie zawodowe (łącznie prace i kształcenie lub odkładając kształcenie w czasie), co przekłada się na dodatkową premię płacową.

Analizując wyniki badania, należy jednak pamiętać o jego niedoskonałościach. Po pierwsze, wskazane w nim charakterystyki wybranych programów studiów są mimo wszystko dość ogólne. Być może warto byłoby przeprowadzić podobne badanie z uwzględnieniem bardziej szczegółowych informacji na temat procesu studiowania w poszczególnych jednostkach, jak np. rodzaj prowadzonych zajęć, współpraca uczelni z firmami funkcjonującymi na rynku czy liczebność grup zajęciowych. Ponadto nasuwa się także pytanie o to, jak na położenie na rynku pracy wpływają wyniki w nauce studentów oraz np. dostęp do pracy w kołach naukowych czy organizacjach studenckich. Można by w ten sposób rozszerzyć przeprowadzone badanie, co mogłoby jeszcze bardziej zwiększyć wiedzę na temat determinant sukcesu na rynku pracy w kontekście procesu studiowania.

### Bibliografia

Becker, G. S., 1962, *Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis*, Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5.

- Borowicz, R., 2011, *Masowe wykształcenie na poziomie wyższym w kontekście rynku pracy*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, nr 4.
- GUS, 2018, *Szkoły wyższe i ich finanse 2017*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Hussain, I., McNally, S., Telhaja, S., 2009, *University Quality and Graduate Wages in the UK*, London School of Economics.
- Kiersztyn, A., 2011, *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*, Polityka Społeczna nr 1.
- Kraśniewski, A., 2006, *Proces Boloński: dokąd zmierza europejskie szkolnictwo wyższe?*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa.
- Leja, K., 2003, *Instytucja akademicka. Strategia. Efektywność. Jakość*, Wydawnictwo Gdańskie, Gdańsk.
- Piróg, D., 2013, *Wybrane teorie przechodzenia absolwentów szkół wyższych na rynek pracy w warunkach gospodarki opartej na wiedzy*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego, Kraków.
- Schultz, T., 1961, *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, Vol. 51.
- Spence, M., 1973, *Job Market Signaling*, Quarterly Journal of Economics, Vol. 87.
- Sztanderska, U., Grotkowska, G., red., 2017, *Koszty kształcenia wyższego*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Sztanderska, U., Grotkowska, G., red., 2018, *Wybór studiów. Rola preferencji kosztów i korzyści*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Zapewnienia Jakości w Szkolnictwie Wyższym, 2005, *Standardy i wskazówki dotyczące zapewnienia jakości kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego*, Helsinki.
- Perspektywy, 2018, <<http://www.perspektywy.pl/RSW2018/ranking-kierunkow-studiow/metodologia>>.

## Summary

The article addresses the problem of the professional success of tertiary education graduates on the example of graduates in the field of economic sciences, in particular with regard to the remuneration they receive. Based on the theory of human capital and signalling, research questions have been formulated regarding the factors differentiating the graduates' professional paths, related to the features of the study programme and higher education institution. The empirical study used data from the National System of Graduates' Monitoring, recently launched by the Ministry of Science and Higher Education, supplemented with self-collected data on university characteristics. The obtained results indicate a statistically significant relationship between the features of the study programme and measures of success in the labour market, wage level in particular.

## Key words

higher education, graduates, prestige, quality of education

## Więcej o autorach

### Gabriela Grotkowska

Doktor habilitowana nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest autorką ponad 70 krajowych i zagranicznych publikacji naukowych, kierowała kilkoma projektami badawczymi, a jej zainteresowania naukowe w szczególności dotyczą związków rynku pracy z otwarciem gospodarki, specyfiki sektora publicznego w kwestii zatrudnienia i wynagrodzeń, a także ekonomii edukacji i powiązań decyzji edukacyjnych z karierą zawodową.

### Aleksandra Gaik

Absolwentka międzykierunkowych studiów ekonomiczno-menedżerskich na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Obecnie pracuje w sektorze prywatnym, w branży nieruchomości.

# Nadwyżka kwalifikacji w Polsce w świetle danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności

**Jan Baran**

Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego  
Narodowy Bank Polski

Artykuł identyfikuje skalę tzw. przedukowania w Polsce w 2015 r. na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), wykorzystując metodę zrealizowanych połączeń oraz subiektywne deklaracje pracowników.

## Wprowadzenie

Za początek zainteresowania ekonomistów zjawiskiem nadwyżki kwalifikacji uznaje się książkę amerykańskiego ekonomisty Richarda Freemana (1976). Od tamtego czasu badanie tego zjawiska stało się ważnym obszarem analiz ekonomicznych. W krajach, takich jak Polska, które doświadczyły silnego boomu edukacyjnego, skutkującego znaczącym wzrostem liczby absolwentów studiów wyższych, potrzeba analizy występowania nadwyżki kwalifikacji wydaje się szczególnie ważna. Mimo to obszar nadwyżki kwalifikacji oraz szerzej – niedopasowania pracowników pod względem wykształcenia – pozostaje, nie licząc kilku wyjątków (Kiersztyn 2011, 2013; Kucel i Vilalta-Buñ 2012; Baran 2018; Wincenciak 2018), na marginesie zainteresowań polskich badaczy. Celem prezentowanego artykułu jest kwantyfikacja skali niedopasowania pracowników pod względem wykształcenia w polskiej gospodarce, wykorzystując do tego dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Tym samym artykuł częściowo uzupełnia lukę w rozumieniu tego zjawiska.

Artykuł posiada następującą strukturę. W pierwszej części omówiono podejścia stosowane do identyfikacji nadwyżki kwalifikacji oraz wskazano na ich zalety i wady. W drugiej – przedstawiono metodę i dane wykorzystane w analizie empirycznej. W części trzeciej zaprezentowano wyniki analizy empirycznej – oszacowania odsetków osób posiadających nadwyżkę i nie-

dobór kwalifikacji w populacji pracujących w 2015 r., wraz z wynikami dla poszczególnych przekrojów. Wyniki te uzupełniono analizą korelacji między ujęciami zbioru danych. Przedstawiono i omówiono również zmiany skali niedopasowania w czasie. Artykuł zamyka dyskusja wniosków płynących z analizy.

## Sposoby identyfikowania nadwyżki kwalifikacji

Nadwyżka kwalifikacji jest formą niedopasowania osób na rynku pracy pod względem posiadanego poziomu wykształcenia a wykształceniem wymaganym w pracy (*education mismatch*). Nadwyżkę kwalifikacji (*overeducation*) definiuje się jako sytuację, w której osoba pracuje w zawodzie wymagającym niższego wykształcenia niż faktycznie przez nią posiadane. Sytuacja odwrotna, czyli praca w zawodzie, który wymaga wykształcenia wyższego niż posiadane przez pracownika, nazywana jest niedoborem kwalifikacji (*undereducation*).

Analiza nadwyżki kwalifikacji skupia zainteresowanie badaczy na porównaniu poziomów formalnego wykształcenia posiadanego przez pracowników a poziomem wykształcenia wymaganego w danym zawodzie, pomijając fakt, że osoby legitymujące się takim samym poziomem wykształcenia mogą różnić się pod względem posiadanych umiejętności. Dlatego też wskazuje się, że do analizowania niedopasowania osób na rynku pracy powinno się



komplementarnie stosować również pojęcie „niedopasowanie pod względem umiejętności” (*skill mismatch*). Niemniej dane na temat poziomu umiejętności należą ciągle do rzadkości, stąd dominacja analiz dotyczących nadwyżki kwalifikacji.

Badacze wykorzystują wiele metod służących do identyfikacji nadwyżki kwalifikacji. Jak to zostanie pokazane w dalszej części artykułu, wybór metody ma istotne znaczenie, a uzyskane za pomocą różnych metod wyniki mogą prowadzić do odmiennych wniosków. W literaturze zajmującej się nadwyżką kwalifikacji metody te grupuje się w trzy główne podejścia (por. Leuven i Oosterbeek 2011): podejście zrealizowanych połączeń, podejście analizy zawodów, podejście subiektywne. G. Quintini (2011) zaś określa te podejścia inaczej, odpowiednio: podejście statystyczne, podejście normatywne oraz podejście deklaratywne. Nazwy zaproponowane przez G. Quintini wydają się lepiej oddawać charakter poszczególnych metod. Poniżej omówiono wymienione podejścia wraz z ich zaletami i ograniczeniami.

**Podejście zrealizowanych połączeń** (*realized matches approach*) jest czysto statystyczne. Przypisuje wymagany poziom wykształcenia w danym zawodzie na podstawie informacji o rozkładzie wykształcenia pracowników. Jako obligatoryjne przyjmuje się wykształcenie odpowiadające bądź średniej liczbie lat edukacji, bądź medianie, bądź poziomowi najczęściej występującemu (wartość modalna). Metoda ta jest najczęściej wykorzystywana do analizy nadwyżki kwalifikacji. Zaletą tego podejścia jest bowiem łatwość zastosowania i brak wymagań co do dodatkowych danych poza informacją o rozkładzie wykształcenia w danym zawodzie. Zaleta ta może być postrzegana również jako wada, gdyż pożądane przez pracodawców wykształcenie niekoniecznie musi pokrywać się z wykształceniem najczęściej występującym, średnim lub medianowym w danym zawodzie. Jest to szczególnie prawdziwe, w sytuacji gdy skala niedopasowania w danym zawodzie jest duża. Przykładowo: gdy do wykonywania pewnego zawodu potrzebne jest obiektywnie jedynie wykształcenie średnie, ale gdy wybierze go bardzo wielu pracowników z wykształceniem wyższym, metoda zrealizowanych połączeń może

błędnie wskazać, że wymagane jest wykształcenie wyższe. Podobny problem może wystąpić, gdy analizowane są zmiany niedopasowania w czasie. Przykładowo: gdy do zawodu, początkowo niewymagającego wyższego wykształcenia, nastąpi znaczny napływ osób z wyższym wykształceniem, zawód może zmienić poziom obligatoryjnego wykształcenia. W efekcie zamiast pokazać wzrost natężenia nadwyżki kwalifikacji, podejście zrealizowanych połączeń może wskazywać na jego spadek. Ponadto jeśli wymagany poziom wykształcenia jest identyfikowany za pomocą miary tendencji centralnej (średniej lub mediany), metoda zrealizowanych połączeń będzie miała skłonność do wskazywania podobnego procentu pracowników z nadwyżką kwalifikacji i odsetka pracowników z niedoborem kwalifikacji.

**Podejście analizy zawodów** (*job analysis approach*) bazuje na ocenie eksperckiej wykonywanych w danym zawodzie czynności, potrzebnych umiejętności oraz wymaganego poziomu wykształcenia. W praktyce odpowiednie wykształcenie przypisuje się do zawodu na podstawie słowników zawodów podsumowujących wyniki pogłębionych analiz, których przykładem jest amerykański *Słownik tytułów zawodowych* (*Dictionary of Occupational Titles*), zastąpiony obecnie przez Sieć Informacji Zawodowej (*Occupational Information Network, O\*Net*). Stosowana w Polsce klasyfikacja zawodów i specjalności oraz odpowiadająca jej Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów (*International Standard Classification of Occupations*) charakteryzują się uporządkowaniem grup zawodów według malejącego wymaganego poziomu wykształcenia, co pozwala na wykorzystanie tych informacji do identyfikacji nadwyżki kwalifikacji. Sceptycy wobec tego podejścia wskazują, że przy zmiennych wymaganiach stawianych pracownikom rzadko współcześnieane opisy zawarte w słownikach zawodów mogą być po prostu nieaktualne (Hartog 2000; Chevalier 2003). W przypadku wykorzystania klasyfikacji ISCO oraz pochodnych klasyfikacji krajowych zwraca się uwagę, że przypisanie takiego samego poziomu wykształcenia całej grupie wielkiej zawodów może być zbyt dużym uproszczeniem (Quintini 2011).

**Podejście subiektywne** (*subjective approach*) bazuje na ocenie niedopasowania przez samych pracowników. W podejściu bezpośrednim pracownicy są pytani wprost, czy posiadają wyższe kwalifikacje, niż jest to wymagane na ich stanowisku pracy, i na podstawie tej odpowiedzi identyfikowana jest nadwyżka kwalifikacji. W nieznacznie odmiennym podejściu pośrednim pytanie dotyczy oceny poziomu wykształcenia wymaganego do wykonywania ich zawodu. Następnie odpowiedzi wielu pracowników są agregowane na poziomie zawodów, aby otrzymać dla każdego zawodu wymagany poziom wykształcenia. Ograniczeniem podejścia subiektywnego jest ryzyko, że odpowiedzi pracowników odnośnie do wymaganego wykształcenia mogą być zawyżane bądź odzwierciedlać obserwowaną, ale niekoniecznie odpowiadającą obiektywnym wymaganiom strukturę wykształcenia wśród osób przyjmowanych do pracy (Hartog 2000). Na deklaracje pracowników mogą wpływać, oprócz charakterystyk wykonywanej pracy i posiadanego wykształcenia, także różnice w cechach charakteru, ambicjach i percepcji statusu społecznego. W efekcie może to prowadzić do sytuacji, że dwie osoby o takim samym wykształceniu oraz zbliżonych obowiązkach mogą różnie deklarować występowanie nadwyżki kwalifikacji.

Podział na trzy grupy podejść do identyfikowania nadwyżki kwalifikacji nie jest wyczerpujący. P. Gottschalk i M. Hansen (2003) proponują np. identyfikowanie nadwyżki kwalifikacji, wykorzystując do tego informacje o premii z wyższego wykształcenia w poszczególnych zawodach. Zawody, w których premia jest niewielka, powinny zostać uznane za profesje nieuniwersyteckie, natomiast osoby z wykształceniem wyższym pracujące w tych zawodach zidentyfikowane jako posiadające nadwyżkę kwalifikacji. Z kolei metoda zaproponowana przez A. Chevaliera (2003) łączy podejście normatywne i subiektywne, rozróżniając pozorną nadwyżkę kwalifikacji (*apparent overeducation*) – czyli sytuację, w której miara normatywna wskazuje, że pracownik posiada nadwyżkę kwalifikacji, jednakże nie wpływa to negatywnie na jego satysfakcję z wykonywanej pracy – od prawdziwej nadwyżki kwalifikacji (*genuine overeducation*), czyli sytuacji gdy zarówno miara obiektywna,

jak i subiektywne odczucia pracownika wskazują na nadwyżkę kwalifikacji.

D. Verhaest i E. Omev (2006) przeanalizowali, na ile wskazania nadwyżki kwalifikacji z wykorzystaniem różnych podejść się pokrywają. Ich wyniki pokazują, że dane otrzymane z zastosowaniem różnych metod mogą znacznie odbiegać od siebie, a szczególnie niska korelacja została zidentyfikowana w przypadku podejścia zrealizowanych połączeń i pośredniego podejścia subiektywnego. Oznacza to, że wybór metody do analizy nadwyżki kwalifikacji będzie istotnie rzutował na wyniki.

### Dane i metoda

Do obliczenia skali niedopasowania pracowników pod względem wykształcenia na rynku pracy w Polsce wykorzystano dane BAEL za 2015 r. Zastosowano podejście zrealizowanych połączeń (w dwóch wariantach) oraz podejście subiektywne, wykorzystujące bezpośrednie deklaracje pracowników. W pierwszym wariantcie metody zrealizowanych połączeń za wymagane dla danego zawodu wykształcenie przyjęto jego medianowy poziom. W drugim wariantcie – przyjęto jego wartość modalną. W obu przypadkach analizę dla podejścia zrealizowanych połączeń przeprowadzono na poziomie dwucyfrowych kodów klasyfikacji zawodów i specjalności. Jeśli osoba posiadała dokładnie takie same wykształcenie, jak wymagane dla danego zawodu, została zaklasyfikowana do grupy osób pracujących zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Osoby posiadające wykształcenie o wyższym poziomie niż wymagany dla ich zawodu zostały zaliczone do grupy osób pracujących poniżej swoich kwalifikacji, czyli tych, które doświadczają nadwyżki kwalifikacji. Z kolei osoby o wykształceniu niższym niż wymagane w ich zawodzie zostały przydzielone do kategorii osób pracujących powyżej swoich kwalifikacji, czyli tych, które posiadają niedobór kwalifikacji<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ograniczeniem analizy jest to, że każdemu zawodowi przypisano tylko jeden wymagany poziom wykształcenia. W ten sposób pomijając możliwość, że z punktu widzenia pracodawcy nie ma różnicy, przykładowo, czy do wykonywania danego zawodu pracownik będzie miał dyplom licencjata czy dyplom magistra. Tym samym identyfikowana w tym badaniu skala nadwyżki kwalifikacji może być zawyżona.

Podejście subiektywne oparto na odpowiedziach pracowników na zawarte w ankiecie pytanie: „Czy praca, którą obecnie pan/pani wykonuje, jest zgodna z posiadanymi przez pana/panią kwalifikacjami?”. Ankietowani mogli wybrać jedną spośród następujących odpowiedzi: „tak, jest zgodna z moimi kwalifika-

cjami”, „nie, jest poniżej moich kwalifikacji”, „nie, jest powyżej moich kwalifikacji”. Liczba obserwacji w analizie dla 2015 r. wyniosła 131 410. Aby wyniki poprawnie odzwierciedlały strukturę pracujących, zastosowano wagi do uogólnień, przygotowane przez GUS. Wyniki zebrano w tabeli 1.

Tabela 1. Niedopasowanie pod względem wykształcenia wśród pracowników, 2015

		Praca zgodna z kwalifikacjami	Praca poniżej kwalifikacji	Praca powyżej kwalifikacji
Podejście zrealizowanych połączeń (wykorzystując medianę wykształcenia w zawodzie)				
Ogółem		46,3%	28,6%	25,1%
Płeć	Mężczyźni	47,2%	30,3%	22,6%
	Kobiety	45,3%	26,6%	28,2%
Wiek	18–29	36,0%	38,7%	25,3%
	30–39	46,0%	34,5%	19,6%
	40–49	51,1%	22,7%	26,2%
	50–59	51,5%	19,7%	28,8%
	60+	43,9%	23,7%	32,4%
Wykształcenie	Wyższe	51,8%	39,5%	8,7%
	Średnie lub policealne	27,8%	43,7%	28,5%
	Zasadnicze zawodowe	75,4%	0,0%	24,6%
	Gimnazjalne lub podstawowe	0,0%	0,0%	100,0%
Podejście zrealizowanych połączeń (wykorzystując wartość modalną wykształcenia w zawodzie)				
Ogółem		51,2%	21,7%	27,1%
Płeć	Mężczyźni	51,0%	25,4%	23,6%
	Kobiety	51,4%	17,2%	31,4%
Wiek	18–29	38,9%	32,0%	29,1%
	30–39	53,4%	24,5%	22,1%
	40–49	56,2%	16,7%	27,1%
	50–59	54,9%	15,3%	29,8%
	60+	47,3%	18,4%	34,2%
Wykształcenie	Wyższe	63,9%	22,2%	13,9%
	Średnie lub policealne	27,0%	40,4%	32,5%
	Zasadnicze zawodowe	79,9%	0,0%	20,1%
	Gimnazjalne lub podstawowe	0,1%	0,0%	99,9%
Podejście subiektywne				
Ogółem		77,8%	17,5%	4,7%
Płeć	Mężczyźni	78,6%	16,2%	5,3%
	Kobiety	76,9%	19,1%	4,0%
Wiek	18–29	69,5%	25,4%	5,1%
	30–39	77,6%	17,9%	4,5%
	40–49	80,8%	14,5%	4,7%
	50–59	80,9%	14,4%	4,7%
	60+	81,9%	13,5%	4,6%
Wykształcenie	Wyższe	84,3%	14,1%	1,7%
	Średnie lub policealne	72,5%	22,5%	5,0%
	Zasadnicze zawodowe	77,3%	17,6%	5,0%
	Gimnazjalne lub podstawowe	75,8%	5,6%	18,6%

Źródło: BAEL 2015; obliczenia własne.

Tabela 2. Porównanie współczynników korelacji między wskazaniami niedopasowania według różnych podejść

Nadwyżka kwalifikacji	
Podejście zrealizowanych połączeń (mediana) a podejście zrealizowanych połączeń (wartość modalna)	0,82
Podejście zrealizowanych połączeń (mediana) a podejście subiektywne	0,22
Podejście zrealizowanych połączeń (wartość modalna) a podejście subiektywne	0,24
Niedobór kwalifikacji	
Podejście zrealizowanych połączeń (mediana) a podejście zrealizowanych połączeń (wartość modalna)	0,89
Podejście zrealizowanych połączeń (mediana) a podejście subiektywne	0,15
Podejście zrealizowanych połączeń (wartość modalna) a podejście subiektywne	0,14

Źródło: BAEL 2015; obliczenia własne.

Tabela 3. Zmiana niedopasowania pracowników pod względem wykształcenia, 2011–2016

	Praca zgodna z kwalifikacjami	Praca poniżej kwalifikacji	Praca powyżej kwalifikacji
Według metody zrealizowanych połączeń (wykorzystując medianę wykształcenia w zawodzie)			
2011	45,9%	26,2%	27,9%
2012	46,0%	26,7%	27,3%
2013	45,8%	27,7%	26,4%
2014	46,2%	28,0%	25,8%
2015	46,3%	28,6%	25,1%
2016	45,8%	29,5%	24,8%
Według metody zrealizowanych połączeń (wykorzystując wartość modalną wykształcenia w zawodzie)			
2011	50,6%	19,9%	29,5%
2012	50,8%	20,3%	28,9%
2013	50,7%	21,2%	28,1%
2014	50,9%	21,5%	27,6%
2015	51,2%	21,7%	27,1%
2016	50,6%	22,5%	26,9%

Źródło: BAEL 2011–2016; obliczenia własne.

Celem porównania, na ile trzy podejścia dają zbliżone wyniki, jeśli chodzi o identyfikację osób z nadwyżką oraz niedoborem kwalifikacji, obliczono współczynniki korelacji liniowej. Wyniki zaprezentowano w tabeli 2. Ponadto w ramach uzupełnienia analizy prześledzono zmiany niedopasowania w latach 2011–2016. Odsetki osób z nadwyżką i niedoborem kwalifikacji zostały wyliczone dla obu wariantów bazujących na podejściu zrealizowanych połączeń<sup>2</sup>. Aby uniknąć problemu zaniżenia skali niedopasowania ze wzglę-

du na dostosowywanie się wymaganego poziomu wykształcenia, ustalono na sztywno obligatoryjny poziom wykształcenia w zawodach na poziomie z 2015 r. Liczba obserwacji wyniosła 869 862. Wyniki zebrano w tabeli 3.

<sup>2</sup> Ze względu na to, że pytanie o subiektywną ocenę niedopasowania zostało dodane do ankiety BAEL w 2015 r., a w 2016 r. zostało zmienione, nie jest możliwe prześledzenie zmian niedopasowania według podejścia subiektywnego w latach 2011–2016.

### Skala niedopasowania pracowników pod względem wykształcenia w Polsce

Zgodnie z wynikami uzyskanymi dla podejścia zrealizowanych połączeń w 2015 r. odsetek pracowników z nadwyżką kwalifikacji wyniósł 28,6% w przypadku wariantu wykorzystującego medianę wykształcenia oraz 21,7% – w wariantcie wykorzystującym wartość modalną. Z kolei odsetek pracowników z niedoborem kwalifikacji to odpowiednio 25,1% i 27,1%. Dokładne wyniki dla poszczególnych przekrojów wskazują, że kobiety są mniej zagrożone nadwyżką kwalifikacji niż mężczyźni. Pierwszy wariant podejścia zrealizowanych połączeń wskazuje na odsetek mężczyzn z nadwyżką kwalifikacji, wynoszący 30,3% wobec 26,6% dla kobiet. Drugi wariant również znamionuje, że nadwyżka kwalifikacji rzadziej dotyczy kobiety – odsetek mężczyzn z nadwyżką kwalifikacji wyniósł 25,4%, a kobiet – 17,2%. Z kolei praca powyżej kwalifikacji częściej dotyczyła kobiet niż mężczyzn. Pierwszy wariant wskazuje, że w 2015 r. odsetek pracujących mężczyzn z niedoborem kwalifikacji wyniósł 22,6% wobec 28,2% dla kobiet. Drugi wariant – odpowiednio 23,6% dla mężczyzn oraz 31,4% dla kobiet.

Metoda zrealizowanych połączeń pokazuje, że osoby młode są najbardziej zagrożone nadwyżką kwalifikacji. Dla obu wariantów wykorzystujących podejście zrealizowanych połączeń odsetek osób z nadwyżką kwalifikacji w grupie wieku 18–29 lat był o 10 p.p. wyższy niż analogiczny odsetek osób w całej populacji. Wraz z wiekiem procent pracowników z nadwyżką kwalifikacji maleje, osiągając najniższą wartość w grupie 50–59 lat. Z kolei odsetek pracowników z niedoborem kwalifikacji jest najwyższy wśród pracowników najstarszych (60 lat i więcej). W tej grupie wiekowej według obu wariantów mniej więcej co trzeci pracownik posiada niedobór kwalifikacji.

Zestawienie według poziomu wykształcenia wskazuje, że największy odsetek osób z nadwyżką kwalifikacji jest wśród tych z wykształceniem średnim lub policealnym, odpowiednio 43,7% według wskazań dla wariantu wykorzy-

stującego medianę za pomocą pierwszego podejścia oraz 40,4% dla wariantu wykorzystującego wartość modalną. Wysoki jest również procent pracowników zidentyfikowanych z nadwyżką kwalifikacji wśród osób, które ukończyły studia wyższe. Według pierwszego wariantu wśród osób z dyplomem ukończenia studiów wyższych odsetek pracujących poniżej swoich kwalifikacji wyniósł 39,5%. Wariant wykorzystujący wartość modalną wskazuje na niższy poziom osób z nadwyżką kwalifikacji – 22,2%, ponieważ identyfikuje on dla większej liczby zawodów wymagane wykształcenie wyższe. Wartość ta jest zbliżona do odsetka osób z nadwyżką kwalifikacji w całej populacji, wskazywanego przez ten wariant. Niedobór kwalifikacji – co nie jest zaskakujące – maleje wraz z wykształceniem. Wśród osób z wykształceniem wyższym pierwszy wariant wskazał, że niedobór kwalifikacji dotyczył 8,7% pracujących, drugi zaś, że było to 13,9%<sup>3</sup>. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym praktycznie wszyscy pracownicy charakteryzowali się niedoborem kwalifikacji<sup>4</sup>.

Przejdźmy teraz do analizy wielkości niedopasowania na podstawie deklaracji samych pracujących. Pierwsza rzecz, która się wyróżnia, to mniejsza skala niedopasowania w porównaniu do metody zrealizowanych połączeń. W całej populacji osób pracujących odsetek osób deklarujących niedopasowanie wyniósł 22,2%, przy czym 17,5% pracujących stwierdziło, że ich kwalifikacje przewyższają poziom wymagany w wykonywanym przez nich zawodzie, a jedynie 4,7% uznało, że posiadane kwalifikacje są za niskie do wykonywania ich pracy. Uwagę zwraca asymetria deklaracji dotyczących nadwyżki i niedoboru kwalifikacji. Liczba osób wskazujących nadwyżkę kwalifikacji jest prawie czterokrotnie wyższa niż odsetek osób zgłaszających niedobór kwalifikacji. W przypadku metody zrealizowanych połączeń

<sup>3</sup> Wskazania te dotyczyły osób z dyplomem licencjata lub inżyniera, pracujących w zawodach, w których jako wymagane wykształcenie zidentyfikowano ukończenie studiów magisterskich.

<sup>4</sup> Jedynym zawodem, który wymagał wykształcenia gimnazjalnego lub podstawowego, zgodnie ze wskazaniem wartości modalnej wykształcenia, był zawód „sprzedawcy ulicznych i pracownicy świadczący usługi na ulicach”.

relatywne różnice między nadwyżką a niedoborem były niewielkie, co – jak wspomniano – może wynikać z konstrukcji samej miary.

Zastosowanie podejścia subiektywnego do identyfikacji niedopasowania skutkuje również odmiennymi wskazaniem w poszczególnych przekrojach. Inne niż w poprzednim podejściu są wyniki w przekroju płci. Okazuje się bowiem, że według deklaracji osób pracujących odsetek mężczyzn z nadwyżką kwalifikacji jest niższy niż analogiczny odsetek kobiet, odpowiednio 16,2% wobec 19,1%, czyli odwrotnie niż w przypadku metody zrealizowanych połączeń. Odwrotne wyniki uzyskano również w przypadku niedoboru kwalifikacji. Według wskazań subiektywnych mężczyźni częściej niż kobiety deklarują niedobór kwalifikacji, 5,3% wobec 4,0%.

Podejście subiektywne, podobnie jak podejście zrealizowanych połączeń, wskazuje, że odsetek pracowników z nadwyżką kwalifikacji jest coraz mniejszy dla kolejnych grup wieku. W grupie wieku 18–29 lat co czwarty pracujący deklaruje, że w pracy nie wykorzystuje w pełni posiadanych kwalifikacji. Wśród osób w wieku 40 lat odsetek osób z nadwyżką kwalifikacji spada poniżej 15%. Co ciekawe, dla deklaracji niedoboru kwalifikacji nie są obserwowane wyraźne różnice między poszczególnymi grupami wieku, co stanowi odmienny wynik względem podejścia zrealizowanych połączeń.

Wyniki wskazań subiektywnych dla różnych poziomów wykształcenia są jakościowo zbliżone do podejścia zrealizowanych połączeń. Najczęściej nadwyżkę kwalifikacji deklarują pracownicy posiadający wykształcenie średnie lub policealne (22,5%) oraz zasadnicze zawodowe (17,6%). Odsetek osób z wyższym wykształceniem, które deklarowały nadwyżkę kwalifikacji, wyniósł 14,1%. Niedobór kwalifikacji zaś jest najrzadziej wskazywany przez osoby z wykształceniem wyższym (1,7%), a najczęściej – przez osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym.

Celem porównania, na ile wykorzystane metody zbieżnie identyfikują osoby niedopaso-

wane na rynku pracy, policzono współczynniki korelacji liniowej między wskazaniem niedopasowania dla różnych metod. Generalnie podejście zrealizowanych połączeń bazujące na medianie wymaganego wykształcenia oraz podejście zrealizowanych połączeń wykorzystujące wartość modalną dają bardzo zbliżone wyniki, zarówno jeśli chodzi o identyfikację nadwyżki kwalifikacji, jak i rozpoznanie niedoboru kwalifikacji. W przypadku nadwyżki kwalifikacji współczynnik korelacji między wskazaniem dokonanymi na podstawie obu podejść wynosi 0,82, a dla niedoboru kwalifikacji – 0,89. Dużo niższa jest korelacja między subiektywnymi deklaracjami osób pracujących a wskazaniem podejścia zrealizowanych połączeń. Dla nadwyżki kwalifikacji wyliczone wskaźniki korelacji wynoszą 0,22 i 0,24<sup>5</sup>, dla niedoboru kwalifikacji zaś: 0,14 i 0,15 (porównaj: tabela 2).

Oznacza to, że wybór metody wykorzystywanej do analizowania nadwyżki kwalifikacji może wpywać nie tylko na wielkość oszacowanej skali nadwyżki kwalifikacji, lecz także w odmienny sposób wskazywać osoby zagrożone ich nadwyżką. Jest to ważny wniosek metodologiczny, o którym należy pamiętać przy porównywaniu wyników uzyskiwanych za pomocą różnych podejść.

Ostatnim elementem analizy jest prześledzenie zmian niedopasowania w latach 2011–2016, wykorzystując do tego podejście zrealizowanych połączeń. Aby uniknąć problemów interpretacyjnych co do przyczyny obserwowanych zmian, ustalono dla całego analizowanego okresu niezmiennie wymagania odnośnie do poziomu wykształcenia, zgodnie ze wskazaniem dla 2015 r. Wyniki zebrano w tabeli 3. Mimo krótkiego analizowanego okresu – zaledwie 6 lat – zarówno wariant wykorzystujący medianę, jak i wariant wykorzystujący wartość modalną zgodnie pokazują systematyczny wzrost natężenia nadwyżki kwalifikacji na polskim rynku pracy. Zgodnie z pierwszym wariantem odsetek pracowników z nadwyżką

<sup>5</sup> Podobnie niską korelację między miarami subiektywnymi i obiektywnymi nadwyżki kwalifikacji uzyskała A. Kiersztyn (2011).

kwalifikacji w 2011 r. wyniósł 26,2% wobec 29,5% w 2016. Oznacza to, że skala nadwyżki kwalifikacji zwiększyła się o 3,3 p.p. w zaledwie 6 lat. Wskazania drugiej miary, wykorzystującej wartość modalną wykształcenia, pokazują wzrost nadwyżki kwalifikacji z 19,9% w 2011 r. do 22,5% w 2016, czyli o 2,6 p.p. Wyraźnie ujemna tendencja dotyczyła zaś odsetka osób z niedoborem kwalifikacji. W 2011 r. odsetek ten wyniósł 27,9% w przypadku pierwszego wariantu oraz 29,5% – w drugim. W 2016 r. odsetek osób z niedoborem kwalifikacji spadł odpowiednio do 24,8% oraz 26,9%. Oznacza to, że zidentyfikowany spadek niedoboru kwalifikacji wyniósł odpowiednio 3,1 p.p. oraz 2,6 p.p. Zmiany nadwyżki i niedoboru kwalifikacji były powodowane poprawą struktury wykształcenia osób pracujących (podaży kwalifikacji), za którą jednak nie szło tak szybkie dostosowanie struktury zawodów w gospodarce (popytu na kwalifikacje).

### Dyskusja i implikacje

Występowanie nadwyżki kwalifikacji ma szereg konsekwencji. Po pierwsze, wskazuje się, że pracownicy z nadwyżką kwalifikacji doświadczają niższych wynagrodzeń niż pracownicy odpowiednio dopasowani na rynku pracy. Zagadnienie wpływu nadwyżki kwalifikacji na wynagrodzenia, poczynszy od przetomowego artykułu G. Duncana i S. Hoffmana (1981), było przedmiotem wielu badań empirycznych (por. Groot i Maassen van den Brink 2000; Leuven i Oosterbeek 2011; Quintini 2011), które zgodnie wskazują, że nadwyżkowe wykształcenie jest wynagradzane gorzej niż to, które jest potrzebne do wykonywania danej pracy<sup>6</sup>. W efekcie osoby posiadające nadwyżkę kwalifikacji są gorzej wynagradzane niż pracownicy o tym samym poziomie wykształcenia, pracujący w zawodach odpowiadających ich wykształceniu, lecz lepiej wynagradzane niż osoby z analogicznych zawodów, posiadające odpowiedni (niższy niż oni) poziom wykształcenia. Wyniki te dotyczą również Polski, co pokazuje L. Wincenciak (2018).

Nadwyżka kwalifikacji przekłada się również na niższą satysfakcję pracowników z wykonywa-

nej pracy (Battu, Belfield i Sloane 1999; Green i Henseke 2016). Jak argumentują M. C. Tsang i H. M. Levin (1985), mniejsze zadowolenie pracowników z pracy może obniżyć ich produktywność, tym samym wpływając negatywnie na kondycję przedsiębiorstw. Sugerowana przez nich negatywna zależność między nadwyżką kwalifikacji a produktywnością nie znajduje jednak potwierdzenia w analizach empirycznych, które wręcz wskazują na zależność pozytywną (Kampelmann i Rycx 2012; Mahy, Rycx i Vermeylen 2015).

Szereg badań sugeruje, że nadwyżka kwalifikacji jest zjawiskiem stosunkowo trwałym, choć debata w tym obszarze nie jest definitywnie zamknięta (por. Leuven i Oosterbeek 2011; Quintini 2011). Na gruncie polskim na przykład A. Kiersztyn (2013) stwierdza, że nadwyżka kwalifikacji w jednym momencie zwiększa prawdopodobieństwo nadwyżki kwalifikacji po pięciu latach. Oznacza to, że negatywne skutki nadwyżki kwalifikacji w postaci niższych wynagrodzeń oraz mniejszego zadowolenia z pracy mogą utrzymywać się przez wiele lat. Tym samym zidentyfikowany w prezentowanym artykule systematyczny – mimo krótkiego okresu analizy, 2011–2016 – wzrost natężenia nadwyżki kwalifikacji w Polsce jest niepokojący. Warto wspomnieć, że inne badania dla Polski również potwierdzają tendencję wzrostową nadwyżki kwalifikacji: A. Kiersztyn (2011) identyfikuje wzrost dla okresu 1988–2008, a J. Baran (2018) – dla okresu 2006–2014. Szczególnie wysoki odsetek osób z nadwyżką kwalifikacji wśród pracowników z wykształceniem wyższym powinien stać się przyczynkiem do dyskusji nad stopniem dostosowania kształcenia na poziomie uniwersyteckim do popytu na kwalifikacje, zgłaszanego przez rynek pracy.

<sup>6</sup> W tym celu najczęściej wykorzystuje się tzw. model ORU, który stanowi zmodyfikowane mincerowskie równanie płac, w którym liczba lat edukacji rozbita jest na trzy składowe: liczba lat wykształcenia wymaganego w danym zawodzie, liczba lat nadwyżki wykształcenia (gdy pracownik posiada wyższy poziom wykształcenia niż wymagany w danym zawodzie) oraz liczba lat brakującego wykształcenia (gdy wykształcenie posiadane jest niższe niż wymagane w danym zawodzie).

## Bibliografia

- Baran, J., 2018, *A side effect of a university boom: rising incidence of overeducation among tertiary educated workers in Poland*, *Economics and Business Review*, Vol. 4 (18), No. 2.
- Battu, H., Belfield, C. R., Sloane, P. J., 1999, *Overeducation Among Graduates: a cohort view*, *Education Economics*, Vol. 7, No. 1.
- Chevalier, A., 2003, *Measuring Over-education*, <<https://doi.org/10.1111/1468-0335.t01-1-00296>>.
- Duncan, G., Hoffman, S., 1981, *The incidence and wage effects of overeducation*, *Economics of Education Review*, Vol. 1, No. 1.
- Freeman, R. B., 1976, *The overeducated American*, Academic Press.
- Gottschalk, P., Hansen, M., 2003, *Is the proportion of college workers in noncollege jobs increasing?*, *Journal of Labor Economics*, No. 21.
- Green, F., Henseke, G., 2016, *Should governments of OECD countries worry about graduate underemployment?*, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 32, No. 4.
- Groot, W., Maassen van den Brink, H., 2000, *Overeducation in the labor market: a meta-analysis*, *Economics of Education Review*, Vol. 19, No. 2.
- Hartog, J., 2000, *Over-education and earnings: where are we, where should we go?*, *Economics of Education Review*, Vol. 19, issue 2.
- Kampelmann, S., Rycx, F., 2012, *The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data*, *Economics of Education Review*, No. 31.
- Kiersztyn, A., 2011, *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*, *Polityka Społeczna*, vol. 38, nr 1.
- Kiersztyn, A., 2013, *Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland*, *Economics of Education Review*, Vol. 32, No. 1.
- Kucel, A., Vilalta-Bufi, M., 2012, *Graduate Labor Mismatch in Poland*, *Polish Sociological Review*, Vol. 179, No. 3.
- Leuven, E., Oosterbeek, H., 2011, *Overeducation and Mismatch in the Labor Market*, IZA Discussion Paper, No. 5523.
- Mahy, B., Rycx, F., Vermeulen, G., 2015, *Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter?* IZA Discussion Paper, No. 8885.
- Quintini, G., 2011, *Over-qualified or under-skilled: a review of the existing literature*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121.
- Tsang, M. C., Levin, H. M., 1985, *The economics of overeducation*, *Economics of Education Review*, Vol. 4, No. 2.
- Verhaest, D., Omeij, E., 2006, *The impact of overeducation and its measurement*, *Social Indicators Research*, Vol. 77, No. 3.
- Wincenciak, L., 2018, *Wpływ poziomych i pionowych niedopasowań edukacyjnych na wynagrodzenia*, *Ekonomista*, nr 1.

## Summary

The purpose of this article is to analyze the scale of overqualification in Poland. The identification of overqualification was made based on the method of realized matches and employees' subjective declarations. According to the method of realized matches in Poland in 2015, the percentage of overqualified employees was 21.7% or 28.6%, depending on the exact definition adopted, and 17.5% for subjective declarations. Both methods also differ in measurement of the intensity of overqualification in particular cross-sections, which is reflected in the low correlation between the two approaches. In addition, the analysis of changes in overqualification calculated according to the method of realized matches shows a systematic increase in the intensity of this phenomenon on the Polish labour market in the 2011–2016 period.

## Key words

overqualification, qualification mismatch, method of realized matches

## Więcej o autorze

### Jan Baran

Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego  
Narodowy Bank Polski

Doktorant w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz starszy ekonomista w Narodowym Banku Polskim. Jest autorem kilku publikacji naukowych, a także licznych raportów dotyczących rynku pracy, finansów publicznych, ekonomii zdrowia czy energii.



# Czynniki społeczno-demograficzne oraz charakterystyki miejsca zatrudnienia a satysfakcja z pracy

**Sylwia Pastuszka**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych

**Autorka prezentuje badanie determinantów satysfakcji z pracy zawodowej w różnych krajach Europy, zwracając szczególną uwagę na rolę wykształcenia w kształtowaniu się zadowolenia z aktywności zawodowej.**

## Wprowadzenie

Głównym czynnikiem decydującym o sukcesie firmy są ludzie. Pomimo tego, że coraz więcej czynności może być wykonane przez maszyny, nie należy zapominać, iż wszystkie urządzenia są wynikiem pracy człowieka i wymagają także jego udziału. To dzięki innowacyjności ludzi i ich zaangażowaniu możliwe jest udoskonalanie technologii, podejmowanie nowych przedsięwzięć zwiększających zysk przedsiębiorstwa, a tym samym rozwój całej gospodarki. By jednak pracownicy byli w stanie wytwarzać znaczącą wartość dodaną dla przedsiębiorstw, niezbędne są odpowiednie kwalifikacje oraz satysfakcja z wykonywanej pracy. Pozytywny wpływ wykształcenia (kwalifikacji) na wydajność pracy zauważono już w teorii kapitału ludzkiego. Satysfakcja z pracy wzmacnia ten efekt. Osoby z wyższym wykształceniem na ogół mogą liczyć między innymi na wyższe wynagrodzenie i pracę w lepszych warunkach, co przekłada się na ich większe zadowolenie, a tym samym zaangażowanie w wykonywaną pracę. Każda praca, nie tylko ta zgodna z zainteresowaniami, ale ogólnie rzecz biorąc – satysfakcjonująca, dodaje sił napędowych pracownikowi, sprawia, że pracownik nie traktuje pracy jedynie jako przykry obowiązek.

Pracownik, któremu praca sprawia radość, chętniej podejmuje wyzwania i się rozwija, daje

firmie więcej, niż się od niego wymaga, jest bardziej wytrwały, a w przypadku napotkanych przeciwności nie poddaje się tak szybko jak ktoś niezadowolony. Mówiąc ogólniej, jest bardziej produktywny, co dodatnio wpływa na wyniki firmy. Dlatego tak ważne jest, by pracownicy dążyli do zdobycia pracy w największym możliwym stopniu spełniającej oczekiwania, a tym samym satysfakcjonującej (do czego kluczem może okazać się odpowiednie wykształcenie), a pracodawcy – mieli świadomość, co warunkuje poziom odczuwanej satysfakcji pracowników. Wiedza ta jest niezbędna, by odpowiednio oddziaływać na zachowania pracowników, wyeliminować czynniki wpływające negatywnie na satysfakcję z pracy oraz wzmacniać te, które są pozytywnie skorelowane z zadowoleniem z pracy.

## Satysfakcja z pracy w świetle literatury teoretycznej

Rozważania na temat satysfakcji z pracy warto rozpocząć od przyjrzenia się temu pojęciu. Według Duane P. Schultz i Sydney Ellen Schultz (2002) satysfakcja to pozytywne i negatywne odczucia i postawy, odnoszące się do obowiązków zawodowych realizowanych przez pracowników. Podobnie definiuje satysfakcję F. Luthans (1989), uznający, że satysfakcja zawodowa jest pozytywnym lub przyjemnym

stanem emocjonalnym, będącym skutkiem oceny własnej pracy lub doświadczenia zawodowego, a także percepcji pracowników. Satysfakcja z pracy jest pojęciem subiektywnym ze względu na różnice w oczekiwaniach oraz na to, że różne osoby mogą postrzegać daną sytuację w odmienny sposób. Wskazuje się, że brak różnicy pomiędzy percepcją sytuacji a oczekiwaniami (sytuacją pożądaną) oznacza satysfakcję z pracy.

Punktem wyjścia rozważań na temat zachowań ludzi na rynku pracy jest neoklasyczny model podaży pracy, zakładający, iż zachowania pracowników są uzależnione od ich funkcji użyteczności. Według modelu użyteczność (satysfakcja) konsumenta z zatrudnienia zależy od czasu przeznaczanego na pracę oraz ilości czasu wolnego. Czas pracy decyduje o dochodach pracownika, które może przeznaczyć na konsumpcję dóbr w czasie wolnym od pracy. Pracownik rozdysponowuje swój czas w taki sposób, aby zmaksymalizować użyteczność. Model ten potwierdza związek między wyższą użytecznością z pracy a wyższym wynagrodzeniem, jednak ze względu na przyjęte restrykcyjne założenia nie jest wystarczający, by wyjaśnić zależność między satysfakcją z pracy a innymi czynnikami (poza wynagrodzeniem) oraz powiązania i przepływy między pracodawcą a pracownikami. W rzeczywistości użyteczność pracownika nie zależy tylko od wynagrodzenia, ale też od jego pozafinansowych form i różnych aspektów dotyczących pracy, np. możliwość rozwoju, relacje z pracownikami. W zamian za to pracownik przekazuje pracodawcy nie tylko swój czas, ale też kompetencje, zaangażowanie i lojalność. Poza tym pracownik nie decyduje zwykle o tym, ile godzin przeznaczyć na pracę (jak jest zakładane w modelu), a jedynie, czy przyjąć daną ofertę.

Kolejni badacze zajmujący się modelowaniem decyzji pracownika o podjęciu, utrzymaniu pracy i włożeniu w nią określonego wysiłku rozszerzali de facto opisaną teorię poprzez uchylanie poszczególnych założeń. W wyniku pominięcia założenia o homogeniczności pracy powstała teoria wyrównywania różnic (*theory of equalizing differences*, Rosen 1986),

zakładająca, że użyteczność (satysfakcja) konsumenta z pracy, poza czasem pracy i czasem wolnym, zależy także od wielkości konsumpcji (a tym samym dochodu) oraz stopnia uciążliwości pracy. Wysokość dochodu jest zdeterminowana przez warunki pracy i jej charakterystyki oraz stanowi rekompensatę za uciążliwość występującą w pracy, np. ryzyko poniesienia pewnych obrażeń lub trudność zadań. Pracownik może zwiększyć swoją użyteczność przez wymianę pewnych cech zatrudnienia na wynagrodzenie. Taka sytuacja będzie miała tylko miejsce, gdy spadek użyteczności związany z gorszymi warunkami pracy będzie mniejszy niż wzrost użyteczności spowodowany wyższym dochodem.

Rozwinięciem teorii neoklasycznej podaży pracy jest także teoria płacy efektywnościowej (*efficiency wage theory*), powstała przez uchylenie założenia o jednakowej produktywności pracowników. Zakłada ona, że istnieje dodatnia zależność między wysokością płacy a wydajnością pracowników (Stiglitz 1976). W związku z tym pracodawcy oferują swoim pracownikom wynagrodzenia wyższe od płacy równowagi. Wyższe wynagrodzenia zwiększają satysfakcję z pracy; zapewniają lojalność pracowników i ich przywiązanie do przedsiębiorstwa; zmniejszają poziom i koszty relokacji pracowników; przyciągają ludzi lepiej wykształconych, a także sprawiają, że pracownicy mogą przeznaczyć więcej środków na żywność oraz zdrowszy tryb życia, co przekłada się na ich lepsze zdrowie. To wszystko wpływa na zwiększenie produktywności całej firmy, lepsze wyniki finansowe, zwiększenie użyteczności zarówno pracowników, jak i właścicieli. W kontekście tej teorii należy dodać, że pracodawca może oddziaływać na zachowania pracowników nie tylko dzięki zmianom poziomu wynagrodzenia, ale także przez oferowanie jego pozapłacowych elementów. Niektóre z nich wiążą się z kosztem dla firmy i są równoważne podwyżce płac, np.: nagrody, szkolenia, dodatkowe ubezpieczenie czy karnety sportowe. Inne, do których zaliczyć można m.in.: poszerzenie zakresu samodzielności pracowników, zapewnienie odpowiednich warunków pracy, wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz udzielanie

pochwał, nie wymagają od pracodawcy poniesienia kosztu, co pozwala zwiększyć użyteczność zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Koncepcją dopełniającą teorię płacy efektywnej jest model częściowej wymiany podarków (*partial gift exchange model*, Akerlof 1982). Według autora pracy nie można traktować jako typowy czynnik produkcji, ponieważ w odróżnieniu od kapitału nie można jej swobodnie użytkować. Jej wykorzystanie i wyniki firmy zależą między innymi od skłonności do współpracy zatrudnionych oraz ich podejścia do pracy. Model ten zakłada specyficzne umowy o pracę, różniące się od umów o cechach czysto rynkowych tym, że uwzględniają one wymianę prezentów między pracodawcą a pracownikiem. Nowym wymiarem w tym modelu jest rozpatrywanie stosunków między pracodawcą a pracownikami w czasie. Pracodawca, który podaruje prezent pracownikowi w okresie 0 (oferując lepsze warunki pracy, sprawiedliwą płacę, łagodniejsze standardy pracy), zwiększa satysfakcję pracowników, a jako rekompensatę może otrzymać prezent od pracownika w okresie 1, co ma istotne znaczenie zwłaszcza w razie wystąpienia recesji oraz wzmożonego popytu. W przypadku dekonjunkury, wpływającej na większy poziom bezrobocia i obniżenie płac, prezentem od pracodawcy dla pracownika może być zachowanie jego miejsca pracy i nieobniżenie jego wynagrodzenia. W zamian za to w okresie zwiększonego popytu pracownicy przekazują prezent pracodawcy w postaci większego wysiłku oraz większej lojalności. A zatem korzyści z wymiany są obustronne.

Zgodnie z teorią wyrównywania różnic pracownik czerpie użyteczność z cech pracy. W związku z tym istnieje uzasadniona potrzeba dekompozycji satysfakcji pracowników z poszczególnych cech pracy. Jedną z popularniejszych teorii odnoszących się do satysfakcji z pracy i atrybutów zatrudnienia jest dwuczynnikowa teoria F. Herzberga (1986). Według niej poczucie satysfakcji przez pracowników jest uzależnione od wystąpienia dwóch okoliczności. Po pierwsze, niezbędne jest zapewnienie przez pracodawców czynników higieny (m.in. wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia, odpo-

wiednie warunki pracy i stosunki międzyludzkie w pracy, bezpieczeństwo pracy), tak aby pracownicy nie czuli niezadowolenia i możliwe było zadziałanie motywatorów. Po drugie, pracodawcy powinni dać pracownikom możliwość oddziaływania czynników motywujących (np. możliwość rozwoju osobistego i awansu, uznanie, odpowiedzialność oraz osiągnięcia), wpływających na stopień satysfakcji z pracy. Po spełnieniu tych warunków pracownicy będą odczuwali zadowolenie z pracy i będą bardziej produktywni.

Na kanwie teorii F. Herzberga powstały nowe teorie satysfakcji i motywacji z pracy, w tym model charakterystyk pracy J. R. Hackmana i G. R. Oldhama (1976), według którego warunkiem koniecznym odczucia satysfakcji z pracy oraz motywacji są określone cechy pracy (głównie związane z treścią pracy), jednak autorzy zwracają też uwagę na aspekt psychologiczny. Według modelu do poczucia satysfakcji z pracy są niezbędne trzy stany psychologiczne: poczucie sensowności, odpowiedzialności oraz znajomość rezultatów pracy. Ich osiągnięcie nie byłoby możliwe, gdyby zatrudnienie nie charakteryzowało się pięcioma cechami, do których zalicza się: różnorodność umiejętności (*skill variety*), tożsamość zadań (*task identity*), znaczenie pracy (*task significance*), samodzielność (*autonomy*), informacja zwrotna (*feedback from job*). Pierwsze trzy cechy łącznie prowadzą do poczucia sensowności danej pracy – informacja zwrotna jest niezbędna do poznania własnej efektywności, natomiast bez samodzielności pracownik nie byłby w stanie poczuć odpowiedzialności.

W odróżnieniu od F. Herzberga oraz J. R. Hackmana i G. R. Oldhama przypisujących dużą rolę cechom pracy w kształtowaniu satysfakcji z pracy, E. E. Lawler i L. W. Porter (1967) uważają, iż satysfakcja z pracy jest uwarunkowana poczuciem sprawiedliwości otrzymywanych nagród względem osiągnięć. Wyższe osiągnięcia i otrzymane za nie nagrody prowadzą do większego zadowolenia. Jeśli, według pracownika, nagroda zostanie przyznana słusznie i sprawiedliwie, a jej wartość odpowiada wysiłkowi włożonemu w pracę, będzie się to wiązało z poczuciem satysfakcji z pracy.

### Satysfakcja z pracy w świetle literatury empirycznej

W ostatnich latach zagadnienie satysfakcji z pracy jest tematem analiz coraz większej liczby badaczy, czego przyczyną jest dostrzeżenie jej wpływu na produktywność pracowników oraz postępujący proces heterogenizacji pracy.

W niemal wszystkich analizach na ten temat badano, jak na satysfakcję z pracy wpływa wynagrodzenie, którego pozytywny wpływ zauważano już w neoklasycznej teorii podaży pracy. Według niektórych rzeczywiście istnieje pozytywny i znaczący związek między satysfakcją z pracy a wynagrodzeniem (Bakan 2013; Malik, Danish i Munir 2012), jednakże wiele innych wskazuje na słabą zależność między tymi zmiennymi lub jej brak (Ram 2013; Tesdimir 2010), co może wynikać z faktu, że płace dla wielu osób nie są tak ważne jak inne charakterystyki pracy (Judge i Church 2000). Według K. N. Parkera i B. J. Brummela (2016) występuje pewien próg wynagrodzenia, po którego przekroczeniu wzrost płac nie powoduje wzrostu satysfakcji z wynagrodzenia i pracy. Ponadto efekt wpływu płac na satysfakcję z pracy zależy także od percepcji sprawiedliwości zapłaty, przejrzystości zasad tworzenia systemu wynagrodzeń i sposobu ustalania płac (Dyer i Theriault 1976; Heywood i Wei 2006).

Zmiennymi pojawiającymi się w większości badań nad satysfakcją są zmienne socjodemograficzne, czyli płeć i wiek, a wyniki badań w tym zakresie są niejednoznaczne. Większość analiz wskazuje, że kobiety na ogół osiągają wyższy poziom satysfakcji z pracy niż mężczyźni (np. Clark 1997), co uzasadnia się mniejszymi oczekiwaniami kobiet wobec pracy, wynikającymi z ich słabszej pozycji na rynku pracy; jednakże są też takie, z których wynika prawidłowość odwrotna (Chiu 1998) lub brak związku (Al-Ajmi 2006). Badania również wskazują, że kobiety i mężczyźni przy ocenie ogólnej satysfakcji z pracy kierują się innymi kryteriami (Clark 1997). A. Sousa-Poza i A. A. Sousa-Poza (2003) wykazują, że różnice w poziomie odczuwanej satysfakcji pomiędzy kobietami a mężczyznami zmniejszają się z czasem, przy

czym wynika to głównie ze spadku satysfakcji wśród kobiet. Przyczyną tego może być wzrost oczekiwań kobiet wobec pracy, wynikający między innymi ze zmiany wizerunku kobiety i promowania równouprawnienia. Wielu autorów wskazuje także na pozytywną zależność między wiekiem a satysfakcją z pracy (Quinn i in. 1978), tłumacząc to tym, że na ogół starsi pracownicy ze względu na większe doświadczenie mogą podjąć lepszą pracę niż ci młodszy z lepszymi warunkami pracy. Innym wyjaśnieniem mogą być różnice w oczekiwaniach. Według A. E. Clarka i A. J. Oswalda (1996) oraz D. G. Blanchflowera i A. J. Oswalda (2001) zależność pomiędzy wiekiem a satysfakcją z pracy jest U-kształtna ze względu na to, że początkowo młodzi pracownicy są zadowoleni z posiadania jakiegokolwiek pracy i nie mają wobec niej dużych wymagań, gdyż nie wiedzą, jaka jest ich praca w odniesieniu do prac innych osób. Z czasem ich oczekiwania rosną, ponieważ poznają lepiej rynek pracy. Wraz z wiekiem rośnie doświadczenie zawodowe i pracownicy mogą podjąć bardziej satysfakcjonującą pracę.

Związek wykształcenia i poziomu satysfakcji z pracy jest również niejednoznaczny. Na ogół uważa się, że osoby posiadające wyższe wykształcenie mają większe szanse na znalezienie pracy z wyższym wynagrodzeniem oraz z lepszymi warunkami pracy, co przekłada się na większą satysfakcję z pracy (Lévy-Garboua i Montmarquette 2004). Z drugiej jednak strony po osiągnięciu wyższego poziomu edukacji pracownik ma większe oczekiwania odnośnie do wynagrodzenia i charakterystyk pracy, co wpływa negatywnie na satysfakcję z pracy (Gordon i Arvey 1975; Clark i Oswald 1996). Według M. C. Tsang, R. W. Rumberger i M. Levin (1991) tylko jeśli wyższe wykształcenie i nabyte nowe umiejętności są wykorzystywane w pracy, to poziom satysfakcji rośnie wraz ze wzrostem stopnia edukacji. W przeciwnym wypadku występuje przeedukowanie, które jest ujemnie skorelowane z satysfakcją z pracy.

Na poziom odczuwanej satysfakcji z pracy wpływają także szeroko rozumiane warunki pracy i atrybuty zatrudnienia, co bezpośrednio wynika z teorii wyrównywania różnic. Wiele prac badawczych poświęconych analizie

relacji między satysfakcją z pracy a wykonywanymi zadaniami odnosi się do modelu J. R. Hackmana i G. R. Oldhama (1976). Przykładowo A. Thomas, W. C. Buboltz i C. S. Winkel-specht (2004) w swoim badaniu wzięli pod uwagę cztery z pięciu zmiennych uwzględnianych w tym modelu (różnorodność umiejętności, autonomia, tożsamość zadań i informacje zwrotne), a także takie zmienne, jak: współpraca z innymi, szanse przyjaźni oraz zmienne osobowościowe. Autorzy doszli do wniosku, że cechy pracy w dużym stopniu wpływają na poziom satysfakcji z niej, natomiast zmienne osobowościowe nie mają na nią statystycznie istotnego wpływu. Wyniki badań empirycznych przeprowadzonych przez D. Bakotica i T. B. Babica (2013) wskazują, że warunki pracy są ważnym czynnikiem wpływającym na ogólny poziom satysfakcji z pracy osób pracujących w ciężkich warunkach. S. Białas i J. Litwin (2013) uważają, że satysfakcja z pracy zależy od warunków pracy tylko wtedy, gdy są one skrajne.

Predyktorem satysfakcji z pracy jest również zajmowane stanowisko i autonomia w pracy. Im wyższa pozycja zajmowana w hierarchii organizacyjnej przez pracownika, tym wyższa jest jego satysfakcja z pracy. Najbardziej zadowoleni z pracy (przy kontroli dochodu gospodarstw domowych) są specjaliści i menedżerowie, natomiast najmniej – technicy i robotnicy (Near, Rice i Hunt 1978). Zależność ta może wynikać z aspektów pracy, związanych z wyższym stanowiskiem, takich jak: lepsze warunki pracy, większa autonomia w podejmowaniu decyzji i działaniu oraz wyższa odpowiedzialność. Pozytywny związek między autonomią a satysfakcją z pracy znaleźli między innymi A. N. Nguyen, J. Taylor i S. Bradley (2003). Jednakże większa autonomia nie zawsze musi prowadzić do większego zadowolenia z pracy, istnieje bowiem grupa osób, która obawia się odpowiedzialności wynikającej z decyzyjności w ważnych kwestiach; większa autonomia wywołuje u nich większy stres i powoduje mniejszą satysfakcję z pracy (Bugdol 2006).

Badania wskazują jednoznacznie na pozytywną zależność między możliwością awansu a satysfakcją z pracy (Danish i Usman 2010).

Awans daje pracownikowi szansę na jego rozwój, stwarza możliwość zaspokojenia potrzeby samorealizacji, zwiększa poziom odpowiedzialności, umożliwia lepsze wykorzystanie swoich kompetencji, wykazanie inicjatywy oraz podnosi autorytet wśród współpracowników, co zwiększa satysfakcję z pracy. Według T. Gajderowicza (2016) dobre perspektywy rozwoju osobistego są istotne zwłaszcza dla osób młodych. Jest to spowodowane tym, że młodzi podejmujący pracę po ukończeniu studiów traktują zatrudnienie jako inwestycję w kapitał ludzki, a perspektywy zawodowe – jako wartość zdyskontowaną przyszłych zarobków. Ze względu na przewidywany długi okres kariery zawodowej osób młodych wartość przyszła dochodu, a tym samym ich użyteczność z pracy, jest względnie wysoka. Satysfakcja z pracy może się jednak obniżyć, gdy nie są znane zasady uzyskania awansu (McCormick i Ilgen 1985).

Badanie D. Possenriede'a i J. Plantenga (2014) pokazuje, że korzystny wpływ na satysfakcję pracowników ma także uelastycznienie warunków pracy. Elastyczne formy zatrudnienia sprawiają, że pracownicy mają większą kontrolę nad życiem zawodowym oraz umożliwiają godzenie aktywności zawodowej z życiem osobistym, co jest szczególnie ważne dla kobiet i osób z obowiązkami rodzinnymi (Scandura i Lankau 1997).

Analizując czynniki satysfakcji z pracy, warto zwrócić również uwagę na atrybuty brane pod uwagę w pierwszych empirycznych weryfikacjach teorii wyrównywania różnic, istotne przede wszystkim przy badaniu tego zjawiska u osób wykonujących prace fizyczne. Możemy do nich zaliczyć ryzyko: zranienia, wypadku, śmierci w pracy, oraz: postrzeganie pracy jako niebezpiecznej (Gyekye 2005), hałas w pracy (Sundstrom i wsp. 1994), uciążliwość psychiczną pracy i jej fizyczną ciężkość (Bockerman i IImakunnas 2006), stres w pracy (Ahsan i in. 2009), przeciążenie pracą (Harputlu 2014), a także niekorzystne warunki atmosferyczne, czyli temperaturę, wilgotność (Dawal i Taha 2006). Każda z tych zmiennych jest ujemnie skorelowana z poziomem satysfakcji z pracy.

Tabela 1. Determinanty satysfakcji z pracy w Europie – wyniki oszacowań parametrów regresji

Nazwa zmiennej	Poziomy zmiennej	REG1	REG2
Płeć (Poziom bazowy: mężczyzna)	Kobieta	0,036	0,133***
Wiek	-	-0,038***	0,009***
Wiek <sup>2</sup>	-	0,001***	
Stan cywilny (Poziom bazowy: w związku małżeńskim)	rejestrowany związek partnerski	-0,111	-0,086
	w separacji	-0,117	-0,001
	rozwidziony/a	-0,148**	-0,086
	wdowiec/wdowa	0,007	-0,016
	kawaler/panna	-0,180***	-0,098*
Miejsce zamieszkania (Poziom bazowy: Wieś, gospodarstwo/dom na terenie wiejskim)	duże miasto	-0,119**	-0,067
	przedmieścia lub obrzeża dużego miasta	-0,180***	-0,136*
	średnie lub małe miasto	-0,145***	-0,048
Wykształcenie (Poziom bazowy: wyższe)	podstawowe	0,177**	0,479***
	zawodowe lub średnie	0,089	0,263***
	ponadśrednie	0,057	0,150**
Stosunek pracy (Poziom bazowy: Praca najemna)	praca na własny rachunek	0,621***	
Wielkość zatrudnienia w firmie (Poziom bazowy: < 10)	10–24	-0,139**	-0,085
	25–99	-0,200***	-0,100*
	100–499	-0,189***	-0,049
	> 500	-0,238***	-0,156*
Typ firmy (Poziom bazowy: firma prywatna)	administracja państwowa, rządowa, samorządowa	0,272***	0,192***
	inna instytucja sektora publicznego	0,247***	0,220***
	spółki skarbu państwa lub inne firmy państwowe	0,259***	0,179**
	na własny rachunek	-0,075	0,041
	inne	0,153	0,110
Uczęszczanie na kursy (Poziom bazowy: nie)	tak	0,242***	0,106**
Zajęcie pochłaniające najwięcej czasu w pracy (Poziom bazowy: nadzorowanie pracy podwładnych)	praca z osobami spoza firmy	-0,212***	0,054
	praca z tekstem/liczbami/komputerem	-0,316***	-0,057
	praca z przedmiotami lub materiałami	-0,443***	0,057
	praca ze zwierzętami/roślinami	-0,352**	0,200
	inne	-0,429***	0,047
	2 lub więcej zadania w równych proporcjach	0,026	0,232
Logarytm dochodu	-	0,211***	0,065**
Kraj (Poziom bazowy: Polska)	Belgia	0,281*	-0,160
	Bułgaria	-0,094	-0,092
	Szwajcaria	0,359**	-0,056
	Cypr	0,398**	0,409*
	Czechy	-0,438***	-0,186
	Niemcy	0,082	-0,118
	Dania	0,572***	0,288*
	Estonia	-0,058	-0,599***
	Hiszpania	0,074	0,042

Tabela 1. Determinanty satysfakcji z pracy w Europie – wyniki oszacowań parametrów regresji (cd.)

Nazwa zmiennej	Poziomy zmiennej	REG1	REG2
Kraj (Poziom bazowy: Polska)	Francja	0,032	0,085
	Wielka Brytania	-0,093	-0,514***
	Grecja	-0,574***	-0,268*
	Chorwacja	-0,360**	-0,472**
	Węgry	0,260*	0,260
	Irlandia	-0,209	-0,511***
	Izrael	0,097	-0,065
	Litwa	0,265	0,611***
	Holandia	-0,001	-0,506***
	Norwegia	0,260*	-0,225
	Portugalia	-0,484***	-0,249
	Rosja	0,031	0,112
	Szwecja	0,032	-0,318**
	Słowenia	0,085	-0,179
	Słowacja	-0,134	0,374**
Ukraina	0,037	-0,114	
Praca wymagająca dodatkowej pracy w weekendy (Poziom bazowy: nigdy)	rzadziej niż raz w miesiącu	-0,147**	-0,070
	raz w miesiącu	-0,119*	-0,059
	kilka razy w miesiącu	-0,216***	-0,026
	w każdym tygodniu	-0,173**	0,000
Stopień, w jakim pracownik ma wpływ na ogólne decyzje dotyczące działalności firmy (Poziom bazowy: 10)	0 – w ogóle nie ma żadnego wpływu		-0,947***
	1		-1,045***
	2		-1,049***
	3		-1,058***
	4		-1,088***
	5		-0,953***
	6		-0,942***
	7		-0,809***
	8		-0,631***
	9		-0,431***
10 – to zależało całkowicie od pracownika		0,000	
„Moja praca jest urozmaicona” (Poziom bazowy: 1)	1 – zdanie zupełnie nie jest prawdziwe		0,000
	2		0,543***
	3		0,978***
	4 – zdanie całkowicie prawdziwe		1,474***
„Moje zarobki zależą od tego, ile wysiłku włożę w swoją pracę” (Poziom bazowy: 1)	1 – zdanie zupełnie nie jest prawdziwe		0,000
	2		-0,101*
	3		-0,147**
	4 – zdanie całkowicie prawdziwe		-0,136*
„W razie potrzeby mogę uzyskać wsparcie i pomoc ze strony swoich współpracowników” (Poziom bazowy: 1)	1 – zdanie zupełnie nie jest prawdziwe		0,000
	2		0,012
	3		0,285**
	4 – zdanie całkowicie prawdziwe		0,665***
„Moja praca stwarza zagrożenie dla mojego zdrowia lub bezpieczeństwa” (Poziom bazowy: 1)	1 – zdanie zupełnie nie jest prawdziwe		0,000
	2		-0,279***
	3		-0,438***
	4 – zdanie całkowicie prawdziwe		-0,522***

Tabela 1. Determinanty satysfakcji z pracy w Europie – wyniki oszacowań parametrów regresji (cd.)

Nazwa zmiennej	Poziomy zmiennej	REG1	REG2
„Mogę sam/-a decydować o tym, kiedy zacząć i kiedy skończyć pracę” (Poziom bazowy: 1)	1 – zdanie zupełnie nie jest prawdziwe		0,000
	2		0,033
	3		-0,045
	4 – zdanie całkowicie prawdziwe		0,070
„Moja praca daje mi pewność zatrudnienia” (Poziom bazowy: 1)	1 – zdanie zupełnie nie jest prawdziwe		0,000
	2		0,228***
	3		0,446***
	4 – zdanie całkowicie prawdziwe		0,610***
Praca wymagająca dużego wysiłku (Poziom bazowy: 1)	1 – pracownik zdecydowanie się zgadza		0,000
	2		-0,088
	3		-0,198***
	4		-0,117
	5 – pracownik zdecydowanie się nie zgadza		-0,167
Ciągły brak czasu na wywiązanie się ze wszystkich obowiązków (Poziom bazowy: 1)	1 – pracownik zdecydowanie się zgadza		0,000
	2		0,025
	3		0,106
	4		0,274***
	5 – pracownik zdecydowanie się nie zgadza		0,594***
Dobre perspektywy awansu (Poziom bazowy: 1)	1 – pracownik zdecydowanie się zgadza		0,000
	2		-0,253**
	3		-0,440***
	4		-0,724***
	5 – pracownik zdecydowanie się nie zgadza		-0,967***
Zarobki odpowiednie do wkładanego wysiłku i osiągnięć (Poziom bazowy: 1)	1 – pracownik zdecydowanie się zgadza		0,000
	2		-0,549***
	3		-0,993***
	4		-1,320***
	5 – pracownik zdecydowanie się nie zgadza		-1,703***
Zmęczenie po pracy (Poziom bazowy: 1)	1 – nigdy		0,000
	2		-0,022
	3		-0,284***
	4		-0,576***
	5 – stale		-0,774***
Trudność zdobycia podobnej lub lepszej pracy (Poziom bazowy: 0)	0 – bardzo trudno		-0,022
	1		-0,237*
	2		-0,488***
	3		-0,566***
	4		-0,714***
	5		-0,638***
	6		-0,604***
	7		-0,468***
	8		-0,369***
	9		-0,181
10 – bardzo łatwo		0,000	
<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>		0,027	0,098
Liczba obserwacji		13398	11962
Log likelihood		-25575,76	-21198,27
LR <i>chi</i> <sup>2</sup>		1422,016	4629,008

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ 

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ESS 2010.



## Analiza empiryczna

W celu identyfikacji determinant satysfakcji z pracy przeprowadzono własne badanie, opierając się na danych pochodzących z Europejskiego Sondażu Społecznego (ESS). Ze względu na nacisk położony na doświadczenia związane z wykonywaną pracą w części rotacyjnej w 2010 r. w analizie wykorzystano dane z tego roku. W badaniu udział wzięło 52 458 osób z 26 krajów, jednak ze względu na braki danych w analizie uwzględniono 13 398 obserwacji. Do analizy wykorzystano uporządkowany model logitowy. Jako zmienną zależną przyjęto odpowiedzi respondentów na pytanie: „Na ile zadowolony/a jest pan/pani ze swojej głównej pracy?”. W badaniu przeprowadzono oszacowanie parametrów dwóch regresji (zamieszczono je w załączniku). W pierwszej z nich uwzględniono jedynie te zmienne, które nie zależą od subiektywnej oceny pracownika, w drugiej – dodatkowo zmienne związane z postrzeganiem wybranych charakterystyk pracy przez pracowników.

Oszacowania otrzymane po przeprowadzeniu pierwszej regresji pokazują, iż w przeciwieństwie do tego, co pokazał w swoim badaniu A. E. Clark (1997), kobiety nie są bardziej usatysfakcjonowane z pracy niż mężczyźni (zmienność płci jest nieistotna). Potwierdziła się natomiast U-kształtna zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a wiekiem, o której pisali D. G. Blanchflower i A. J. Oswald (2001). Jeśli chodzi o stan cywilny pracowników, to osoby rozwiedzione, a także kawalerowie i panny są mniej zadowoleni z pracy. Można przypuszczać, że takie osoby czują się mniej usatysfakcjonowane z życia, co może przekładać się również na bardziej negatywne postrzeganie pracy.

Zaskakujący wydaje się wpływ wielkości miejscowości zamieszkania oraz wykształcenia na poziom zadowolenia z pracy. Pomimo tego, że w miastach jest więcej ofert pracy i większe prawdopodobieństwo zdobycia pracy zgodnej z oczekiwaniami, mieszkańcy miast są mniej usatysfakcjonowani z pracy w porównaniu do osób zamieszkałych na wsi. Ujemnie z zadowoleniem z pracy jest także powiązane wykształcenie. Osoby, które posiadają wykształcenie podstawowe, czerpią większą satysfak-

cją z pracy względem osób mających wykształcenie wyższe. Wysoką satysfakcję z pracy mieszkańców wsi oraz osób z niskim wykształceniem można tłumaczyć niższymi aspiracjami i oczekiwaniami wobec pracy.

Kolejnym predykatorem satysfakcji z pracy jest rodzaj wykonywanych zadań, a także wysokość wynagrodzenia. W porównaniu do tych, których głównym zajęciem w pracy jest nadzorowanie pracy podwładnych, zarządzanie i koordynowanie, osoby, którym najwięcej czasu pochłania praca z tekstem, liczbami, przy komputerze, pracujące z ludźmi oraz przedmiotami/materiałami lub zajmujące się zwierzętami/roślinami, są mniej zadowolone z pracy. Wyższa satysfakcja kierowników, poza wyższymi pensjami, lepszymi warunkami pracy i większą autonomią, wiąże się z wyższą odpowiedzialnością oraz świadomością, że ich działania realnie przyczyniają się do funkcjonowania firmy, co może zwiększać ich satysfakcję. Wyższą satysfakcję z pracy czerpią także pracownicy uczęszczający na kursy/szkolenia podnoszące kwalifikacje, które przyczyniają się do rozwoju osobistego i pozwalają osiągnąć większe zyski w przyszłości, ułatwiają otrzymanie awansu, zdobycie pracy zgodnej z oczekiwaniami oraz w lepszych warunkach. Można domniemywać, że istnieje także dodatnia zależność między dochodem z pracy a zadowoleniem pracowników.

Satysfakcja pracownika jest również skorelowana z typem firmy oraz wielkością zatrudnienia w firmie, w której pracuje. Pracownicy sektora publicznego czerpią większą satysfakcję aniżeli pracownicy sektora prywatnego. Może to wynikać z mniejszego ryzyka bankructwa takich przedsiębiorstw, a tym samym większej stabilności zatrudnienia, lepszych warunków pracy oraz większych korzyści pozafinansowych w tym sektorze. Wyższe zadowolenie z pracy odczuwają także osoby zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach (mniej niż 10 osób) w porównaniu do osób pracujących w średnich i wielkich firmach. Być może wynika to z tego, iż w małych firmach pracownik ma poczucie, że jego praca w większym stopniu wpływa na wyniki organizacji niż w dużych oraz że panuje w nich bardziej rodzinna

atmosfera. Ponadto wyższą satysfakcję czerpią osoby samozatrudnione, co może wynikać z większej samodzielności w podejmowaniu decyzji, a także większej elastyczności czasu pracy i zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami.

Wyniki oszacowań parametrów regresji wskazują, że istnieją różnice w poczuciu satysfakcji pracowników między krajami. W porównaniu do Polski bardziej usatysfakcjonowani są pracownicy w: Belgii, Szwajcarii, Danii, Norwegii oraz na Cyprze i Węgrzech, natomiast mniej w: Czechach, Grecji, Chorwacji, a także Portugalii.

Wyniki oszacowań parametrów drugiej regresji prowadzą do nieco innych wniosków, co może być spowodowane tym, że osoby samozatrudnione nie odpowiadały na pytania dotyczące charakterystyk zatrudnienia. W regresji tej uwzględniono tylko 11 962 obserwacji – mamy więc do czynienia z nieco inną próbą. W porównaniu do pierwszej regresji w drugiej dwie zmienne okazały się nieistotne, czyli zajęcie pochłaniające najwięcej czasu w pracy oraz częstość pracy w weekendy. Poza tym uwzględniając charakterystyki pracy, zmienna płęć stała się istotna (kobiety są bardziej usatysfakcjonowane z pracy). Nie potwierdziła się zależność U-kształtna między wiekiem a zadowoleniem z pracy (wyniki wskazują na zależność liniową). Mniejsze znaczenie miało miejsce zamieszkania i stan cywilny (jedynie mieszkańcy przedmieść lub obrzeż dużego miasta oraz panny i kawalerowie są mniej zadowoleni z pracy niż odpowiednio mieszkańcy wsi i osoby w związku małżeńskim), a większe – wykształcenie (im niższe wykształcenie danej grupy, tym wyższy poziom jej satysfakcji z pracy). Potwierdziła się zależność między typem instytucji, wielkością zatrudnienia w firmie, uczęszczaniem na kursy oraz dochodem a zadowoleniem z pracy.

Zauważalne są różnice w związku między krajem zamieszkania a satysfakcją z pracy – po uwzględnieniu dodatkowych zmiennych. Oznacza to, że różnice w satysfakcji pracowników nie zależą jedynie od samego faktu zamieszkania w danym kraju, ale też od innych wa-

runków pracy. Wyższą satysfakcję z pracy niż Polacy, przy kontroli jej cech i cech pracowników, czerpią Cypryjczycy, Duńczycy, Litwini i Słowacy, natomiast niższą – Estończycy, Brytyjczycy, Grecy, Chorwaci, Irlandczycy, Holendrzy, Norwegowie i Szwedzi.

Wyniki oszacowań parametrów drugiej regresji pokazują, że charakterystyki pracy są silnie związane z satysfakcją z pracy. Większość zmiennych cechujących pracę okazała się być statystycznie istotna, a oszacowania przy tych zmiennych są na ogół wyższe od parametrów stojących przy zmiennych odnoszących się do charakterystyk osób. Największe znaczenie okazało się mieć poczucie, iż zarobki odzwierciedlają wysiłek wkładany w pracę i osiągnięcia (zależność dodatnia). Ponadto respondenci, których wynagrodzenie zależy od tego, ile włożą wysiłku w swoją pracę, są mniej zadowoleni z pracy w porównaniu do osób, których pensje nie są uzależnione od wkładu. Prawdopodobnie wynika to z większej niepewności co do wysokości zarobków, a także gorszej atmosfery w pracy nastawionej na rywalizację, a nie współpracę.

Dodatnio skorelowane z satysfakcją z pracy są szanse uzyskania awansu, a także stopień urozmaicenia pracy. Każde zadanie, nawet początkowo wydające się ciekawe, ciągle powtarzane może prowadzić do monotonii, mniejszej mobilizacji do pracy, spadku wiary we własne umiejętności, a w konsekwencji także do wypalenia zawodowego. Z kolei wizja lepszych warunków pracy, wyższego wynagrodzenia, większej autonomii, odpowiedzialności itp., pojawiająca się w wyniku posiadania dobrych perspektyw awansu, sprawia, iż pracownik jest bardziej zadowolony z pracy.

Satysfakcja pracowników jest również pozytywnie powiązana z percepcją pewności zatrudnienia oraz możliwości otrzymania wsparcia i pomocy ze strony współpracowników. Wynik ten zaprzecza teorii F. Herzberga, według której zarówno relacje ze współpracownikami, jak i stabilność zatrudnienia są jedynie czynnikami higieny, które nie wpływają na wzrost satysfakcji z pracy.

Ku zaskoczeniu, nie znaleziono statystycznie istotnej różnicy w satysfakcji pracowników

w zależności od stopnia, w jakim mogą decydować o czasie pracy. Potwierdziła się natomiast dodatnia zależność między satysfakcją z pracy a stopniem, w jakim pracownik ma wpływ na ogólne decyzje dotyczące funkcjonowania firmy.

Zgodnie z przypuszczeniami istnieje ujemna zależność między satysfakcją pracowników a stopniem, w jakim praca zagraża ich zdrowiu i bezpieczeństwu, i wiąże się z częstością zmęczenia po pracy, brakiem czasu na wywiązywanie się ze wszystkich powierzonych zadań oraz trudnością zdobycia podobnej lub lepszej pracy.

### Podsumowanie

Analiza pokazała, iż istnieje szereg różnorodnych czynników kształtujących poziom odczuwanej satysfakcji z pracy. Pomimo ogromnej liczby badań nie udało się stworzyć zamkniętego zbioru zmiennych wpływających na zadowolenie z pracy. Nie ma też zgodności co do kierunku i siły wpływu niektórych czynników. Z analizy ekonometrycznej wyływają dwa główne wnioski. Po pierwsze, zmienne społeczno-demograficzne są relatywnie słabiej powiązane z satysfakcją z pracy aniżeli charakterystyki pracy (ich percepcja). Po drugie, najbardziej znaczącymi cechami zatrudnienia jest poczucie sprawiedliwości otrzymywanego wynagrodzenia względem wkładanego wysiłku i osiągnięć, wykonywanie urozmaiconej pracy oraz posiadanie wpływu na decyzje dotyczące działalności przedsiębiorstwa. Pomimo tego, że wykazano, iż osoby lepiej wykształcone osiągają relatywnie niższy poziom satysfakcji z pracy, należy podkreślić, że analiza ta została przeprowadzona przy kontroli charakterystyk pracy. Na ogół jednak wykształcenie stanowi przepustkę do lepiej płatnej pracy, cechującej się lepszymi warunkami pracy, perspektywami awansu i rozwoju, większą autonomią itp., a pozytywny wpływ wykształcenia na satysfakcję z pracy wyraża się pośrednio przez te zmienne. Ponadto przedstawione badanie jasno wskazuje, że wynagrodzenie jest tylko jednym z wielu czynników wpływających na poziom zadowolenia pracowników, a pracodawca, aby zapewnić sobie

wysoką wydajność pracowników, powinien nie tylko zadbać o odpowiednią pensję, ale także zaspokoić pozafinansowe potrzeby swoich podwładnych.

### Bibliografia

- Ahsan, N., Abdullah, Z. Fie, D. Y. G., Alam, S. S., 2009, *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*, European Journal of Social Science, Vol. 8, No. 1.
- Akerlof, G. A., 1982, *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 97, No. 4.
- Al-Ajmi, R., 2006, *The Effect of Gender on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Kuwait*, International Journal of Management, Vol. 23, No. 4.
- Bakan, I., Buyukbese, T., 2013, *The Relationship between Employees' Income Level and Employee Job Satisfaction: An empirical study*, International Journal of Business and Social Science, Vol. 4, No. 7.
- Bakotic, D., Babic, T. B., 2013, *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*, International Journal of Business and Social Science, Vol. 4, No. 2.
- Biatas, S., Litwin, J., 2013, *Kierunki badań nad satysfakcją z pracy*, Organizacja i Kierowanie, nr 3(156).
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J., 2008, *Is well-being U-shaped over the lifecycle?*, Social Science & Medicine, Vol. 66, No. 8.
- Bockerman, P., Ilmakunnas, P., 2006, *Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction?*, International Journal of Manpower, Vol. 27, No. 3.
- Bugdól, M., 2006, *Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Chiu, C., 1998, *Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction Than Professional Men? Lawyers as a Case Study*, Sex Roles, Vol. 38, No. 7.
- Clark, A. E., 1997, *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?*, Labour Economics, Vol. 4, No. 4.
- Clark, A. E., Oswald, A. J., 1996, *Satisfaction and comparison income*, Journal of Public Economics, Vol. 61, No. 3.
- Danish, R. Q., Usman, A., 2010, *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan*, International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 2.
- Dawal, S. Z. M., Taha, Z., 2006, *The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol. 2, Issue 3.
- Dyer, L., Theriault, R., 1976, *The determinants of pay satisfaction*, Journal of Applied Psychology, Vol. 61, No. 5.
- Gajderowicz, T., 2016, *Korzyści z zatrudnienia: dekompozycja i wycena*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Gordon, M., Arvey, R., 1975, *The Relationship between Education and Satisfaction with Job Content*, The Academy of Management Journal, Vol. 18, No. 4.
- Gyekye, S. A., 2005, *Workers' Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction*, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol. 11, No. 3.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., 1976, *Motivation through the design of work: Test of a theory*, Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 16, No. 2.

- Harputilu, S., 2014, *Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application In a Research Institution*, Middle East Technical University.
- Herzberg, F., 1968, *One more time: how do you motivate employees?*, Harvard Business Review, Vol. 46, No. 1.
- Heywood, J. S., Wei, X., 2006, *Performance Pay and Job Satisfaction*, Journal of Industrial Relations, Vol. 48, No. 4.
- Judge, T. A., Church, A. H., 2000, *Job satisfaction: Research and practice*, w: Cooper, C. L., Locke, E. A. (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*, Blackwell.
- Lawler, E. E.; Porter, L. W., 1967, *The Effect of Performance on Job Satisfaction*, Industrial Relations, Vol. 7, No. 1.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., 2004, *Reported job satisfaction: what does it mean?*, The Journal of Socio-Economics, Vol. 33, No. 2.
- Luthans, F., 1989, *Organisational Behaviour*, M.C. Grow Hill, New York.
- Malik, M. E., Danish, R. Q., Munir, Y., 2012, *The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan*, American Journal of Economics, Special Issue.
- McCormick, E. J., Ilgen, D. R., 1985, *Industrial and Organizational Psychology (8th ed.)*, Allen& Unwin, London.
- Near, J. P., Rice, R. W., Hunt, R. G., 1978, *Work and extra work correlates of life and job satisfaction*, Academy of Management Journal, Vol. 21, No. 2.
- Nguyen, A. N., Taylor, J., Bradley, S., 2003, *Job autonomy and job satisfaction: new evidence*, Working-paper 2003/050, Lancaster.
- Parker, K. N., Brummel, B. J., 2016, *Examining the Curvilinear Relationship Between Income and Job and Pay Satisfaction*, Journal of Personnel Psychology, Vol. 15, No. 4.
- Pawłowska, B., 2009, *Teorie motywacji*, Katedra Socjologii Organizacji i Zarządzania UŁ, Łódź.
- Possenriede, D., Plantenga, J., 2014, *Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction*, Discussion Paper Series, No. 14–08.
- Quinn, R. P., Staines, G. S., McCollough, M. R., 1974, *Job satisfaction: is there a trend?*, Manpower Research Monograph, No. 30, Washington.
- Ram, D. P., 2013, *Relationship between Job Satisfaction and Job Performance in the Public Sector-A Case Study from India*, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, Vol. 2, No. 2.
- Rosen, S., 1986, *The Theory of Equalizing Differences*, Handbook of Labor Economics, No. 1.
- Scandura, T. A., Lankau, M. J., 1997, *Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 18, No. 4.
- Schulz, D. P., Schulz, S. E., 2002, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. A., 2003, *Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or Transitory?*, Applied Economics Letters, Vol. 10, No. 11.
- Stiglitz, J. E., 1976, *The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour, and the Distribution of Income in L.D.C.s*, Oxford Economic Papers, New Series, Vol. 28, No. 2.
- Sundstrom, E., Town, J. P., Rice, R. W., Osborn, D. P., Brill, M., 1994, *Office noise, satisfaction, and performance*, Environment and Behaviour, Vol. 26, No. 2.
- Tesdimir, M. Z., Zaheer Asghar, M., Saeed S., 2010, *Personality traits and job satisfaction*, In 2th International Conference on Business Management.
- Thomas, A., Buboltz, W. C., Winkelspecht, C. S., 2004, *Job satisfaction and personality as predictors of job satisfaction*, Organizational Analysis, Vol. 12, No. 2.
- Tsang, M. C., Rumberger, R. W., Levin, M., 1991, *The impact of surplus schooling on worker*, Productivity, Industrial Relations, Vol. 30, No. 2.

## Summary

The study addresses the issue of the relationship between socio-demographic qualities and work characteristics with the level of job satisfaction felt by European employees. The study used data from the European Social Survey and the conclusions were formulated on the basis of the results of the parameters estimation of the ordered logit model. The survey shows that the level of job satisfaction is mainly related to the sense of justice of the received remuneration, varied work as part of the job and having influence on decisions regarding the company's operations. The socio-demographic variables turned out to be relatively less important.

## Key words

job satisfaction, work characteristics, employees

## Więcej o autorze

### Sylwia Pastuszka

Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych

Studentka studiów II stopnia na kierunku finanse, inwestycje i rachunkowość na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Wcześniej ukończyła z wyróżnieniem studia I stopnia na kierunku ekonomia na tym samym wydziale. Brała udział w kilku projektach badawczych jako asystentka badawcza, współautorka kilku publikacji.

# Staż drogą do kariery

**Paulina Łukaszuk**

Hays Poland

Na konkurencyjnym rynku pracy trudno pozyskać doświadczonego specjalistę. Dlatego firmy coraz częściej podejmują współpracę z osobami bez wymaganych umiejętności, lecz z potencjałem do rozwoju i nauki. Coraz więcej pracodawców dostrzega korzyści wynikające z organizacji staży i praktyk, a wielu z nich ma już doświadczenia w tym względzie.

W ostatnich latach celem programów staży i praktyk było przede wszystkim budowanie atrakcyjnej marki pracodawcy. W efekcie wielu pracodawców po zakończeniu projektu nie miało konkretnych propozycji dla osób, które brały w nim udział. Dlatego obecnie większy nacisk kładzie się na realizację konkretnych potrzeb biznesowych, a programy stażowe stają się stałym elementem strategii zatrudnienia.

Firmy coraz częściej i chętniej poszukują studentów i absolwentów do odbycia stażu lub praktyki. Odsetek przedsięwzięć zatrudniających stażystów rośnie wraz z wielkością organizacji. Z badania Hays Poland wynika, że nawet 87% pracodawców ma doświadczenie w rekrutacji stażystów. Większość firm zatrudnia jednocześnie kilku stażystów – duże firmy od 20 do 30, a małe – kilku.

**Tabela 1. Badanie firm: Czy firma zatrudnia stażystów?**

Tak	87%
Nie	13%

Źródło: *Staż drogą do kariery*, raport Hays Poland.

Przyczyną takiego postępowania jest najczęściej chęć zaspokojenia bieżących potrzeb. Tylko co czwarta firma deklaruje, że ma spójny program stażowy dla całej organizacji. Z jednej strony pozwala to na szybką reakcję na konkretne wymagania poszczególnych zespołów i na swobodę w projektowaniu działań rozwojowych uczestniczących w przedsięwzięciu.

Z drugiej jednak stwarza ryzyko, że nie zawsze będą zachowane standardy firmy, a także jakość działań i planowanie ścieżek kariery.

**Tabela 2. Badanie firm: Jaką formę stażu oferuje organizacja?**

Zatrudnienie stażystów w zależności od potrzeb	55%
Wspólny program stażu dla wszystkich działów firmy	25%
Odmienne programy stażu w różnych departamentach	17%
Zatrudnienie stażystów tylko w jednym z działów firmy	2%
Zatrudnienie stażystów jednorazowo	1%

Źródło: *Staż drogą do kariery*, raport Hays Poland.

Coraz częściej o wyborze kandydata nie decydują jego „twarde” umiejętności, lecz uniwersalne kompetencje i predyspozycje, które pozwalają podjąć pracę w wielu obszarach. Stąd też współczesne programy stażowe mają na celu nie tyle przygotowanie do pracy w zawodzie czy na danym stanowisku, ile wyłonienie utalentowanych ludzi dysponujących potencjałem do objęcia w przyszłości na przykład stanowisk menedżerskich.

## Cel, do którego dążymy

Przygotowanie atrakcyjnego, kompleksowego programu stażowego stanowi nie lada wyzwanie. Nie chodzi tylko o napisanie interesującego ogłoszenia i zaproponowanie wynagrodzenia, ale również o uwzględnienie wielu elementów,

składających się na ciekawą propozycję skierowaną do młodych osób.

Cel programu musi być jasny i zdefiniowany. Organizacje powinny dobrze przemyśleć i ustalić, po co tak naprawdę zatrudniają młode osoby, jaki będzie zakres ich obowiązków, do realizacji jakiego celu będą zaangażowane, jaki powinien być profil stażysty oraz co firma może mu zaproponować w trakcie projektu i po jego zakończeniu.

Istotne jest to, by praktyki były płatne, gdyż stażyści, podobnie jak pracownicy, chcą być wynagradzani i doceniani. Zdają sobie z tego sprawę pracodawcy, ponieważ wyniki badań wskazują, że tylko 4% firm nie oferuje stażystom gratyfikacji. Wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od wielkości firmy, branży oraz założeń programu stażowego.

**Tabela 3. Badanie firm: Czy firma oferuje wynagrodzenie za staż?**

Tak	81%
Tylko dla części stażystów	15%
Nie	4%

Źródło: *Staż drogą do kariery*, raport Hays Poland.

### Realizacja i wyzwania

Z badania Hays wynika, że większość firm, przygotowując programy stażowe, koncentruje się na zapewnieniu zespołom wsparcia operacyjnego. I ten cel zwykle udaje się organizacjom zrealizować. Innymi ważnymi założeniami jest wyszkolenie specjalistów, którzy będą gotowi podjąć samodzielną pracę, oraz wykorzystanie praktyki do wspierania długoterminowej strategii rekrutacyjnej. Często realizacja celów stażu przerasta nawet potrzeby i oczekiwania firmy. Coraz rzadziej staż jest traktowany wyłącznie jako narzędzie służące do budowania wizerunku pracodawcy.

Określenie celu i zaplanowanie programu to nie jedyne wyzwania, jakim muszą sprostać

pracodawcy. Z badania Hays wynika, że większość z nich ma problemy nie tylko z rekrutacją i selekcją uczestników, ale także z organizacją praktyk. Za najpoważniejsze uznają obciążenie dodatkowymi obowiązkami opiekunów projektów oraz nadmiar zadań związanych z realizacją wszystkich elementów stażu.

Staż jest często pierwszym doświadczeniem zawodowym młodego pracownika. Dlatego potrzebuje on większego zainteresowania i opieki niż reszta pracowników. Stażysta, który nie zostanie odpowiednio wdrożony w swoje obowiązki i nie otrzyma oczekiwanego wsparcia w codziennej pracy, może się poczuć niedoceniany. Efektem jest obniżenie jego motywacji i chęci do podejmowania wyzwań, a wtedy staż staje się mniej efektywny.

Jeżeli program jest prowadzony w odpowiedni sposób, pracodawca zyskuje wykwalifikowanego pracownika, zaznajomionego ze specyfiką firmy, kulturą organizacyjną, zasadami i procedurami oraz obowiązkami. Co więcej – może ocenić kompetencje młodego pracownika, jego umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy oraz radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

Dobrze zaplanowany i zrealizowany program ma również niebagatelny wpływ na tworzenie pozytywnego wizerunku pracodawcy. Jeśli dzięki stażowi młody człowiek rozpoczynający karierę zawodową zyskał możliwość rozwoju i nabycia nowych umiejętności, w przyszłości może zostać cennym ambasadorem firmy.

W sytuacji gdy na rynku pracy coraz silniejszą pozycję zyskują pracownicy, którzy nierzadko mogą wybierać spośród wielu ofert i dyktować warunki zatrudnienia, poszerzenie kanałów dotarcia do kandydatów wydaje się niezbędne. Firmy coraz częściej będą traktować staże i praktyki jako stały element długoterminowej strategii rekrutacyjnej, postrzegając je jako źródło utalentowanych pracowników z ogromnym potencjałem.

### Summary

On the competitive labour market it is difficult to find an experienced specialist. Therefore, companies more and more often cooperate with people without the required skills, but with the potential for development and learning. More and more employers see the benefits of organising internships and apprenticeships, and many already have experience in doing so.

## Key words

---

internship, apprenticeship, recruitment strategy

## Więcej o autorze

---

### Paulina Łukaszuk

Hays Poland

Ekspertka w zakresie komunikacji. Od ponad 10 lat związana z branżą rozwiązań biznesowych w obszarze HR. Jako Communications Manager w Hays Poland odpowiada zarówno za obszar komunikacji wewnętrznej, jak i PR. Przed dołączeniem do Hays pracowała w polskim oddziale Hay Group, gdzie jako Marketing Manager odpowiadała za wzmocnienie marki i wizerunku firmy poprzez komunikację oraz kontakty z mediami. Wcześniej współpracowała jako dziennikarz z redakcjami, portalami informacyjnymi i wydawnictwami specjalistycznymi. Jej doświadczenie obejmuje wiele dziedzin związanych głównie z wdrażaniem modeli komunikacji marketingowej, współpracą z mediami oraz komunikacją kryzysową. Absolwentka dziennikarstwa i komunikacji społecznej na Uniwersytecie Warszawskim oraz podyplomowych studiów PR i komunikacji strategicznej w Szkole Głównej Handlowej.

# Automatyzacja procesów przyczyni się do powstania nowych miejsc pracy

**Patrycja Miązek**

ManpowerGroup

W wyniku automatyzacji procesów aż 87% firm w Polsce i tyle samo na świecie zwiększy lub utrzyma liczbę zatrudnionych w ciągu najbliższych dwóch lat. Dlaczego? Ponieważ w cyfryzacji nie chodzi o zastąpienie pracy ludzi maszynami, a o zwiększenie konkurencyjności firm. Automatyzacja to także szansa dla pracowników, by podnieść swoje kwalifikacje i zwiększyć jakość pracy.

Firmy na całym świecie inwestują w nowoczesne rozwiązania, zastępując proste, powtarzalne czynności maszynami. Robią to, by móc szybciej reagować na potrzeby swoich klientów, a co za tym idzie – zwiększać swoją konkurencyjność na rynku. Dzięki optymalizacji procesów podwyższają swoją efektywność i szybciej tworzą nowe rozwiązania. Jednocześnie kładą duży nacisk na rozwój swoich pracowników, by ludzie i maszyny mogły się nawzajem uzupełniać.

W Polsce w wyniku automatyzacji procesów 13% firm zwiększy liczbę pracowników w ciągu najbliższych dwóch lat, 74% utrzyma zatrudnienie na obecnym poziomie, 7% planuje redukcje etatów, a 6% pracodawców nie wie, jaki wpływ będzie miała cyfryzacja na liczbę pracowników w ich firmach. Spośród 6 przebadanych przez ManpowerGroup sektorów rynku największych zmian mogą spodziewać się osoby zatrudnione w sektorze produkcji przemysłowej, gdzie w wyniku cyfryzacji 30% firm planuje zwiększyć, a 21% zmniejszyć liczbę pracowników. Duże zmiany czekają branżę IT, gdzie 11% planuje wzrost, a 1% spadek zatrudnienia, obszar obsługi klienta – 9% vs. 4%, HR – 3% vs. 0%, finanse i księgowość – 4% vs. 3%. Obszarem, gdzie więcej firm w wyniku cyfryzacji planuje

spadek niż wzrost liczby pracowników, jest administracja i zarządzanie biurem – 19% vs. 4% (raport ManpowerGroup *Rewolucja umiejętności 4.0. Czy roboty potrzebują ludzi?* 2019).

– Jeśli chodzi o wpływ cyfrowej rewolucji na zatrudnienie, to zauważamy coraz większe zapotrzebowanie na osoby wykwalifikowane, na przykład techników czy serwisantów, gdyż najprostsze prace coraz częściej wykonywane są przez maszyny. Należy to jednak traktować jako szansę, a nie zagrożenie, ponieważ zakładamy, że klienci będą inwestować w podwyższanie kwalifikacji swoich pracowników. W wyniku tego pojawią się nowe, lepiej opłacane stanowiska pracy będące szansą rozwojową dla wielu osób, na którą do tej pory nie mogli oni liczyć, szczególnie w zakładach w Polsce o mniejszym poziomie zautomatyzowania – tłumaczy Marek Wróbel, dyrektor ds. kluczowych klientów w ManpowerGroup.

A jak wygląda wpływ cyfryzacji w podziale na regiony Polski? W 5 z 6 przeanalizowanych przez ManpowerGroup regionów więcej pracodawców planuje powiększać niż redukować etaty w wyniku automatyzacji procesów. Najlepsze perspektywy zatrudnienia czekają na mieszkańców Polski wschodniej, gdzie 21%



pracodawców planuje w wyniku cyfryzacji rekrutować nowych pracowników, jednocześnie 4% firm myśli o zmniejszeniu zatrudnienia. Znacznych zmian można się spodziewać w Polsce północno-zachodniej – 15% firm zwiększy liczbę pracowników, a 8% – zmniejszy ją w efekcie cyfryzacji. W południowo-zachodniej i południowej części kraju powiększać swoje zespoły będzie odpowiednio po 12% firm, cięcia etatów przewiduje odpowiednio 10% i 8%. Jedynym regionem, gdzie tyle samo pracodawców prognozuje spadek i wzrost liczby miejsc pracy – jest region północny – 10%.

Biorąc pod uwagę dane w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, największe wzrosty zatrudnienia w wyniku cyfryzacji czekają duże organizacje (zatrudniające powyżej 250 osób), gdzie 16% firm chce powiększać swoje zespoły, jednocześnie 10% chce je redukować. W średnich organizacjach 13% chce zwiększać, a 6% zmniejszać liczbę pracowników, natomiast w małych to odpowiednio 11% i 6%.

Firmy chętnie inwestują w nowoczesne rozwiązania, które pozwalają im stawać się bar-

dziej konkurencyjnymi. Pracodawcy kładą jednak coraz większy nacisk na umiejętności „miękkie” i rozwój pracowników. W wyniku niedoboru talentów przedsiębiorstwa nie mogą być pewne, że znajdą kandydata o idealnym profilu, dlatego aż 90% polskich firm planuje do 2020 r. podwyższać kwalifikacje swoich pracowników w oparciu o bieżące i przyszłe potrzeby organizacji. W związku z tym, że obszarem rynku, który zostanie poddany dużym zmianom w wyniku automatyzacji jest produkcja przemysłowa, ManpowerGroup we współpracy z Digital Manufacturing and Design Innovation Institute (DMDII) przeprowadził badanie, w którym zapytał przedsiębiorstwa na świecie o rolę cyfrowej produkcji w przyszłości. Analiza wskazuje listę stanowisk, które przekształcą się w wyniku automatyzacji procesów. Nie oznacza to jednak, że pracownik na stanowisku monter awansuje na stanowisko inżyniera w obszarze produkcji cyfrowej. Oznacza to natomiast, że w związku z cyfryzacją czynności na stanowisku monter mogą być realizowane przez maszynę, aby w pełni wykorzystać jej potencjał, firma może potrzebować inżyniera produkcji cyfrowej.

**Tabela 1. W jaki sposób automatyzacja wpłynie na zatrudnienie w firmach? W podziale na regiony**

Wpływ automatyzacji na zatrudnienie	Region centralny	Region południowy	Region wschodni	Region północno-zachodni	Region południowo-zachodni	Region północny
Wzrośnie	10%	12%	21%	15%	12%	10%
Spadnie	4%	8%	4%	8%	10%	10%
Pozostanie bez zmian	76%	76%	69%	77%	72%	76%
Nie wiem	10%	4%	6%	0%	6%	4%

Źródło: *Rewolucja umiejętności 4.0. – czy roboty potrzebują ludzi?*, raport ManpowerGroup 2019; podział regionów według Eurostat.

**Tabela 2. W jaki sposób automatyzacja wpłynie na zatrudnienie w firmach? W podziale na wielkość firmy**

Wpływ automatyzacji na zatrudnienie	Małe firmy (10–49)	Średnie firmy (50–249)	Duże firmy (250+)
Wzrośnie	11%	13%	16%
Spadnie	6%	6%	10%
Pozostanie bez zmian	77%	77%	68%
Nie wiem	6%	4%	6%

Źródło: *Rewolucja umiejętności 4.0. – czy roboty potrzebują ludzi?*, raport ManpowerGroup 2019.

Tabela 3. Jak zmieni się produkcja przemysłowa?

Stanowiska w sektorze produkcji przemysłowej	
Dziś	Jutro
Monter	Inżynier w obszarze produkcji cyfrowej
Technik	Specjalista w obszarze systemów utrzymania według stanu ( <i>predictive maintenance</i> )
Formierz	Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa w obszarze produkcji
Spawacz	Specjalista ds. robotów współpracujących ( <i>collaborative robotics</i> )
Odlewacz	Specjalista ds. biomimikry w obszarze produkcji cyfrowej
Wytwórca	Specjalista ds. strategicznego zarządzania zmianą
Inspektor	Specjalista ds. systemów wirtualnej rzeczywistości
Mechanik	Architekt w obszarze user experience
Operator	Architekt cyfrowych bliźniaków

Źródło: *Rewolucja umiejętności 4.0. – czy roboty potrzebują ludzi?*, raport ManpowerGroup 2019.

Tabela 4. Kompetencje przyszłości

	Administracja i biuro	Finanse i księgowość	Hr	It	Produkcja przemysłowa	Obsługa klienta
Kompetencje jutra	Komunikacja	Wskazywanie trendów	Rozumienie ludzkich zachowań	Rozwiązywanie problemów	Zarządzanie maszynami	Rozwiązywanie problemów
	Analiza i myślenie krytyczne	Prezentacja	Analiza i ocena danych	Zdolność uczenia się	Zdolność uczenia się	Komunikacja i budowanie relacji
	Budowanie relacji i wywieranie wpływu	Obsługa klienta	Strategia pozyskiwania talentów	Projektowanie technologii	Rozwiązywanie złożonych problemów	Zarządzanie maszynami

Źródło: *Rewolucja umiejętności 4.0. czy roboty potrzebują ludzi?*, raport ManpowerGroup 2019.

Przewiduje się, że w 2022 r. już ponad połowa (54%) pracowników na świecie będzie wymagała przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji w wyniku cyfryzacji. W ujęciu globalnym 35% firm na dodatkowe szkolenie pracowników poświęci nawet do sześciu miesięcy. 9% pracodawców na przekwalifikowanie pracowników przeznaczy do 12 miesięcy, a co dziesiąty zatrudniony będzie wymagał dodatkowego szkolenia dotyczącego rozwoju umiejętności, trwającego ponad rok. Inwestowanie w kapitał ludzki jest dla firm o wiele bardziej korzystne. Z drugiej strony do 2022 r. dzięki automatyzacji powstanie aż 133 mln miejsc pracy, często związanych z nowymi zawodami (World Economic Forum, *Future of Jobs Report* 2018). To duża szansa dla pracowników, którzy dzięki odciążeniu ich od uciążliwych fizycznie lub powtarzalnych czynności mogą być bardziej efektywni, zwiększać swoje kwalifikacje – a co za tym idzie – liczyć na atrakcyjniejsze

warunki zatrudnienia, w tym również finansowe. To również wyzwanie dla pracowników, którzy muszą pozostawać w ciągłym procesie uczenia się, by zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku pracy. O rozwój jakich kompetencji pracownicy mogą zadbać już dziś, by pozostać atrakcyjnymi na rynku pracy?

Rolę kompetencji „miękkich” podkreśla również raport World Economic Forum, według którego w 2022 r. do najważniejszych umiejętności oczekiwanych od kandydatów do pracy będą należały: myślenie krytyczne, kreatywność, rozwiązywanie złożonych problemów, zarządzanie zasobami ludzkimi i kierowanie pracownikami. Istotne będą również: inteligencja emocjonalna, umiejętności negocjacyjne, umiejętność zrównoważonego podejmowania decyzji, pozytywne nastawienie do wykonywanej pracy. To kompetencje, których nie da się zastąpić pracą maszyn, a które pozwalają pracownikowi być bardziej elastycznym

i szybciej adaptować się do zmieniającej się rzeczywistości.

Jak Polska wypada na tle innych krajów? Na świecie 87% firm w wyniku automatyzacji chce zwiększyć lub utrzymać liczbę pracowników, 9% zmniejszy zatrudnienie, a 4% nie ma wiedzy o wpływie cyfryzacji na zatrudnienie w ich organizacjach. Biorąc pod uwagę dane globalne, najwyższych wzrostów zatrudnienia oczekują firmy w Singapurze (46%), Kostaryce (41%), Gwatemali (39%), Kolumbii (32%) i RPA (%). W najmniejszym stopniu cyfryzacja doprowadzi do powiększania zespołów w Czechach (2%), Chinach (4%), Słowacji (6%), Chorwacji (7%), Węgrzech (7%) i Bułgarii (7%). Analizując dane dotyczące redukcji etatów w efekcie automatyzacji procesów, najwyższe wskazania uzyskano w Rumunii (20%), Indiach (20%) i Meksyku (15%).

Informacje o badaniu: Badaniem ManpowerGroup objęto 19417 pracodawców z 6 sekto-

rów rynku z 44 krajów, w tym 301 z Polski. Pracodawcom zadano pytania o wpływ automatyzacji na poziom zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższych dwóch lat, obszary, w stosunku do których przewidują oni największy wzrost zatrudnienia, oraz o wdrażane strategie zarządzania talentami w celu utworzenia przyszłej kadry pracowniczej.

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez marki: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™, Proservia™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.

## Summary

Robot workers replacing human jobs – the debate of the decade. In reality, the opposite looks true. ManpowerGroup's report *Humans Wanted: Robots Need You* found that more employers than ever – 87% – plan to increase or maintain headcount as a result of automation for the third consecutive year. ManpowerGroup surveyed 19,000 employers in 44 countries on the impact of automation on job growth in the next two years.

Companies that are digitizing are growing, and that growth is producing more and new kinds of jobs. Organizations that are already automating tasks and progressing their digital transformation are most confident of increasing headcount. Global talent shortages are at a 12-year high and new skills are appearing as fast as others disappear. More companies are planning to build talent than ever before, and this trend shows no sign of slowing. Eighty-four percent of employers plan to upskill their workforce by 2020.

## Key words

process automation, digitalisation, competitiveness of companies, soft skills

## Więcej o autorze

**Patrycja Miązek**  
ManpowerGroup

W ManpowerGroup pełni funkcję koordynatora ds. PR i odpowiada za prowadzenie działań public relations. Do jej zadań należy również koordynowanie prac nad przygotowaniem raportów rynkowych. Z branżą HR była związana już 8 lat temu, pracując przez ponad trzy lata w agencji rekrutacyjnej Grupa Job. Ma za sobą doświadczenie nie tylko w komunikacji i PR, ale również w obsłudze projektu z zakresu społecznej odpowiedzialności w biznesie. Ponadto w latach 2013–2015 była członkiem Rady Różnorodności Konfederacji Lewiatan. Występowała także jako prelegentka podczas spotkań „Głos biznesu. Różnorodność procentuje”. Jest absolwentką Szkoły Głównej Handlowej i Uniwersytetu Łódzkiego.

# „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy” – omówienie badań

**Ilona Antoniewicz**  
**Monika Kowalczyk-Gnyp**

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Pośrednictwo pracy to usługa, w ramach której urzędy pracy udzielają pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników poprzez przyjmowanie, upowszechnianie i dopasowywanie kandydatów do zgłaszanych ofert pracy. Treść i struktura ofert stała się przedmiotem badań zrealizowanych przez WUP w Katowicach w latach 2017–2018.

## Metodologia badania

Przesłanką do realizacji przez WUP w Katowicach badania „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy – badanie empiryczne” był przeprowadzony w 2017 r. „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Badanie pilotażowe”. Analiza materiału empirycznego, jak i wnioski z tego badania określiły kierunek dalszego postępowania i procedurę badawczą.

Celem prezentowanego badania realizowanego w 2018 r. było zebranie opinii pracowników powiatowych urzędów pracy:

- o obowiązujących w ich urzędach formularzach zgłoszenia oferty pracy (ogólnopolskim i/lub własnym opracowanym w urzędzie<sup>1</sup>);
- o sposobach składania do urzędów ofert pracy;
- oraz poddanie ocenie treści formularza przygotowanego w poprzednim badaniu i zaproponowanie ostatecznej wersji formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy.

Tak nakreślone cele wyznaczyły problematykę badawczą (Nowak 1985, s. 30) skoncentrowaną wokół zagadnień dotyczących specyfiki formularza zgłoszenia oferty pracy obowiązującego w urzędzie, kompletności treści zawartych w formularzu oraz jego oceny.

W badaniu wykorzystano metodę sondażu wraz z techniką wywiadu skategoryzowanego (Sztumski 1995, s. 160, 207). Narzędzie badawcze – zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu – podzielono na dwie części. W pierwszej zawarto pytania badawcze pozwalające na ilościowe opracowanie zebranego materiału empirycznego. W części drugiej zamieszczono „Formularz zgłoszenia oferty pracy”, powstały w ramach badania „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Badanie pilotażowe”, który poddano ocenie (badanie jakościowe).

W badaniu wzięły udział wszystkie powiatowe urzędy pracy w województwie śląskim (31). Respondentami byli pracownicy zajmujący się pośrednictwem pracy i poradnictwem zawodowym zatrudnieni na stanowiskach doradcy klienta indywidualnego, doradcy klienta instytucjonalnego oraz kierownika działu pośrednictwa pracy i/lub doradztwa zawodowego/Centrum Aktywizacji Zawodowej (CAZ).

<sup>1</sup> W województwie śląskim jest 31 powiatowych urzędów pracy. Respondenci opiniowali formularze zgłoszenia oferty pracy obowiązujące w ich urzędzie, przy czym w 10 powiatowych urzędach pracy obowiązuje wyłącznie 1 formularz (własny) zgłoszeniowy opracowany przez urząd i w tych urzędach oceniano tylko ten jeden formularz.

## Omówienie wyników badania

### Informacje dotyczące formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy

W województwie śląskim powiatowe urzędy pracy posługują się ogólnopolskim formularzem zgłoszenia krajowej oferty pracy lub własnym formularzem opracowanym przez pracowników placówki, przy czym w 10 na 31 urzędów pracy można skorzystać wyłącznie z formularza opracowanego przez pracowników urzędu. Dostępność formularzy dla pracodawców w wersji on-line, pdf lub papierowej jest powszechna, a zapotrzebowanie na pracowników można zgłaszać drogą elektroniczną (on-line, e-mail), osobiście w urzędzie lub na inne sposoby (telefonicznie, listownie itp.). W 21 na 31 powiatowych urzędów pracy wszystkie wymienione możliwości złożenia oferty mogą być wykorzystane przez pracodawców.

Żaden z powiatowych urzędów pracy nie korzysta wyłącznie z ogólnopolskiego formularza zamieszczonego na stronie <www.praca.gov.pl> w wersji on-line, ponieważ (jak wynika z informacji pozyskanych od pracowników powiatowych urzędów pracy), pracodawcy raczej niechętnie zgłaszają oferty pracy do urzędów w ten sposób. Tylko w jednym urzędzie pracy ponad połowa pracodawców korzystała z tego sposobu (PUP w Wodzisławiu Śląskim – 51%),

a w pozostałych skala tego zjawiska wahała się od 0% do 45%.

Nieco częściej wykorzystywanym przez pracodawców sposobem zgłaszania ofert pracy do urzędów jest poczta elektroniczna. W 4 urzędach pracy co najmniej połowa wszystkich zgłoszeń odbywała się w ten sposób (PUP: w Rybniku – 60% wszystkich zgłoszeń, w Kłobucku – 52%, w Cieszynie i w Tarnowskich Górach – 50%). W ocenie respondentów, w pozostałych urzędach pracy skala zgłoszeń ofert drogą e-mailową wahała się od 4% do 40%.

Pracodawcy, zgłaszając ofertę pracy, najchętniej korzystają z możliwości dostarczenia formularza osobiście w wersji papierowej do urzędu pracy. Ten sposób jest najbardziej powszechny w urzędach w: Mikołowie (90%), Żywcu (70%), Jastrzębiu-Zdroju (54,4%), Lublińcu (50%) i Zawierciu (50%). W pozostałych urzędach skala tego zjawiska została oceniona przez respondentów w przedziale od 4% do 47%.

Inne sposoby zgłaszania oferty pracy to: telefoniczne, listowne i faksem. Pracodawcy chętnie korzystają z tych możliwości zwłaszcza w urzędach w Piekarach Śląskich (80%) oraz w Rudzie Śląskiej (70%) – zgłoszenia telefoniczne. W niektórych powiatowych urzędach pracy oferty zgłaszane są także listownie i faksem (zob. tabela 1).

Tabela 1. Sposoby zgłaszania ofert pracy przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy – ocena skali zjawiska w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy w 2018 r.

Powiatowe urzędy pracy w:	Sposoby zgłaszania ofert pracy do powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim – % skali zjawiska w opiniach pracowników PUP				Ogółem
	zgłaszanie formularzy				
	on-line	drogą elektroniczną (e-mail)	osobiście przez pracodawcę w wersji papierowej	telefonicznie, faksem, listownie	
Będzinie	30%	10%	30%	30%	100%
Bielsku-Białej	35%	40%	10%	15%	100%
Bytomiu	5%	20%	15%	60%	100%
Chorzowie	20%	10%	10%	60%	100%
Cieszynie	2%	50%	47%	1%	100%
Częstochowie	25%	20%	10%	40%	95%
Dąbrowie Górniczej	20%	30%	10%	40%	100%
Gliwicach	18%	26%	26%	30%	100%
Katowicach	4,7%	27,3%	25,4%	42,6%	100%

Tabela 1. Sposoby zgłaszania ofert pracy przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy – ocena skali zjawiska w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy w 2018 r. (cd.)

Powiatowe urzędy pracy w:	Sposoby zgłaszania ofert pracy do powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim – % skali zjawiska w opiniach pracowników PUP				Ogółem
	zgłaszanie formularzy				
	on-line	drogą elektroniczną (e-mail)	osobiście przez pracodawcę w wersji papierowej	telefonicznie, faksem, listownie	
Kłobucku	2%	52%	33%	13%	100%
Lublińcu	1%	40%	50%	9%	100%
Mikołowie	5%	-	90%	5%	100%
Mysłowicach	1%	19%	20%	60%	100%
Myszkowie	1%	9%	40%	50%	100%
Piekarach Śląskich	6%	4%	10%	80%	100%
Pszczynie	20%	20%	10%	50%	100%
Raciborzu	10%	20%	10%	60%	100%
Rudzie Śląskiej	20%	6%	4%	70%	100%
Rybniku	10%	60%	20%	10%	100%
Siemianowicach Śląskich	10%	5%	45%	40%	100%
Sosnowcu	10%	30%	20%	40%	100%
Świętochłowicach	15%	20%	5%	60%	100%
Tarnowskich Górach	1%	50%	40%	10%	101%
Tychach	10%	40%	45%	5%	100%
Wodzisławiu Śląskim	51%	25%	19%	22%	117%
Zabrzu	5%	40%	20%	35%	100%
Zawierciu	15%	35%	50%	-	100%
Żorach	45%	30%	10%	15%	100%
Żywcu	0%	20%	70%	10%	100%

Źródło: opracowanie własne, „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy – badanie empiryczne”, WUP w Katowicach, 2018 r.

Według niemal wszystkich respondentów formularz zgłoszenia oferty pracy powinien być dostępny w urzędzie w wersji elektronicznej on-line, e-mail oraz w wersji papierowej. Urzędnicy w Kłobucku i Lublińcu uważali, że dostępność formularza w wersji on-line nie jest potrzebna, ponieważ w tych urzędach ten sposób zgłaszania oferty pracy jest wykorzystywany bardzo rzadko (odpowiednio 2% i 1%).

#### Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy – informacje dotyczące kompletności treści zawartych w formularzu

Bez względu na rodzaj formularza zgłoszenia oferty pracy (ogólnopolski lub opracowany

przez pracowników urzędu) oraz sposób jego przekazania do urzędu pracy (on-line, e-mail, osobiście w wersji papierowej) pracownicy przyjmujący zgłoszenia uzupełniają jego zawartość ze względu na brak istotnych informacji o ofercie.

W 4 powiatowych urzędach pracy (PUP: w Lublińcu, Pszczynie, Tarnowskich Górach i Żywcu) pracownicy nie uzupełniają informacji w formularzu zgłoszenia oferty pracy w wersji on-line, natomiast w pozostałych zachodzi taka konieczność (27 na 31 urzędów pracy). Formularze zgłaszane on-line są najrzadziej uzupełniane przez pracowników w PUP w Siemianowicach Śląskich (2% wszystkich zgłoszeń),

a w PUP w Cieszynie i Myszkowie pracownicy kompletują informacje we wszystkich formularzach zgłaszanych w tej formie.

W przypadku pobrania formularza przez pracodawcę ze strony internetowej urzędu i po wypełnieniu oraz przesłaniu go drogą elektroniczną we wszystkich urzędach pracy zachodzi konieczność uzupełnienia zawartych w nim informacji (30 na 31 urzędów pracy). Formularze zgłaszane drogą elektroniczną są najrzadziej uzupełniane przez pracowników w PUP w Siemianowicach Śląskich (2% wszystkich zgłoszeń w tej formie), a najczęściej w PUP w Myszkowie (100% wszystkich zgłoszeń).

Z zebranych danych wynika, że w formularzu zgłoszenia oferty pracy, składanym przez pra-

codawcę osobiście w urzędzie, najczęściej nie ma potrzeby uzupełniania informacji. Kompletne formularze są składane przede wszystkim w 12 powiatowych urzędach pracy (PUP w: Będzinie, Bytomiu, Gliwicach, Jastrzębiu-Zdroju, Jaworznie, Myszkowie, Siemianowicach Śląskich, Sosnowcu, Tychach, Wodzisławiu Śląskim, Żorach i Żywcu). W pozostałych urzędach informacje zawarte w formularzu wymagają uzupełnienia.

Mimo osobistego kontaktu pracownika urzędu z pracodawcą, w 18 instytucjach konieczne jest kompletowanie informacji zawartych w formularzu (od 10% do 90% wszystkich zgłoszeń). Najczęściej takie sytuacje mają miejsce w PUP w Katowicach (zob. tabela 2).

**Tabela 2. Uzupełnianie informacji w formularzach zgłoszenia oferty pracy w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy – ocena skali zjawiska**

Powiatowe urzędy pracy w:	Uzupełnianie informacji w formularzach zgłoszenia oferty pracy przez pracowników powiatowych urzędów pracy		
	% uzupełnień formularzy		
	nadesłanych on-line	nadesłanych drogą elektroniczną e-mail	złożonych osobiście przez pracodawcę w wersji papierowej
Będzinie	97%	20%	n.u.
Bielsku-Białej	90%	90%	10%
Bytomiu	20%	70%	n.u.
Chorzowie	b.d.	b.d.	b.d.
Cieszynie	100%	50%	10%
Częstochowie	68%	70%	25%
Dąbrowie Górniczej	90%	70%	10%
Gliwicach	60%	10%	n.u.
Jastrzębiu-Zdroju	90%	60%	n.u.
Jaworznie	10%	10%	n.u.
Katowicach	95%	90%	90%
Kłobucku	99%	70%	70%
Lublińcu	n.u.	50%	40%
Mikotowie	95%	95%	40%
Mysłowicach	10%	30%	10%
Myszkowie	100%	100%	n.u.
Piekarach Śląskich	30%	30%	30%
Pszczynie	n.u.	b.d.	b.d.
Raciborzu	b.d.	b.d.	32%

Tabela 2. Uzupelnianie informacji w formularzach zgłoszenia oferty pracy w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy – ocena skali zjawiska (cd.)

Powiatowe urzędy pracy w:	Uzupelnianie informacji w formularzach zgłoszenia oferty pracy przez pracowników powiatowych urzędów pracy		
	% uzupelnień formularzy		
	nadesłanych on-line	nadesłanych drogą elektroniczną e-mail	złożonych osobiście przez pracodawcę w wersji papierowej
Siemianowicach Śląskich	2%	2%	n.u.
Sosnowcu	40%	40%	n.u.
Świętochłowicach	20%	50%	10%
Tarnowskich Górach	n.u.	30%	10%
Tychach	25%	25%	n.u.
Wodzisławiu Śląskim	40%	25%	n.u.
Zabrze	80%	80%	60%
Zawierciu	15%	25%	10%
Żorach	25%	15%	n.u.
Żywcu	n.u.	10%	n.u.

Źródło: opracowanie własne, „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy – badanie empiryczne”, WUP w Katowicach, 2018 r. (n.u. – nie uzupełniamy; b.d. – brak danych)

### Ocena formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy obowiązującego w urzędzie pracy

Pracownicy powiatowych urzędów pracy oceniali formularz oferty pracy obowiązujący w urzędzie pod względem treści rubryk, które uzupełnia pracodawca, oraz łatwości wypełnienia formularza oferty pracy przez pracodawcę.

Zdaniem respondentów w 25 urzędach pracy treść rubryk w ofercie pracy dotyczy wszystkich istotnych elementów, jakie powinny znaleźć się w ofercie pracy, a w 5 urzędach pracy, czyli w Bielsku-Białej, Myszkowie, Pszczynie, Rudzie Śląskiej oraz Zabrze, respondenci byli odmiennego zdania.

W opiniach pracowników 23 urzędów pracy formularz oferty pracy obowiązujący w urzędzie jest łatwy do wypełnienia dla pracodawcy. Odmiennego zdania są respondenci w co czwartym urzędzie, czyli w Powiatowych Urzędach Pracy: Chorzowie, Częstochowie, Gliwicach, Kłobucku, Mikołowie, Mysłowicach, Pszczynie oraz Zabrze.

Pracownicy 26 urzędów uważali, że w formularzu oferty pracy nie brakuje żadnych istot-

nych informacji. W co szóstym urzędzie respondenci wskazywali w szczególności:

- brak rubryki oferujemy/gwarantujemy np. pakiet socjalny, możliwość rozwoju zawodowego, szkolenia (PUP w Pszczynie, Gliwicach);
- brak informacji o charakterze pracy (np. praca wykonywana przede wszystkim w pozycji stojącej, itp.) (PUP w Bielsku-Białej);
- brak informacji o miejscu wykonywania pracy (np. miejsce budowy, czas dojazdu do miejsca pracy), o zapewnieniu przez pracodawcę dojazdu do miejsca wykonywania pracy, wyplatania delegacji (PUP: w Rudzie Śląskiej, w Gliwicach),
- brak informacji o pracodawcy w przypadku ofert składanych przez agencje zatrudnienia (PUP w Częstochowie).

Niemal wszyscy pracownicy powiatowych urzędów pracy zajmujący się ofertami pracy zgłaszanymi przez pracodawców uzupełniali informacje w formularzach oferty pracy:

- z powodu braku podstawowych informacji zaznaczonych w formularzu oferty pracy, jako obowiązkowe (29);
- w celu zebrania dodatkowych informacji zaznaczonych jako nieobowiązkowe (28);
- ze względu na nieprawidłowości formalne (26).

Informacje były uzupełniane także:

- z powodu braku wiedzy osoby zgłaszającej ofertę na temat potrzeb kadrowych (czyli jakiego pracownika poszukuje pracodawca, jakie stawia



wymagania, jakich uprawnień potrzebuje oraz czy potencjalny pracownik powinien mieć doświadczenie i jakie; PUP w Rybniku);

■ z powodu nierzetelnie wypełnionych godzin pracy, braku informacji o zakresie obowiązków (PUP: w Wodzisławiu Śląskim, Cieszynie);

■ ze względu na wymogi prawne (PUP w Zabrze);

■ ze względu na rodzaj umowy o pracę (PUP w Bielsku-Białej).

Uzupełnianie informacji w formularzu oferty pracy jest dla pracowników 23 powiatowych urzędów pracy pracochłonne; odmiennego zdania byli respondenci w co piątym urzędzie.

Pracownicy 26 powiatowych urzędów pracy uważają, że formularza oferty pracy w ich urzędach nie trzeba zmieniać/modyfikować, a w co szóstym urzędzie ankietowani byli odmiennego zdania (PUP w: Bielsku-Białej, Częstochowie, Gliwicach, Pszczynie, Wodzisławiu Śląskim).

Uwagi pracowników powiatowych urzędów pracy dotyczące oceny formularza zaproponowanego w ramach wcześniejszego badania pt. „Wielowymiarowy opis oferty pracy. Badanie pilotażowe” zostały zebrane i wykorzystane przy propozycji modyfikacji ogólnopolskiego formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy.

## Wnioski

1. Powiatowe urzędy pracy na Śląsku udostępniają pracodawcom zgłaszającym ofertę pracy dwa formularze, ogólnopolski i własny, przy czym w 10 na 31 urzędach wykorzystuje się wyłącznie własny formularz zgłoszenia oferty pracy.

2. Z informacji uzyskanych od pracowników powiatowych urzędów pracy wynika, że co trzecia oferta pracy zgłaszana jest przez pracodawców telefonicznie (19 na 31 urzędów pracy), w dalszej kolejności drogą elektroniczną e-mail (13 na 31) oraz osobiście w wersji papierowej (12 na 31). Tylko w 4 urzędach co trzecia oferta zgłaszana jest on-line. Według respondentów wszystkie sposoby zgłaszania oferty pracy powinny być dostępne w każdym urzędzie. Odmiennego zdania są pracownicy urzędu pracy w Lublińcu i Kłobucku, którzy uważają, że dostępność formularza w wersji on-line nie jest potrzebna w ich urzędach ze względu na znikomy odsetek wykorzystania tego sposobu.

3. Bez względu na sposób zgłoszenia oferty pracy pracownicy powiatowych urzędów pracy we wszystkich urzędach pracy uzupełniają informacje zawarte w formularzu zgłoszenia krajowej oferty pracy, przy czym formularze składane w wersji elektronicznej e-mail są uzupełniane we wszystkich urzędach pracy, w wersji on-line w 27 urzędach pracy, a w wersji papierowej w 18 urzędach pracy.

4. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy jest uzupełniany przez pracowników najczęściej ze względu na brak podstawowych informacji zaznaczonych jako obowiązkowe (w 29 na 31 urzędów pracy) oraz w celu zebrania dodatkowych informacji zaznaczonych jako nieobowiązkowe (w 28 na 31). Natomiast w 26 urzędach formularz uzupełniany jest ze względu na nieprawidłowości formalne. Uzupełnianie informacji jest pracochłonne w ocenie pracowników 23 urzędów pracy.

5. Zdaniem respondentów z 25 urzędów pracy treść formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy obowiązującego w urzędzie dotyczy wszystkich elementów, jakie powinny znaleźć się w takim dokumencie. Jest także łatwy do wypełnienia przez pracodawcę (23 na 31 urzędów pracy) i dlatego nie powinno się go zmieniać (26 na 31 urzędów pracy).

## Rekomendacje

1. We wszystkich urzędach pracy w województwie śląskim należy wprowadzić obligatoryjnie jednolity formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy. Pracodawcy nie będą musieli wypełnić różnych wzorów formularzy, a pracownikom ułatwi to udostępnianie ofert pracy innym urzędom pracy.

2. Jednolity formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy powinien być dostępny w wersji on-line, e-mail oraz papierowej. Należy dążyć do korzystania z ujednoliconego formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy w wersji on-line, ponieważ:

■ jest to dla pracodawcy łatwo dostępna wersja formularza i najszybszy sposób jej dostarczenia do urzędu pracy;

■ przy odpowiednich założeniach technicznych pozwoli na wypełnienie wszystkich obowiązkowych informacji (*Rozporządzenie Ministra Pracy*

i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014...) bez możliwości ich pominięcia przez pracodawcę. W ten sposób nie trzeba będzie uzupełniać brakujących informacji. Pola dotyczące informacji nieobowiązkowych również będą musiały być wypełnione przez pracodawcę nawet w przypadku odpowiedzi „tak/nie” lub „nie dotyczy/nie wymagam”, co jest przecież istotną informacją dla osób poszukujących pracy i pracowników powiatowych urzędów pracy ze względu na dopasowanie kandydata do oczekiwań pracodawcy;

- dzięki wersji on-line łatwiej będzie weryfikować informacje zawarte w ofercie.

3. Zgodnie z § 8 pkt 3 „W przypadku braku w zgłoszeniu krajowej oferty pracy danych wymaganych powiatowy urząd pracy niezwłocznie powiadamia pracodawcę krajowego o konieczności uzupełnienia zgłoszenia i w razie potrzeby pomaga pracodawcy w uzupełnieniu zgłoszenia (...)” (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014...*).

W związku z powyższym w formularzach zgłoszenia krajowej oferty pracy nie powinno się dopuścić do sytuacji, w której pracodawca składający ofertę pracy może pominąć informacje określone w rozporządzeniu jako wymagane i przestać/złożyć ofertę do urzędu. Pracownicy urzędu nie powinni uzupełniać informacji w formularzu, a jedynie informować pracodawców o konieczności ich uzupełnienia lub w razie potrzeby pomagać w uzupełnieniu zgłoszenia, a nie wypełniać formularz za pracodawcę.

4. Zgodnie z art. 2a. „Przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, **niepełnosprawność**, wiek lub orientację seksualną” (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...*) powinno się w sekcji „6. Informacje dotyczące zgłoszonego miejsca pracy” zmienić nazwę pola „w tym dla osób z niepełnosprawnościami”.

5. W wyniku analizy zgromadzonych informacji rekomenduje się korzystanie z ogólnopolskiego formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy ze względu na:

- jego dostępność w wersji on-line,
- wykorzystywanie go przez urzędy pracy,
- łatwość wprowadzenia w nim zmian i modyfikacji,

- znajomość jego struktury i zawartości przez pracodawców i pracowników powiatowych urzędów pracy.

6. Internetowy formularz zgłoszenia oferty pracy jest dostępny na stronie <<https://www-praca.gov.pl>>. Uwzględniając jego strukturę, treść oraz uwagi respondentów do formularza zgłoszenia oferty pracy, postuluje się dokonanie następujących modyfikacji:

6.1. Formularz powinien być dostosowany do Systemu SYRIUSZ (System Informatyczny Rynku Pracy i Usług Społecznych), dzięki czemu informacje w nim zawarte będą mogły być wykorzystywane w badaniu ofert pracy.

6.2. Formularz powinien zostać tak przebudowany od strony technicznej, aby pracodawca był zmuszony do wypełnienia każdej z jego sekcji. Niewypełnienie odpowiednich pól w sekcji powinno powodować niemożność wypełnienia formularza w dalszych sekcjach.

6.3. Zgodnie z postulatami osób poszukujących pracy i wynikami badania informacje z poszczególnych sekcji zmodyfikowanego formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy, które powinny się znaleźć w ofercie pracy publikowanej na stronie urzędu, to:

- Sekcja 2. Dane adresowe pracodawcy,
- Sekcja 3. Skrytka pocztowa,
- Sekcja 4. Dane osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z kandydatami w sprawie oferty pracy – osoba odpowiedzialna za rekrutację,
- Sekcja 5. Dane dotyczące prowadzonej działalności,
- Sekcja 6. Informacje dotyczące zgłoszonego miejsca pracy,
- Sekcja 7. Dane adresowe miejsca wykonywania pracy,
- Sekcja 8. Dane dotyczące wykonywania pracy,
- Sekcja 9. Oczekiwanie pracodawcy wobec kandydatów do pracy,
- Nowa Sekcja Dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę,
- Nowa Sekcja Sposób rekrutacji i wymagane dokumenty,
- Sekcja 10. Pozostałe dane dotyczące oferty (Okres aktualności oferty),
- Sekcja 11. Dodatkowe informacje w przypadku skierowania oferty do obywateli państw EOG (Europejski Obszar Gospodarczy) – fakultatywnie.

7. **Ogólnopolski formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy on-line – modyfikacja.** Poniżej przedstawiono tylko te sekcje ogólnopolskiego formularza zgłoszenia krajowej oferty pracy, które powinny ulec modyfikacji oraz sekcje

dodatkowe postulowane przez osoby bezrobotne/poszukujące pracy (proponuje się czytanie opisanych modyfikacji łącznie z formularzem zgłoszenia krajowej oferty pracy dostępnym na stronie <<https://www.praca.gov.pl>>).

Uwagi techniczne do formularza:

■ wszystkie części/sekcje powinny zostać oznaczone jako obowiązkowe do wypełnienia przez pracodawcę;

■ pola oznaczone gwiazdką powinny podświetlać się na czerwono, przypominając o konieczności ich wypełnienia.

Uwagi merytoryczne:

7.1. w części formularza „Zgłoszenie oferty pracy” należy dopisać uwagę:

■ \* pola oznaczone gwiazdką to pola obowiązkowe do wypełnienia. Ich niewypełnienie spowoduje brak możliwości przejścia do następnego pola;

7.2. w części „Informacja dla pracodawcy”:

■ należy dodać, jako obowiązkowe pole „zapoznałam/zapoznałem się” oznaczone gwiazdką;

7.3. w części „Oświadczenie”:

■ należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pól znajdujących się poniżej;

■ w tej części należy zmienić zapis „W przypadku gdy oferta pracy złożona w celu uzyskania informacji starosty wydawanej w związku z zatrudnieniem cudzoziemca, prosimy o określenie trybu (procedury), w ramach której składany będzie wniosek” na „W przypadku gdy oferta pracy złożona w celu uzyskania informacji starosty wydawanej w związku z zatrudnieniem cudzoziemca, należy określić tryb (procedurę), w ramach której składany będzie wniosek”;

7.4. w sekcji „2. Dane adresowe pracodawcy” pole ulica, telefon 1 i adres e-mail powinny być oznaczone gwiazdką, jako obowiązkowe;

7.5. w sekcji „3. Skrytka pocztowa” należy dodać pole „nie dotyczy”;

7.6. w sekcji „4. Dane osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z kandydatami w sprawie oferty pracy”:

■ należy zmodyfikować jej nazwę na „Dane osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z kandydatami w sprawie oferty pracy – osoba odpowiedzialna za rekrutację”;

■ po polach „imię” i „nazwisko” należy dodać pole „Stanowisko pracy”;

■ przy nazwie sekcji należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pól znajdujących się poniżej. W związku z powyższym na liście „Preferowane formy kontaktu kandydatów z pracodawcą” należy dopisać „Proszę zaznaczyć, co najmniej jedną opcję”;

■ należy dodać pole „godziny, w których można się kontaktować w sprawie rekrutacji” do uzupełnienia przez pracodawcę;

7.7. w sekcji „5. Dane dotyczące prowadzonej działalności”:

■ należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pól znajdujących się poniżej;

■ w polu „Liczba zatrudnionych pracowników” powinna się pojawić lista z przedziałami wielkości zatrudnienia do wyboru jednej opcji przez pracodawcę. Proponowana lista wielkości zatrudnienia:

- 0–9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwo);
- 10–49 pracowników (małe przedsiębiorstwo);
- 50–249 pracowników (średnie przedsiębiorstwo);
- 250–999 pracowników (duże przedsiębiorstwo);
- 1000 i więcej pracowników (duże przedsiębiorstwo);

7.8. w sekcji „6. Informacje dotyczące zgłoszonego miejsca pracy”:

■ należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pola „Nazwa zawodu”;

■ rozwijana lista zawodów powinna zostać uzupełniona o kody Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS);

7.9. w sekcji „7. Dane adresowe miejsca wykonywania pracy”:

■ pole ulica, telefon 1 i adres e-mail powinny być oznaczone gwiazdką, jako obowiązkowe;

7.10. w sekcji „8. Dane dotyczące wykonywania pracy”:

■ należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pól „Rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy”;

■ przy zakreśleniu rodzaju umowy wymagającej podania przewidywanego okresu zatrudnienia pole „Przewidywany okres zatrudnienia lub wykonywania umowy” powinno się wyświetlać w czerwonej ramce, jako obowiązkowe do wypełnienia;

■ należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pola „Wymiar czasu pracy” oraz pola „System czasu pracy”;

■ należy zlikwidować „Godziny pracy”, tzn. pole „od godziny” oraz pole „do godziny”;

■ w „Systemie czasu pracy” należy dodać pola „praca w godzinach”, które powinny się wyświetlać w niebieskiej ramce celem ich fakultatywnego uzupełnienia:

- jednozmianowy (praca w godzinach .....)
- dwuzmianowy (praca w godzinach .....)
- trzyzmianowy (praca w godzinach .....)
- ciągły
- inny ..... (praca w godzinach .....)

■ należy dodać \* jako oznaczenie obowiązkowe do wypełnienia pola „Praca w dni wolne” i doprecyzować pojęcie „dni wolne”. Po zaznaczeniu opcji „tak” powinno się wyświetlić:

– tak – *Jeśli tak, to praca w: (można wybrać kilka odpowiedzi)*

- sobota
- niedziela
- święta

■ pytanie „Czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej” powinno się pojawić przed zapisem „Rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy”;

7.11. W sekcji „9. Oczekiwania pracodawcy wobec kandydatów do pracy”:

■ należy dodać \* jako oznaczenie obligatoryjnego wypełnienia pól znajdujących się w tej sekcji;

■ pole „Ogólny zakres obowiązków” powinno zostać nazwane „Zakres obowiązków/zadań zawodowych” i przeniesione na początek sekcji „9. Oczekiwania pracodawcy wobec kandydatów”. W ten sposób ułożone pola będą bardziej logiczne dla pracodawcy, tzn. najpierw opis obowiązków, a później oczekiwań;

■ pod polem „Poziom wykształcenia” z listą do wyboru należy zamieścić pole „kierunek/specjalność” do samodzielnego uzupełnienia przez pracodawcę i pole „nie wymagam/nie dotyczy”. Przy wyborze poziomu wykształcenia: brak lub niepełne podstawowe, gimnazjalne, podstawowe pola „Kierunek/specjalność” oraz „nie wymagam/nie dotyczy” powinny być nieaktywne;

■ pole „Znajomość języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości” powinno być kompatybilne z Systemem SYRIUSZ zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego;

■ pod wymaganiami dotyczącymi znajomości języków obcych powinno znaleźć się pytanie:

„Czy wymagana jest znajomość obsługi komputera?”

- Tak
- Nie

oraz pole z listą rozwijaną z wymienionymi programami komputerowymi, np.:

- Internet (np. Outlook, Opera, Mozilla, Google itp.)

- Word
- Excel
- Power Point
- CAD
- Corel
- SYMFONIA

- oraz pole „Inne” do uzupełnienia przez pracodawcę

■ pole „Doświadczenie zawodowe” powinno się zmienić na pytanie „Czy wymagane jest doświadczenie zawodowe?”

- Tak
- Nie

Przy zaznaczeniu odpowiedzi „tak” pracodawca powinien sam określić liczbę lat i miesięcy oraz inne (ewentualnie). To oznacza, że pole „Liczba lat” powinno być w czerwonej ramce jako obo-

wiązkowe, pole „Liczba miesięcy” i „Inne” powinny być w niebieskiej ramce z możliwością fakultatywnego uzupełnienia.

7.12. Po sekcji „9. Oczekiwania pracodawcy wobec kandydatów” powinny być dodane:

7.12.1. Sekcja „Dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę”:

■ cała sekcja powinna być zaznaczona \* jako obowiązkowa do uzupełnienia;

■ pod nazwą sekcji powinno pojawić się pytanie: „Czy pracodawca oferuje dodatkowe świadczenia dla pracowników?”

- Tak
- Nie

Jeśli tak, to jakie?

W polu pod pytaniem powinna pojawić się lista z możliwością wielokrotnego wyboru dodatkowych świadczeń, np.:

- szkolenia/podnoszenie kwalifikacji,
  - awans zawodowy,
  - pakiet socjalny,
  - pakiet ubezpieczeniowy,
  - pakiet medyczny,
  - Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,
  - zapewniam/gwarantuję odzież roboczą,
  - zapewniam/gwarantuję dojazd do pracy,
  - zapewniam/gwarantuję zakwaterowanie,
- oraz pole „Inne” do uzupełnienia przez pracodawcę;

7.12.2. Sekcja „Sposób rekrutacji i wymagane dokumenty”. Cała sekcja powinna być zaznaczona \* jako obowiązkowa do uzupełnienia. Pod nazwą sekcji powinno pojawić się pole „Sposób rekrutacji” do uzupełnienia przez pracodawcę oraz pole „Wymagane dokumenty rekrutacyjne” do uzupełnienia przez pracodawcę (obowiązkowe);

7.13. W sekcji 10 i 11 nie postuluje się zmian.

## Bibliografia

Nowak, S., 1985, *Metodologia badań socjologicznych*, PWN, Warszawa.

*Raport Wielowymiarowy opis oferty pracy. Badanie pilotażowe*, WUP w Katowicach, 2017 <<http://wupkatowice-praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>>.

*Raport Wielowymiarowy opis oferty pracy. Formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy – badanie empiryczne*, WUP w Katowicach, 2018,

<<http://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>>

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy*, Dz.U. z 2014 r., poz. 667.

Sztumski, J., 2005, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice.

*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. nr 99, poz. 1001.

## Summary

---

"Multidimensional description of the job offer. The national job offer's application form "study aimed to gather opinions about the content and structure of the job offers used at local labor offices. Employers submit a job offer in the offices using all the available ways. The most often it is done by/through the telephone and personal notification, and the least frequently by an e-mail and online. Regardless of the form in which the offer is submitted, local labor offices' workers must complete the data due to the lack of mandatory and additional information as well as formal errors. The introduction of a compulsory on-line job offer's single form in all local labor offices would simplify the process of submitting the job offers by employers and the process of the verification of information by the local labor offices' workers. A job offer submitted on-line with appropriate technical assumptions should prevent omission of relevant information due to its implementation. In connection with the above, the practical aim of the study was to modify the "National job offer application form" and to improve the effectiveness of matching candidates to the job offer.

## Key words

---

national job offer's application form, job offer's submit way/way of submit, job offer's content and structure, application form's modification, local labor office

## Więcej o autorach

---

### **Ilona Antoniewicz i Monika Kowalczyk-Gnyp**

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Pracują w Zespole ds. Statystyki, Badań i Analiz Wydziału ds. Rynku Pracy w WUP w Katowicach w Filii w Częstochowie. Nadzorują i realizacją badania regionalnego rynku pracy m.in. w zakresie zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności, potrzeb edukacyjno-szkoleniowych przedsiębiorców, sytuacji osób pracujących i bezrobotnych w wieku 50+, osób młodych z grupy NEET i cudzoziemców. Prowadzą analizy statystyczne osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Współrealizują ogólnopolskie badanie „Barometr zawodów w województwie śląskim”.

# Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

Departament Funduszy – 1 marca 2019 r.

## I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%)	
– w okresie pierwszych 90 dni	847,80
– w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku	665,70
b) obniżony (80%)	
– w okresie pierwszych 90 dni	678,30
– w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku	532,60
c) podwyższony (120%)	
– w okresie pierwszych 90 dni	1 017,40
– w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku	798,90
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:	
szkolenia – 120% zasiłku	1 017,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	1 017,40
stażu – 120% zasiłku	1 017,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	847,80
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	169,60
3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	423,90
4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub z niepełnosprawnością do 18. roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	423,90
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,30/godz.

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2018 r. o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2017 r. w stosunku do 2016 r., wyniósł 102,0% (Komunikat Prezesa GUS – M.P. 2018.106).

Od zasiłku dla bezrobotnych PUP opłaca składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 27,52% x, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,9%, tj. w łącznej wysokości – ok. 28,4% – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

## II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (847,80 + 152,60*)	1 000,40
b) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (2 250,00 + 405,00*)	2 655,00
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2 431,87 + 437,74),	2 869,61
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przeciętnego wynagrodzenia + składki (4 863,74 + 875,47*))	5 739,21

3. Jednorazowej refundacji pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	6 750,00
4. Refundacji za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	max 4,98/godz.
5. Jednorazowej premii po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	493,30
6. Premii za zatrudnienie bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy	1 543,80

\* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

### III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej: a) działalności samodzielnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	29 182,44 29 182,44 29 182,44
2. Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	29 182,44
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	19 454,96
4. Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy (art. 66l ustawy) Maksymalna kwota miesięcznej transzy	max 617,60 max 103,00

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

### IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2019 r.)*	2 250,00
2. Przeciętne wynagrodzenie a) ogółem** b) w podziale na kwartały	Informacja na stronie ZUS
3. Składka na Fundusz Pracy (od 1.01.2019 r.)	2,30%
4. Składka na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (od 1.01.2019 r.)	0,15%
5. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
6. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2008 r.)	9,00%

\* Od 1.01.2019 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2 250,00 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., Dz.U. 2018 poz. 1794);

\*\* przeciętne wynagrodzenie w IV kw. 2018 r. wynosi 4 863,74 zł (Komunikat Prezesa GUS z 11 lutego 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2018 r.).

# Co nowego na rynku pracy

## Redakcja

Na rynku pracy coraz więcej firm ma trudności w znalezieniu pracowników. Dlatego duże znaczenie ma zwiększająca się liczba pracujących emerytów, a także rosące wynagrodzenia i coraz szersza paleta świadczeń dodatkowych dla pracowników.

### Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Fundacja Aktywizacja jako pierwsza organizacja pozarządowa przeprowadziła ogólnopolskie badanie sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Fundacja od 29 lat wspiera osoby z niepełnosprawnościami w skutecznym wchodzeniu na rynek pracy. Oferuje wielowymiarowe wsparcie i pomaga przejść pełen proces aktywizacji społeczno-zawodowej. W badaniu wzięły udział 564 osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, które od kwietnia 2015 do marca 2018 r. korzystały ze wsparcia Fundacji. Badanie dotyczyło statusu, jaki mają obecnie na rynku pracy osoby z niepełnosprawnością, rodzaju pracy, jaką wykonują, trwałości zatrudnienia, warunków zatrudnienia, wynagrodzenia i renty, subiektywnego zadowolenia z pracy i jej poszczególnych elementów.

Z raportu wynika, że 72% pracowników z niepełnosprawnościami utrzymuje zatrudnienie powyżej 6 miesięcy, a 80% jest zadowolonych ze swojej pracy. To pokazuje, jak duży potencjał zawodowy tkwi w tej grupie społecznej. Może on stanowić odpowiedź na deficyt pracowników na polskim rynku.

W Polsce około 1,2 mln osób z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej nie pracuje. Pomimo tego, znaczna część tych osób nie korzysta z systemu wsparcia oferowanego przez powiatowe urzędy pracy (PUP). Świadczy o tym niewielka liczba (100 tys.) osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w PUP.

Dane te pokazują, że jest to niewykorzystany potencjał dla rynku pracy, który powinien zostać dostrzeżony i użyty jako klucz do zmniejszenia widocznej luki w gospodarce, jaką jest brak pracowników.

### Coraz więcej pracujących emerytów

Jak podaje w swoim raporcie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), liczba pracujących emerytów wzrosła w ostatnich czterech latach aż o 30%, co przede wszystkim wynika z dobrej koniunktury gospodarczej, ale też korzystnych zasad łączenia pracy z pobieraniem świadczenia. Na tle Unii Europejskiej Polska ma obecnie jedną z najniższych (3,5%) stopę bezrobocia, ale nadal jesteśmy krajem o jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia, zwłaszcza wśród osób starszych.

Na koniec 2018 r. liczba pracujących emerytów wyniosła 747,2 tys. osób, co oznacza 30% wzrost na przestrzeni ostatnich czterech lat. Choć nie były prowadzone badania przyczyn zainteresowania emerytów podjęciem pracy po przejściu na emeryturę, można przypuszczać, że istotna motywacja wynika z zainteresowania dodatkowymi dochodami przy bardzo korzystnych zasadach ubezpieczeń społecznych. 29,2% pracujących emerytów prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i 25,8% pracuje na umowach-zleceniach, a więc znacznie częściej korzystają z nietypowych form zatrudnienia niż osoby w wieku produkcyjnym. Najwięcej pracujących emerytów zamieszkuje w województwie mazowieckim



(16,1%) i śląskim (15,2%), najmniej natomiast – w województwie podlaskim – 2,1%. Województwo śląskie jest jedyne, gdzie wśród pracujących emerytów przeważają mężczyźni – stanowią oni 59,5% tej populacji.

Średnio na 1000 osób pobierających emeryturę 131 osób to pracujący emeryci. Najwięcej pracujących emerytów na 1000 osób pobierających emeryturę zamieszkuje województwo wielkopolskie (154) i mazowieckie (153), a najmniej – województwo podkarpackie (82) i świętokrzyskie (95).

Inaczej kształtuje się rozkład terytorialny pracujących emerytów w przeliczeniu na 1000 osób pracujących w gospodarce narodowej. Najwięcej pracujących emerytów w przeliczeniu na 1000 osób pracujących w gospodarce narodowej zamieszkuje województwa: zachodniopomorskie (70), śląskie (69), dolnośląskie i łódzkie (po 64), najmniej natomiast – województwa: kujawsko-pomorskie, lubelskie, mazowieckie i podlaskie (po 52).

Wśród pracujących emerytów więcej jest kobiet (56%) niż mężczyzn (44%). Takie odwrócenie prawidłowości z okresu wieku produkcyjnego może wynikać z wielu przyczyn. Kobiety, mając niższe świadczenia niż mężczyźni m.in. z powodu mniejszych zarobków, krótszego stażu pracy oraz krótszego o 5 lat wieku emerytalnego, mają większą motywację do uzupełnienia swoich dochodów. Poza tym maleje udział sektorów opartych na pracy fizycznej, czyli tych, w których dominują mężczyźni.

### **Jak często dojeżdżamy do pracy**

Jak podaje Randstad w swoim najnowszym badaniu „Monitor Rynku Pracy” 42% polskich pracowników pracuje poza miejscem swojego zamieszkania. Odsetek ten jest jeszcze większy, gdy spoglądamy na południowe rejony Polski (47%) – województwa: dolnośląskie, opolskie, śląskie i małopolskie.

Najrzadziej poza miejscem swojego zamieszkania pracują respondenci z największych miast powyżej 200 tys. mieszkańców (zaledwie 1 na 10). W najmniejszych miastach pra-

cownicy dzielą się niemal równo na pół – 51% z nich pracuje tam, gdzie mieszka, a 49% poza miejscem zamieszkania. Tymczasem na wsiach ten odsetek jest największy – waha się od 76% w przypadku wsi sąsiadującej z aglomeracją do 78% w przypadku tych z dala od metropolii.

Dojeżdżać do pracy poza miejscem zamieszkania częściej muszą mężczyźni (43%) niż kobiety (40%). Największy odsetek dojeżdżających jest wśród najmłodszych pracowników do 29. roku życia (45%), niewiele mniejszy jest wśród najstarszych zatrudnionych powyżej 50. roku życia (43%). Najrzadziej poza miejsce zamieszkania w drogę do pracy wyruszają trzydziestolatkowie (36%).

Z dala od domu pracuje jedynie 1/3 osób z wyższym wykształceniem i ponad połowa (52%) osób z wykształceniem podstawowym lub zawodowym. Najczęściej poza granice swojej miejscowości do pracy podróżować muszą technicy i robotnicy wykwalifikowani (52%), mistrzowie i brygadziści (48%), robotnicy niewykwalifikowani (46%), kierownicy średniego szczebla (46%) oraz kasjerzy, sprzedawcy i pracownicy obsługi klienta (45%).

Pod względem sposobu zatrudnienia wyróżniają się szczególnie osoby pracujące na umowę o pracę na czas określony – wśród nich ponad połowa respondentów (52%) musi dojeżdżać do pracy poza granice miejscowości, w której mieszka.

### **Jak często zmieniamy pracę**

Z tego samego najnowszego badania „Monitor Rynku Pracy” firmy Randstad wynika, że 1/4 polskich pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmieniło pracodawcę. Główną przyczyną tych zmian wciąż pozostaje rozwój zawodowy. Dopiero na drugim miejscu są kwestie finansowe. Maleje udział pracowników, którzy są dłużej związani z jednym pracodawcą, co sygnalizuje dużą dynamikę wśród zatrudnionych Polaków. Wydłuża się natomiast nieznacznie czas poszukiwania nowego zatrudnienia, w niektórych regionach sięga niemal 3 miesięcy.

Pod względem zmiany pracodawcy w ostatnim półroczu liderami byli pracownicy ze wschodnich regionów Polski (Podkarpacie, Lubelszczyzna, Podlasie oraz Warmia i Mazury – 29%). Powyżej krajowej średniej taką aktywność zawodową deklarowali jeszcze tylko mieszkańcy północy kraju (województw pomorskiego i zachodniopomorskiego – 26%). Najrzadziej pracę zmieniali pracownicy z zachodu Polski – 21%.

Najwyższą rotację w ostatnim okresie zaobserwowano wśród respondentów z miast. W miejscowościach od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców sięgała 1/3 respondentów, w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców – 30%, a w największych polskich metropoliach – 29%. Pracodawcę niemal tak samo często zmieniają mężczyźni (24%) jak kobiety (25%). Rotacja wśród najmłodszych pracowników w wieku od 18 do 29 lat jest blisko 4 razy większa niż wśród osób w wieku od 50–64 lat (10%). Najrzadziej pracodawców zmieniali w ostatnim półroczu osoby z wykształceniem wyższym (20%), najczęściej – z wykształceniem średnim (27%).

Najczęściej zmieniali pracodawcę robotnicy niewykwalifikowani – w tej grupie miejsce pracy w ciągu półroczu zmieniło 35% badanych. Powyżej krajowej średniej plasują się także kasjerzy, sprzedawcy i pracownicy obsługi klienta (32%), pracownicy biurowi i administracyjni (30%), kierowcy (28%) oraz mistrzowie i brygadziści (27%).

W firmach w ostatnim czasie najczęściej zmieniali stanowisko mistrzowie i brygadziści (40%, nawet cztery razy częściej niż robotnicy niewykwalifikowani). Powyżej średniej dla Polski znaleźli się również kierownicy średniego szczebla (30%), kadra zarządzająca najwyższego szczebla (25%) oraz pracownicy biurowi i administracyjni (23%).

Wyjątkowo często pracodawcę zmieniają jeszcze dwie grupy – osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony (42%) oraz zatrudnione w oparciu o umowę cywilnoprawną (46%).

Najważniejszym powodem zmiany pracodawcy pozostaje chęć rozwoju zawodowego –

wskazuje ją 58% respondentów, a 43% ankietowanych wymienia wyższe wynagrodzenie w nowej firmie. Na trzecim miejscu znalazła się korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy – 35%. Również ważne okazuje się niezadowolenie z dotychczasowego miejsca pracy – 35%.

Znacząco wzrósł (do 33%) odsetek pracowników, którzy u obecnego pracodawcy zatrudnieni są krótko, maksymalnie do roku.

Znalezienie nowego miejsca pracy średnio zajmuje 2,3 miesiąca. Czas ten jest nieco krótszy wśród kobiet (2,2 miesiąca) niż wśród mężczyzn (2,4). Najkrócej pracy poszukiwali 30-latkowie (2,1), najdłużej 40-latkowie (2,9). O ponad pół miesiąca dłużej zajmuje znalezienie nowej pracy osobom z wykształceniem podstawowym (2,7) niż absolwentom wyższych uczelni (2,1).

Czas poszukiwania pracy najkrótszy jest w regionach północnych kraju (1,8) i tylko w województwach pomorskim i zachodniopomorskim skrócił się w stosunku do poprzedniego badania. Najdłużej znalezienie nowej posady zajmuje na wschodzie Polski (2,8).

### **Rosną wynagrodzenia, ale spada satysfakcja z pracy**

Z raportu płacowego Hays Poland wynika, że aż 83% firm zdecydowało się na podwyżki płac w 2018 r. Odsetek pracodawców, którzy zaproponowali wyższe zarobki, jest większy niż rok wcześniej. Liczba firm, które dokonały podwyżek w roku 2018, jest również większa niż tych, które miały takie rozwiązanie w planach. W co trzeciej firmie podwyżki przekroczyły 5%. Dynamika wzrostów wynagrodzeń nie zwalnia tempa i również w nadchodzących miesiącach trzech na czterech pracodawców chce podnieść wynagrodzenia przynajmniej niektórych pracowników – najczęściej o 2,5–5%, choć nadal część firm planuje zaoferować jeszcze atrakcyjniejsze warunki. Wszystko dlatego że wzrost wynagrodzeń w wielu branżach i obszarach specjalizacyjnych pozostaje elementem kluczowym do zatrzymania w firmie wykwalifikowanych pracowników, których kompetencje i doświadczenie są niezbędne

do dalszego rozwoju biznesu. Odpowiadanie na oczekiwania finansowe kandydatów i pracowników jest coraz istotniejsze, również dlatego że ponad połowa zatrudnionych nie jest zadowolona z obecnego poziomu wynagrodzenia.

Większość firm, pytana o perspektywę roku 2019, zakłada dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. 87% firm planuje wykorzystać dobrą sytuację gospodarczą i zwiększyć zatrudnienie. Niestety obok ambitnych planów rosną również wyzwania w rekrutacji. W tym roku jeszcze większy odsetek pracodawców niż w roku ubiegłym spodziewa się trudności w pozyskiwaniu pracowników. Główną przyczyną jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku – wskazywany przez ponad 40% firm. Problematyczne pozostają również zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydatów oraz duża konkurencja ze strony innych pracodawców. Firmy coraz częściej starają się docierać do kandydatów, którzy od miejsca zatrudnienia oczekują czegoś więcej – jasno wytyczonych ścieżek kariery, komfortowej atmosfery pracy oraz elastyczności w wyborze metod i czasu pracy.

### Jakie benefity lubimy najbardziej

Jak wynika z raportu płacowego Hays Poland, benefity oferowane są przez niemal wszystkich pracodawców, a otrzymuje je aż 90% pracowników. Prym wiedzie opieka medyczna oraz karta sportowa. Ponad połowa pracodawców zawiera w swojej ofercie również wyjazdy integracyjne oraz narzędzia pracy, których pracownicy mogą używać w czasie prywatnym.

W skład pakietu świadczeń coraz częściej wchodzi ubezpieczenie na życie, dofinansowanie dodatkowej edukacji oraz możliwość pracy elastycznej. W ofercie pracodawców widoczna jest również rosnąca troska o dobre samopoczucie pracowników. Na popularności zyskuje polisa lekowa, bezpłatna opieka stomatologiczna, dodatkowe przerwy w pracy na aktywność fizyczną, a nawet gabinet lekarski i zabiegi rehabilitacyjne dostępne w firmie. Ponadto 60% firm różnicuje ofertę świadczeń dodatkowych dla swoich pracowników. Przykładem są samochody służbowe, dostępne najczęściej wyłącznie dla kadry zarządzającej.

Pomimo wysiłków pracodawców aż 43% zatrudnionych nie jest usatysfakcjonowanych z otrzymywanych świadczeń dodatkowych. Pracownicy nie doceniają benefitów, głównie dlatego że są nieodpasowane do ich potrzeb i oczekiwań. A jakie one są? Podobnie jak w zeszłym roku najważniejsza pozostaje opieka medyczna, ale w rozszerzonym wariantcie, oraz możliwość pracy elastycznej, ceniona przez przedstawicieli wszystkich pokoleń na rynku pracy. Waga, jaką pracownicy przywiązują do elastyczności w miejscu pracy, jest widoczna w badaniach Hays od kilku lat. Pomimo iż możliwości takie deklaruje 70% firm, to – jak również wynika z badania – oferowane rozwiązania są nieodpasowane do potrzeb pracowników, którzy często także nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat dostępnych dla nich rozwiązań. Tymczasem praca elastyczna ma tak duże znaczenie dla pracowników, ponieważ jest to jedno z narzędzi ułatwiających zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, *work-life balance*. A równowaga ta jest zachwiana w życiu niemal 40% pracowników.

# Co nowego w urzędach pracy

## Redakcja

W związku z sygnalizowanym przez pracodawców coraz większym brakiem określonych specjalistów urzędy pracy bardzo dużo uwagi poświęcają wyborom zawodowym młodzieży, która w niedalekiej przyszłości wejdzie na dynamicznie zmieniający się rynek pracy.

### XI Dni Przedsiębiorczości – „Co dalej maturzysto?”

Doradca zawodowy z radomskiej filii WUP spotkał się z absolwentami podczas XI Dni Przedsiębiorczości, zorganizowanych 4 kwietnia 2019 r. przez Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Marii Skłodowskiej-Curie w Pionkach. Zaprezentował czynniki determinujące skuteczność wejścia i funkcjonowania na rynku pracy, omówił wymagania pracodawców wobec pracowników, przedstawił zawody przyszłości oraz nowe technologie w dynamicznie zmieniającym się globalnym rynku pracy. Celem przedsięwzięcia – które miało formę targów pracy i edukacji – było również pobudzenie i rozwijanie wśród uczniów chęci prowadzenia własnej firmy, wskazanie młodzieży dalszego kształcenia i wyboru profilu szkoły zgodnego z ich predyspozycjami intelektualnymi i fizycznymi oraz najnowszymi trendami szkolnictwa oraz rozszerzenie współdziałania nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych z doradcami zawodowymi. Podczas XI Dni Przedsiębiorczości swoje stoiska zorganizowały szkoły policealne, szkoły wyższe z terenu Radomia oraz instytucje rynku pracy, WUP i PUP.

### Młodzi na europejskim rynku pracy

„Wejście na rynek pracy – Mobilni w Europie” – pod takim tytułem odbywały się 18 marca br. spotkania z uczniami klas maturalnych w liceum im. Marii Konopnickiej w Radomiu. Podczas spotkań poinformowano maturzystów

o strukturze instytucji rynku pracy w Polsce i usługach przez nie oferowanych, zwłaszcza tych adresowanych do osób młodych. Poruszono także temat formatów dokumentów aplikacyjnych i oczekiwań pracodawców wobec pracowników. Doradca EURES poinformował o możliwościach podejmowania pracy za granicą, stażach i projektach europejskich oraz wolontariacie europejskim w ramach Europejskiego Korpusu Solidarności. Wiele miejsca poświęcono także zawodom przyszłości i nowym technologiom oraz związanymi z tym zmianami na globalnym rynku pracy.

### Wybieraj mądrze

„Wybieraj mądrze” to cykl warsztatów i spotkań informacyjnych skierowanych do uczniów szkół z województwa pomorskiego. Celem tego przedsięwzięcia jest stworzenie pomorskiej młodzieży odpowiednich warunków do świadomego kształtowania swojego rozwoju oraz ułatwienie jej startu w życie zawodowe. Jest to jedno z regionalnych przedsięwzięć realizowanych przez doradców zawodowych z obszaru edukacji i rynku pracy w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego. Z jego zeszłorocznej edycji skorzystało ponad 2500 młodych Pomorzan.

W tym roku cykl rozpoczyna się warsztatami w Gdańsku. Doradcy zawodowi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – będą prowadzili zajęcia mające na celu wspieranie młodzieży w dokonywaniu trafnych wyborów

edukacyjno-zawodowych, zgodnych z ich zainteresowaniami, talentami i mocnymi stronami. W innych powiatach zajęcia o podobnej tematyce będą organizowali doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy oraz powiatowi konsultanci ds. poradnictwa edukacyjno-zawodowego.

Tematyka warsztatów i spotkań będzie obejmowała m.in. zagadnienia: świadomego planowania kariery zawodowej, wybierania ścieżki edukacyjno-zawodowej, odkrywania i rozwijania mocnych stron, sytuacji na rynku pracy i kompetencji poszukiwanych przez pracodawców.

### Największe targi pracy w Gdańsku

Po raz ósmy odbyły się Metropolitalne Targi Pracy Pomorza – największa impreza o charakterze rekrutacyjno-edukacyjnym w Polsce. To wydarzenie, które łączy Pomorzan poszukujących swojego miejsca na rynku pracy z pracodawcami. W trakcie targów dla młodzieży odbył się spotkanie POWER 2 WORK promujące fundusze europejskie.

Różnorodność i atrakcyjność oferty to priorytet organizatorów – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, działającego w imieniu Samorządu Województwa Pomorskiego oraz Gdańskiego Urzędu Pracy. Dlatego oprócz ofert zatrudnienia na odwiedzających czekało wiele inspirujących atrakcji. Uczestniczyło ponad 100 wystawców w siedmiu specjalnych strefach tematycznych dotyczących pracy, edukacji czy rozwoju.

W strefie rekrutacyjnej „Zaprojektuj swoją karierę” odbyły się symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Młodzież miała okazję sprawdzić swoje umiejętności językowe oraz napisać lub skonsultować swoje CV pod okiem doradców zawodowych. Na pytanie, w jakim kierunku się kształcić, by znaleźć zatrudnienie, i jakich fachowców potrzebują aktualnie pomorscy pracodawcy, odpowiadali specjaliści z WUP w Gdańsku, którzy zaprezentowali odwiedzającym internetowe narzędzie pn. „Barometr zawodów”, będące swego rodzaju przewodnikiem po zawodach pomorskiego rynku pracy na rok 2019. Przyszli młodzi przedsiębiorcy,

którzy już dzisiaj myślą o założeniu własnej firmy, wielu ciekawych informacji o założeniu i dofinansowaniu działalności gospodarczej dowiedzieli się w Strefie Przedsiębiorczości.

Na targach odbyło się również wydarzenie dedykowane osobom młodym, które nie ukończyły 29. roku życia pod hasłem „POWER 2 WORK”, które towarzyszyło tej regionalnej imprezie już po raz czwarty. Można było m.in. pozyskać informacje o możliwościach, jakie dają młodym fundusze europejskie i dowiedzieć się, jak skorzystać ze środków PO WER na rozwój zawodowy m.in.: na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji. Młodzież zapoznała się z bazą aktualnie realizowanych na Pomorzu projektów współfinansowanych z funduszy europejskich i zdobyła informacje o możliwościach udziału w projektach realizowanych na Pomorzu w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja. Podpowiadano, gdzie szukać projektów skierowanych do młodych i jak wziąć w nich udział; w tym celu zaproszono też przedstawicieli instytucji, które prowadzą rekrutację do projektów.

W trakcie targów wygłoszono prelekcje motywujące do rozwoju zawodowego i odkrywania własnego potencjału. Doradcy zawodowi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadzili warsztaty dla młodzieży, dotyczące odkrywania własnego potencjału i budowania marki osobistej.

W programie targów znalazła się również oferta dla pomorskich pracodawców, którzy mogli się dowiedzieć o możliwościach, jakie oferuje Krajowy Fundusz Szkoleniowy w obszarze rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji pracodawców i ich pracowników. W ramach cyklu „Pomorskie wspiera pracodawców” organizowanego przez WUP, odbyło się spotkanie o legalności zatrudniania cudzoziemców, dedykowane przedsiębiorcom.

### Polska – Słowacja

Mając świadomość zmian, jakie następują na rynku pracy, partnerzy Partnerstwa Na Transgranicznym Rynku Pracy Polski i Słowacji „POPRAD – DUNA JEC” podjęli próbę określenia

nowych kierunków i form współpracy na najbliższe lata.

W warsztatach planistycznych, które odbyły się w 24 kwietnia 2019 r. w Nowym Sączu, uczestniczyli przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, uczelni wyższych, szkół oraz innych instytucji z pogranicza polsko-słowackiego. Dyskusja dotyczyła dwóch kwestii – zapotrzebowanie na kwalifikacje i zawody na transgranicznym rynku pracy oraz wsparcie mobilności zawodowej w regionie transgranicznym. Zaplanowano m.in. utworzenie programu studiów dla grupy polsko-słowackiej, kursy języka słowackiego, praktyki studentów i staże absolwentów po drugiej stronie granicy. Koordynacji tych działań podjęli się Wyższa Szkoła Biznesu – NLU w Nowym Sączu, a po stronie słowackiej Uniwersytet Katolicki w Rużembergu. Należy również wspomnieć o zaplanowaniu organizacji Transgranicznych Targów Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości, polsko-słowackich paneli dyskusyjnych, spotkań informacyjnych dotyczących różnic kulturowych oraz prawnych. Działania dotyczące mobilności zawodowej skoordynują: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Zespół Zamiejscowy w Nowym Sączu oraz Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w Starej Lubowni. Kolejne spotkanie Partnerstwa planowane jest na przelotem października i listopada 2019 r.

Warsztaty prowadzone były przed doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Nowym Sączu WUP Kraków.

### **„Wystartuj z nami”**

24 kwietnia 2019 r. odbyła się piąta edycja targów pracy „Wystartuj z nami”. W Zespole Szkół Mechanicznych w Rzeszowie (ZSM), gdzie tradycyjnie już odbyły się kolejne targi pracy; prawie 20 pracodawców z regionu, przedstawiając blisko 90 ofert, poszukiwało pracowników wśród uczniów i absolwentów szkół technicznych. W targach wzięło udział kilkaset młodych osób z Podkarpacia. Kolejna edycja potwierdziła olbrzymią potrzebę organizowania tego typu przedsięwzięć, cenionych zarówno przez pracodawców wyłaniających swoich przyszłych pracowników, jak i samych uczniów. Dla młodszych była to okazja do rozpoznania rynku i oczekiwania pracodawców. Absolwenci mieli zaś możliwość przeprowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, a przede wszystkim olbrzymią i realną szansę na zdobycie pracy. Jak zawsze targom towarzyszyły warsztaty prowadzone zarówno w ZSM, jak i w Centrum Aktywizacji Zawodowej. Uczestnicy mogli zgłębić tajniki branży lotniczej, pozyskać wiedzę na temat funduszy europejskich, a najmłodszy wziąć udział w zajęciach z przedsiębiorczości.

## Rada Programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Warszawski – przewodniczący  
dr hab. Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Łódzki – wiceprzewodniczący  
prof. dr hab. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa  
prof. dr hab. Bogusław Gruzewski, Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego Centrum Badań Socjalnych w Wilnie  
Jerzy Kędziora, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie  
dr hab. Leszek Kucharski, Uniwersytet Łódzki  
dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
dr hab. Piotr Szukalski, Uniwersytet Łódzki  
Stanisław Szwed, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
prof. dr hab. Bogustawa Urbaniak, Uniwersytet Łódzki  
dr hab. Kamil Zawadzki, Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
dr hab. Agnieszka Ziomek, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

## Stali recenzenci

dr hab. Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki  
dr Iwona Kukulak-Dolata, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki  
prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki  
dr Monika Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski  
prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski  
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

## Redaktor naczelny

dr hab. Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

## Kolegium redakcyjne

Jacek Brzeziński, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
dr Ewa Flaszynska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki  
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski  
prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski  
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
Małgorzata Zdancewicz, sekretarz redakcji

W NASTĘPNYM  
NUMERZE

## Innowacyjne metody przeciwdziałania bezrobociu osób starszych

Skuteczna aktywizacja bezrobotnych w wieku 50+ wymaga ze względu na specyficzne cechy bezrobocia tej grupy zastosowania indywidualnego podejścia i instrumentów o innowacyjnym charakterze. Ważne jest, by formy pomocy kierować do bezrobotnych nie tylko na etapie aktywizacji, ale również po podjęciu zatrudnienia. Za szczególnie przydatne instrumenty niestandardowe uznaje się: indywidualny coaching, profilaktykę zdrowotną, wsparcie mobilności, usługi w zakresie poprawy wizerunku osobistego i zachęty finansowe.



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu